

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA İŞ KAZASI
BAKIMINDAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Emin ATAŞ

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Pelin TUAÇ YILMAZ

İZMİR - 2021

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : EMİN ATAŞ
Öğrenci No : 2018800261
Tez Başlığı : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Bakımından İşverenin Sorumluluğu
Savunma Tarihi : 04/05/2021
Danışmanı : Dr.Öğr.Üyesi Pelin TUAÇ YILMAZ

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Dr.Öğr.Üyesi Pelin TUAÇ YILMAZ	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr. Hakan KESER	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr. Ali Nazım SÖZER	- Yaşar Üniversitesi	

EMİN ATAŞ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği() / oy çokluğu() ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Asuman ALTAY
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Bakımından İşverenin Sorumluluğu” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

15/02/2021

Emin ATAŞ

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

**Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Bakımından İşverenin
Sorumluluğu
Emin ATAŞ**

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

İş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine sosyal güvenlik kapsamında sunulan edimler bulunmaktadır. Sunulan edimlerin finansmanı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır. Kurum tarafından yapılan harcamalar, iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olduğu tespit edilen veya bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene rücu edilmektedir. Sosyal güvenlik hukukunda işverenin sorumluluğunun yasal dayanağı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21, 23 ve 76. maddeleridir. Bu çalışmada Kurum uygulaması, ilgili mevzuat, yargı kararları ve öğretide yer alan görüşlerden yararlanılarak, iş kazası bakımından işverenin sorumluluğunun Türk sosyal güvenlik hukuku açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sigortalı, İş Kazası, Sosyal Güvenlik Hukuku, İşverenin Sorumluluğu,

ABSTRACT

Master's Thesis

Employer's Responsibility in terms of Occupational Accident in Turkish Social Security Law

Emin ATAŞ

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Labour Economics and Industrial Relations Program

There are benefits offered within the scope of the social security law to the insurance holders or right holders who suffered from occupational accident. The benefits are financed by the Social Security Institution. The expenses financed by the Institution are recoured to the employer who is found to be responsible for the occupational accident or has not fulfilled the notification obligations. In the social security law, Articles 21, 23 and 76 of the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 constitute the legal basis for the responsibility of the employer. In this thesis, it is aimed to examine the responsibility of the employer in terms of occupational accidents from the point of Turkish social security law by making use of the Institution practice, relevant legislation, judicial decisions and, opinions in the doctrine.

Key Words: Insurance Holder, Occupational Accident, Social Security Law, Responsibility of Employer

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA İŞ KAZASI BAKIMINDAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI, İŞVEREN VE İŞYERİ KAVRAMLARI

I. İŞ KAZASI KAVRAMI VE UNSURLARI	4
A. İş Kazası Kapsamında Sigortalılık	6
1. İş Sözleşmesiyle Çalışanlar	8
2. İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Gibi Sigortalı Sayılanlar	12
a. İşçi Sendikaları, Konfederasyonları ve Şubelerinin Başkan ve Yönetim Kurulu Üyeleri	12
b. Sanatçı, Düşünür ve Yazarlar	13
c. Yabancılar	15
d. Çiftçi Mallarını Koruma Bekçileri	16
e. Genel Kadınlar	16
f. Usta Öğretici, Geçici Personel ve Toplum Yararına Çalışma Programlarından Yararlananlar	17

3. Kısmen Sigortalı Sayılanlar	18
a. Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri Bünyesinde Oluşturulan Tesis, Atölye ve Benzeri Ünitelerde Çalıştırılan Hükümlü ve Tutuklular	19
b. Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler	19
c. Stajyer ve Bursiyerler	20
d. Üniversitede Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrenciler	21
e. Harp veya Vazife Malulleri	23
f. Kursiyerler	24
g. Yurt Dışına Çalıştırılmak Üzere Götürülen Türk Vatandaşları	25
h. Tarım veya Orman İşlerinde İş Sözleşmesiyle Süreksiz Çalışanlar	25
i. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar	27
B. Sigortalının Kazaya Uğraması	28
1. İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması	29
2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle İş Kazasına Uğraması	30
3. İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda İş Kazasına Uğraması	31
4. Süt İzninde İş Kazasına Uğraması	33
5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında İş Kazasına Uğraması	33
C. Sigortalının Zarar Görmesi	35
D. Sigortalının Uğradığı Zarar ile Olay Arasında Uygun İliyet Bağının Bulunması	36
II. İŞVEREN	39
III. İŞVEREN VEKİLİ	42
IV. ALT İŞVEREN	43
V. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ	46
VI. İŞYERİ	49
A. İşyerine Bağlı Yer	51

B. Eklentiler	52
C. Araçlar	53

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI DURUMUNDA SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA SUNULAN EDİMLER

I. İŞ KAZALARININ SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINA ALINMA SÜRECİ	55
II. SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA SUNULAN EDİMLER	62
A. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi	64
B. Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanması	66
1. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Başlangıcı	69
2. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması	70
C. Ölüm Geliri Bağlanması	72
1. Sigortalının İş Kazasına Bağlı Nedenlerden Ölmesi Durumunda	74
2. Sigortalının Sürekli İş Göremezlik Geliri Almaktayken Ölmesi Durumunda	76
3. Ölüm Gelirinin Hesaplanması	77
4. Ölüm Gelirinin Hak Sahipleri Arasında Paylaştırılması	79
a. Dul Eşe Ölüm Geliri Bağlanması	79
b. Sigortalının Çocuklarına Ölüm Geliri Bağlanması	80
c. Sigortalının Anne ve Babasına Ölüm Geliri Bağlanması	82
5. Ölüm Geliri Bağlanmayacak Haller	84
6. Hakkın Kötüye Kullanılması Durumunda Ölüm Gelirinin Kesilmesi	86
D. Evlenme ve Cenaze Ödeneği Verilmesi	87
E. Sağlık Hizmeti Sunulması	88

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN SORUMLULUĞU, DİĞER SORUMLULUK HALLERİ VE KURUMUN RÜCU HAKKI

I. İŞVERENİN SORUMLULUĞU	91
A. İşverenin Sigortalıyı Gözetme Yükümlülüğü ve Sorumluluğu	92

1. İşverenin Sigortalıyı Gözetme Yükümlülüğünün Kapsamı	92
2. İşverenin Kasti Hareketi ve Sorumluluğu	94
a. İşverenin Kasti Hareketi	95
b. İşverenin Kasti Hareketinden Sorumluluğu	96
3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması ve İşverenin Sorumluluğu	97
a. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması	97
b. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmamasından İşverenin Sorumluluğu	99
4. İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı	101
a. İç Tavan	101
b. Dış Tavan	104
c. 01.10.2008 tarihinden Önce Meydana Gelen İş Kazalarında Tavan Sorunu	106
5. İşverenin Sorumluluğunun Tespitinde Kaçınılmazlık	108
a. Kaçınılmazlığın Tespitinde Mutlak Kaçınılmazlık ve Nispi Kaçınılmazlık Ayrımı	110
b. Kaçınılmazlığın Niteliğine (Mutlak – Nispi) İlişkin Görüşler	111
B. İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Sağlık Hizmeti Sunulması ve İşverenin Sorumluluğu	114
1. İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Sağlık Hizmeti Sunulması	114
2. İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Sağlık Hizmeti Sunulmamasından İşverenin Sorumluluğu	115
C. İşverenin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları	117
1. Sigortalının Kuruma Bildirilmesi ve İşverenin Sorumluluğu	117
a. Sigortalının Kuruma Bildirilmesi	118
b. Sigortalının Süresinde Bildirilmemesinden İşverenin Sorumluluğu	122
c. İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı	124
2. İş Kazasının Bildirilmesi ve İşverenin Sorumluluğu	125
a. İş Kazasının Bildirilmesi	126
b. İş kazası Bildirimi Yapmakla Yükümlü Olan Kişiler	128
c. İş Kazasının Bildirilmemesinden İşverenin Sorumluluğu	130

D. 5510 Sayılı Kanun'un 21 inci ve 23 üncü Maddesine Göre Sorumluluğun Belirlenmesinde Uygulama Önceliği	131
II. DİĞER SORUMLULUK HALLERİ	132
A. Sigortalının Sorumluluğu	132
1. Sigortalının Hekim Tavsiyelerine Uymaması Durumunda	133
2. Ağır Kusuru Yüzünden İş Kazasına Uğraması Durumunda	134
3. Kasti Bir Hareketi Yüzünden İş Kazasına Uğraması Durumunda	136
4. Hekim Raporu Olmaksızın Çalışması Durumunda	138
B. Üçüncü Kişinin Sorumluluğu	140
1. Üçüncü Kişinin Sorumluluğunda Müteselsil Sorumluluk ve Kısmi Sorumluluk Sorunu	142
2. Yargıtay Uygulamasına Göre Sorumluluk Tutarının Hesaplanması	143
C. İşveren Vekilinin Sorumluluğu	146
D. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk	147
1. Asıl İşverenin Kusursuz Sorumluluğu	148
2. Asıl İşverenin Kusur Sorumluluğu	149
E. Geçici İş İlişkisinde Sorumluluk	151
F. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Sorumluluğu	154
1. İş Güvenliği Uzmanının Sorumluluğu	155
2. İşyeri Hekiminin Sorumluluğu	157
III. KURUMUN RÜCU HAKKI	159
A. Kurum Tarafından Rücu Davası Açılıp Açılmayacağının Tespiti	160
B. Rücu Hakkının Hukuki Niteliğinin Belirlenmesi	162
1. 5510 sayılı Kanun 21/1'e Göre Rücu Hakkının Hukuki Niteliği	163
2. 5510 sayılı Kanun 21/4'e ve 23'e Göre Rücu Hakkının Hukuki Niteliği	165
3. Kanuni Halefiyet ve Basit Rücu Hakkı Ayrımı	166
SONUÇ	169
KAYNAKÇA	172

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AŞ	Anonim Şirket
bkz.	Bakınız
E.	Esas Numarası
EORUSTAT	Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
ESAW	Avrupa Birliği İş Kazaları İstatistikleri
GİGÖ	Geçici İş Göremezlik Ödeneği
GSS	Genel Sağlık Sigortası
İKMİH	İş Kazası ve Meslek Hastalığı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
K.	Karar Numarası
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
Kurum	Sosyal Güvenlik Kurumu
m.	Madde
s.	Sayfa Numarası
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SİGG	Sürekli İş Göremezlik Geliri
ss.	Sayfadan Sayfaya
SSİY	Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
SSYSK	Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
T.	Tarih
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Kazası Durumunda Sosyal Sigortalar Kapsamında Sunulan Edimler	s. 62
Tablo 2: İş Kazası Sayıları (2009 – 2019)	s. 63
Tablo 3: İş Kazasından Dolayı Sürekli İş Göremezlik Geliri Alan Sigortalı (4/1-a) Sayısı (2009 – 2019)	s. 67
Tablo 4: Ölüm Geliri Almakta Olan Hak Sahibi Sayısı (2009 – 2019)	s. 73
Tablo 5: Ölüm Gelirinin Hesaplanması	s. 78



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Mesleki Geçici İş İlişkisi

s. 47

Şekil 2: Mesleki Olmayan Geçici İş İlişkisi

s. 48



GİRİŞ

Geleneksel üretimden makineli üretime geçilmesiyle işçi sayısı hızla artmıştır. İşçilerin yeni bir üretim yönteminde çalışmaları, çalışma sürelerinin çok uzun olması, iş ilişkilerine ilişkin düzenlemelerin olmaması gibi nedenler iş kazalarında önemli bir artışı beraberinde getirmiştir. İş kazası sonucunda işçi ve/veya ailesi yaşamını idame ettirebileceği asgari bir gelirden yoksun kalmıştır. Anılan ekonomik güvencesizlik önemli toplumsal sorunlara ve olaylara yol açmıştır.

İşgücü piyasasında üretim sürecine emeği ile katılan işçilerin iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin ilk yasal düzenlemeler 1880’li yıllarda yapılmıştır. İşçilerin iş kazasına karşı korunmasına ilişkin sanayileşmiş ülkelerde yapılan ilk düzenlemelerde, iş ilişkisi içerisinde oldukları işverenlerin sorumluluğu üzerinde durulmaktadır. Bu dönemde iş kazası durumunda işverenin sorumluluğu işçiye veya ailesine ödenecek tazminat yükümlülüğüyle ilgilidir. Ancak işverenlerin ödediği tazminatla işçilerin ekonomik güvenceye kavuşmaları mümkün olmamıştır.

Sanayileşmiş ülkelerde yapılan yasal düzenlemelerle devlet güvencesinde iş kazaları sigortası kurulmuştur. Sanayi toplumunun oluşmasıyla iş kazaları sigortası bir ihtiyacın gereği olarak ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle fabrikalarda çalışan işçilerin karşılaştıkları veya karşılaşmaları muhtemel risklere karşı güvence altına alınma gerekliliği iş kazaları sigortasının oluşturulmasını sağlamıştır. İş kazaları sigortasına yönelik ilk yasal düzenlemelerde de işverenin sorumluluğu üzerinde durulmuştur. İlk düzenlemelerde işverenin sorumluluğu; maddi zararın bir kısmının karşılanmasına, işçinin geçici olarak çalışmaması durumunda günlük ücretinin yarısının ödenmesine ilişkindir. İş kazası durumunda işverenin sorumluluğu ilk olarak medeni hukukta düzenlenmiştir. Zaman içerisinde tazminat sorumluluğu borçlar hukuku içerisinde, cezai sorumluluğu ceza hukuku içerisinde, sosyal sigortalar açısından sorumluluğu ise sosyal güvenlik hukuku içerisinde düzenlenmiştir.

Türk sosyal güvenlik hukukunda işverenin iş kazalarından sorumluluğu, Kurumun sigortalıya veya hak sahiplerine sunmuş olduğu edimlerin işverene rücu edilmesiyle ilgilidir. Bu açıdan işverenin sorumluluğu kusurlu sorumluluk ve kusursuz sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin sorumluluğunda yasal olarak

düzenlenen işveren yükümlülüklerinin ihmal veya ihlal edilmiş olması gerekmektedir. İşverenin meydana gelen iş kazasından sorumlu tutulması, sosyal sigortaların mesleki risklere karşı önleme ve sosyal koruma tedbirlerinin bir gereğidir.

İşverenin kusur sorumluluğu üç durumda ortaya çıkmaktadır. Birincisi, iş kazasının işverenin kasti hareketi sonucunda meydana gelmesidir. İkincisi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması sonucunda meydana gelmesidir. Üçüncüsü, iş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli sağlık hizmetinin sunulmamasıdır. İşverenin kusursuz sorumluluğu; iş kazasına uğrayan sigortalının sigortalı bildiriminin yasal süresinde veya iş kazasından önce yapılmaması ve sigortalının uğradığı iş kazasının yasal süresinde Kuruma bildirilmemesi durumunda olmaktadır.

İş kazasının meydana gelmesinde sigortalının ve/veya üçüncü kişinin kusuru olabilmektedir. İşverenin kusur sorumluluğunda, sigortalının ve/veya üçüncü kişinin kusuru oranında işverenin Kuruma karşı sorumluluğu azalmaktadır. İşverenin kusursuz sorumluluğunda, sigortalının ve/veya üçüncü kişinin kusur durumu, işverenin Kuruma karşı sorumluluğunu etkilememektedir.

Çalışmada, iş kazası bakımından işverenin sorumluluğuna ilişkin öğretide yer alan görüşler, mevzuat, Kurum uygulaması ve Yargıtay kararları incelenecektir. Bir olayın iş kazası olup olmadığı, iş kazasının unsurlarını taşıyıp taşımadığına göre belirlenmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde, ilk olarak iş kazasının unsurları; sigortalılık, sigortalının kazaya uğraması, sigortalının zarar görmesi ve sigortalının uğradığı zarar ile olay arasında uygun illiyet bağının bulunması olmak üzere dört başlık altında incelenecektir. Daha sonra sorumluluk ve iş kazaları bakımından önem arz eden işveren, işveren vekili, alt işveren, geçici iş ilişkisi ve işyeri kavramlarına yer verilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, ilk olarak Türkiye’de iş kazalarının sosyal güvenlik kapsamına alınış süreci incelenecektir. Sonrasında rücu davasının konusunu oluşturan sigortalıya ve hak sahiplerine sunulan edimlere yer verilecektir. Rücu davası, iş kazası soruşturması sonucunda düzenlenecek rapora istinaden açılmaktadır. Rücu davasının açılma süreci incelenecektir. Rücu davasının hukuki sonuçlarını, Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği belirlemektedir. Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği; işverene karşı rücu hakkı ve üçüncü kişiye karşı rücu hakkı olmak ayrı ayrı incelenecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, işverenin, sigortalının ve diğer kişilerin sorumluluğu incelenecektir. İşverenin sorumluluk halleri, sorumluluğun kapsamı ve kaçınılmazlık kavramı açıklandıktan sonra işverenin bildirim yükümlülüklerinden doğan sorumluluğu açıklanacaktır. İş kazasının meydana gelmesinde sigortalının ve/veya üçüncü kişinin kusuru olabilmektedir. Sigortalının ve/veya üçüncü kişinin kusur durumu işverenin sorumluluğunu etkilediği için, sigortalının ve üçüncü kişinin kusur durumları incelenecektir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda müteselsil sorumluluk halleri, özel olarak sayılmak suretiyle düzenlenmiştir. Meydana gelen iş kazasında; işveren vekili, asıl işveren, geçici iş ilişkisinde sigortalıyı devir alan işveren müteselsil sorumludur. Müteselsil sorumluluk hallerine ayrı ayrı başlıklar halinde yer verilecektir. Son olarak iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş kazası bakımından sorumluluğu incelenecektir.

Türkiye'de kural olarak iş sözleşmesiyle çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri sigortalı sayılmaktadır. Sosyal sigortaların iş sözleşmesiyle çalışanlar için oluşturulan kısmında iş sözleşmesi kapsamında olmayan kişilere de (çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, çıraklar ve stajyerler gibi) sosyal güvenlik kapsamına girebilmeleri için yer verilmiştir. Bu çalışmada, Türk sosyal güvenlik hukukunda iş kazası bakımından işverenin sorumluluğu inceleneceğinden; işverenin sorumluluğu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan sorumluluk hallerini, iş kazası ise iş sözleşmesiyle çalışanlar ve iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılan (4/1-a kapsamında sigortalı sayılan) kişilerin uğradığı iş kazasını ifade etmektedir. Bu bağlamda işverenin Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu kapsamında yer alan sorumluluk hallerine ve bağımsız çalışan (4/1-b kapsamında sigortalı sayılan) kişilerin uğradığı iş kazalarına yer verilmemiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI, İŞVEREN VE İŞYERİ KAVRAMLARI

I. İŞ KAZASI KAVRAMI VE UNSURLARI

İş kazası, özü itibariyle bir kazadır. Kaza kavramı, dar anlamda kaza ve geniş anlamda kaza olarak ikiye ayrılmaktadır. Yaralanma veya ölümle sonuçlanan olay dar anlamda kaza olarak açıklanmaktadır. Meydana gelen olay sonucunda yaralanma ve ölümün yanı sıra maddi varlıkların da gördüğü zararı açıklayan kaza kavramı geniş anlamda kazadır¹. Sosyal güvenlik hukukunun konusunu insan oluşturduğu için iş kazasının açıklanmasında dar anlamda kaza kavramı kullanılmıştır. Bu kısımda iş kazası hakkında uluslararası kuruluşlarca, yasalarda, öğretide ve yargı kararlarında yapılan örnek tanımlara yer verildikten sonra iş kazası kavramına yönelik değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

Öğretide iş kazasına yönelik farklı tanımlar yer almaktadır. İş kazası: “sigortalının çalıştığı sırada işgücüne zarar veren her olay”², “birdenbire veya hiç değilse kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş, zarar verici bir olay”³, “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olay”⁴, “sigortalıyı zarara uğratan belirli nitelikteki olay”⁵ şeklinde tanımlanmıştır.

İş kazası, Avrupa Birliği (AB) tarafından, çalışma sırasında fiziksel veya ruhsal zarara yol açan ani bir olay olarak tanımlanmıştır⁶. Uluslararası Çalışma Örgütüne (UÇÖ) göre, bir veya daha fazla çalışanın yaralanması veya ölümüyle sonuçlanan,

¹ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974, s. 6.

² Adil İzveren, **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968, s. 202.

³ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 2. baskı, Gür-Ay Matbaası, İstanbul, 1982, s. 311.

⁴ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 17. baskı, Beta, İstanbul, 2018, s. 349.

⁵ Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgac Matbaası, Ankara, 1985, s. 116.

⁶ EORUSTAT, “Accident at work”, **Statistics Explained, Glossary**, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Accident_at_work, (03.01.2020).

işten kaynaklı veya işle bağlantılı olarak ortaya çıkan beklenmedik ve planlanmamış bir olaydır⁷. 20.06.2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda uluslararası kurum ve kuruluşların da esas aldığı tanımlara benzer şekilde iş kazası: “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır (3/1-g).

İş kazası durumunda sağlanacak edimlerin düzenlendiği 5510 sayılı Kanun’da iş kazasının doğrudan tanımına yer verilmemiş, durum, yer ve zaman belirterek hangi kazaların iş kazası sayılacağı açıklanmıştır⁸. Anılan açıklamaya göre: “Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanun’un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenengelli hâle getiren olay” iş kazası sayılmaktadır (m. 13/1). İş kazasına ilişkin bu madde incelendiğinde, iş kazasının tespitine yönelik uygulamaya yön veren açıklamaların bulunduğu anlaşılmaktadır. Şöyle ki yasa koyucu iş kazasının çerçevesini belirlemiş, meydana gelen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda belirlediği unsurların dışına çıkılmasını önlemiştir. Yasal düzenlemede yer alan hal ve durumların dışında bir olayın iş kazası sayılması mümkün gözükmemektedir.

İş kazasına ilişkin öğretide yer alan farklı tanımlardan sosyal güvenlik hukuku açısından üzerinde uzlaşmış bir iş kazası tanımının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğradığı her türlü zararın iş kazası olduğu yasal düzenlemenin amir hükmüdür. Bu açıdan olayın, işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelmesi, ani olması veya dıştan gelen bir etkenle meydana gelmesi şartı; sosyal güvenlik hukuku açısından bir olayın iş kazası sayılıp

⁷ International Labour Organizations, “Occupational Accident”, **Glossary of Labour Statistics Terms**, <https://ilostat.ilo.org/glossary/occupational-accident/>, (03.01.2020).

⁸ A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 20. baskı, Beta, İstanbul, 2019, s. 392; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 348; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2009/21-400, Karar 2009-432, Tarih 14.10.2009.

sayılmayacağında belirleyici olmayacaktır. Yapılmaya çalışılan iş kazası tanımında bu unsurlara yer verilmemiştir. Sigortalının işyerinde, işle ilgili, süt izninde veya görevlendirmeye işyeri dışında bulunduğu sırada zarar gördüğü her türlü olay iş kazasıdır. Bu noktada sigortalının maruz kaldığı zarar verici olayın niteliği önem arz etmemektedir. Şöyle ki işle ilgili bir olay, iş nedeniyle farklı bir yere giderken geçirilen trafik kazası veya işyerinde üçüncü kişi tarafından darp edilme olayı iş kazası sayılmaktadır. Sosyal sigortalar açısından iş kazası sayılan hallerin geniş tutulması, sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. İş kazasının unsurlarını: iş kazası bakımından sigortalı sayılmak, sigortalının kazaya uğraması, zarar görmesi ve kaza ile gördüğü zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması oluşturmaktadır.

A. İş Kazası Kapsamında Sigortalılık

Ülkemizde sosyal sigortaları düzenlemeye yönelik temel kanun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Kanun'da sigortalı, genel sağlık sigortalısı ve isteğe bağlı sigortalı olmak üzere üç farklı sigortalılık bulunmaktadır. İş kazası bakımından sigortalılık "sigortalı" kavramı içerisinde yer almaktadır (5510, m. 3/6). Sosyal sigortalar kapsamında sosyal risklere karşı kişilerin güvence altına alınması, sosyal sigortaların kişi bakımından uygulanma alanını oluşturmaktadır⁹. İş kazaları, iş kazası ve meslek hastalığı (İKMH) sigortası koluyla sosyal sigortalar kapsamına alınmıştır. Bir diğer deyişle iş kazalarının kişi bakımından uygulama alanı, İKMH kapsamında sigortalı sayılan kişileri ifade etmektedir. Bu kişiler 5510 sayılı Kanun'un 4, 5, ek 5 ve ek 9 uncu maddelerinde açıklanmıştır.

İş kazası kapsamında:

- a. İş sözleşmesi ile çalışanlar,
- b. İş sözleşmesi ile çalışanlar gibi sigortalı sayılanlar,
 - b.1. İşçi sendikaları, konfederasyonları ve şubelerinin başkan ve yönetim kurulu üyeleri,
 - b.2. Sanatçı, düşünür ve yazarlar,
 - b.3. Yabancılar,
 - b.4. Çiftçi mallarını koruma bekçileri,
 - b.5. Genel kadınlar,
 - b.6. Usta öğreticiler,

⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 77.

b.7. Kamu kurumlarında ücretli ders verenler,
b.8. Geçici personel ve toplum yararına çalışma programlarından yararlananlar,¹⁰

c. Kısmi sigortalı sayılanlar

c.1. Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular (Bundan sonra “çalıştırılan hükümlü ve tutuklular” olarak anılacaktır),

c.2. Çıraklar ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, stajyerler,

c.3. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler,

c.4. Üniversitede kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenciler, intörn öğrenciler

c.5. Harp malulü veya vazife malulü olduktan sonra iş sözleşmesiyle veya bağımsız olarak çalışanlar,

c.6. Kursiyerler,

c.7. Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce çalıştırılan türk vatandaşları,

c.8. Tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz olarak çalışanlardan sigortalı olmak için talepte bulunanlar,

d. Ev hizmetlerinde çalışanlar,

sigortalı sayılmıştır.

İş kazası kapsamında sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesiyle çalışanlar ve çalışma ilişkileri bakımından iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılan kişiler oluşturmaktadır. Bu kişiler, çalışmaya başlamakla kendiliğinden sigortalı olmaktadır¹¹. İş kazası bakımından sigortalı sayılan kişilerin sigortalı bildiriminin yapılmamış olması, sigortalılık niteliğini etkilemeyecektir¹². Sigortalı bildirimi yapılmayan bir kişi ile sigortalı bildirimi yapılan bir kişinin uğradığı iş kazası sonucunda sunulan edimler bakımından bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda

¹⁰ Yabancılar ve toplum yararına çalışma programlarından yararlananlar iş sözleşmesiyle çalışmalarına rağmen durumları özellik arz ettiği için ayrıca düzenlenmiştir.

¹¹ Ali Nazım Sözer, **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 4. baskı, Beta, İstanbul, 2019, s. 44.

¹² Savaş Taşkent, “İş Kazası Kavramı”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II**, Beta, İstanbul, 2001, s. 1953.

işverenin yerine getirmedeği yükümlülükten dolayı ayrıca yaptırıma tabi tutulacağı açıktır.

Meydana gelen kaza sonucunda zarar gören kişinin iş kazası kapsamında sigortalı sayılması gerekmektedir. Örneğin, işyerinde meydana gelen göçükte sigortalı ve ziyaret amaçlı işyerinde bulunan arkadaşı zarar görmüştür. Sigortalı açısından bu olay iş kazası olarak değerlendirilirken arkadaşı açısından iş kazası olarak değerlendirilmeyecektir. Durumu bir başka örnekle açıklamak gerekirse, işverenin eşi ücret almadan çalışırsa sigortalı sayılmamaktadır. Ücretsiz çalışan eşin uğradığı kaza iş kazası sayılmayacaktır.

1. İş Sözleşmesiyle Çalışanlar

İş sözleşmesiyle çalışanlar, 5510 sayılı Kanun 4/1-a kapsamında sigortalıdır. Yasal düzenlemede, sigortalıların iş sözleşmesiyle birden fazla işverenin işinde çalışabilecekleri açıklanmıştır. İş sözleşmesinin tanımı ve unsurları sigortalılık ilişkisi açısından belirleyicidir. İş sözleşmesi (hizmet akdi), 5510 sayılı Kanun'da doğrudan tanımlanmamıştır. Borçlar Kanunu ve iş mevzuatında tanımlanan sözleşmeyi ifade ettiği belirtilmek suretiyle atıfta bulunulmuştur. Bu atıflar yerine yalnızca 4857 sayılı Kanun'da tanımlanan iş sözleşmesine yer verilmesi yeterli olacaktır¹³. Çünkü Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan tanıma benzer bir tanım İş Kanunu'nda yer almıştır.

İş sözleşmesinde; işçi, işverene bağımlı olarak bir işte çalışmaktadır. İşveren, işçiye ücret ödemektedir (6098, m. 393/1; 4857, 8/1). İş sözleşmesinin kurulması konusunda herhangi bir şekil şartı konulmamıştır. İş sözleşmesi yazılı veya sözlü olarak yapılabileceği gibi zımnen kabul şeklinde de kurulabilir. İşçinin ücret karşılığında yapılacak bir işi bir süre yapması, işverenin de bu çalışma karşılığında ücret ödemesi durumunda iş sözleşmesi kurulmuş sayılmaktadır. Özetle işçinin iş için önceden belirlenmiş şartları kabul ederek işbaşı yapılmasıyla iş sözleşmesi kurulmuş sayılır¹⁴.

¹³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 290.

¹⁴ Metin Kutal, "Yargı Kararları Açısından İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 35-36, 2012, s. 75.

Günümüzde yasal düzenlemelerde, yargı kararlarında ve öğretide kabul gören iş sözleşmesinin tanımı ve unsurları net olarak Anayasa Mahkemesi Kararı'nda¹⁵ “*Hizmet akdi (iş sözleşmesi), bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin elinde bulundurmayı ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır. Hizmet akdi 3 unsuru kapsar: 1- İş unsuru, 2- Ücret unsuru, 3- Bağlılık unsuru*” olarak açıklanmıştır. Bağlılık unsuru, bağımlılık unsuru olarak kullanılmaktadır. İş sözleşmesi; iş, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır. Bağımlılık, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsurdur¹⁶. İş sözleşmesinin unsurları bir diğer açıklamaya göre, ücret karşılığında işçinin işverene bağımlı çalışmasıdır¹⁷. İş sözleşmesinin kanuni tanımı içerisinde yer alan “zaman” kavramı, iş sözleşmesinin tespitinde bağımsız bir unsur değildir. Bağımlılığın tespitine yönelik yardımcı bir ölçüt olduğu belirtilmektedir¹⁸.

Yasal düzenlemelere göre iş sözleşmesi; bir işin ücret karşılığında bağımlı olarak yapılmasıdır. Bir işin görülmesiyle ekonomik açıdan iş olarak sayılan çalışmaların tamamı kastedilmektedir. İş sözleşmesinin önemli bir unsurunu oluşturan iş; bedenlen, zihnen vb. olabilir¹⁹.

Ücret ödenmesi de bir işin görülmesi gibi iş sözleşmesinin esaslı unsurlarındandır. Belirli bir işin görülmesi karşılığında yapılan ödeme ücrettir. Bir başka ifadeyle iş sözleşmesiyle çalışan kişinin amacı ücret elde etmektir. İş ilişkisinde işçi, ücret elde etmek amacıyla işgücünü işverenin otoritesine verir ve ona bağımlı hale gelir²⁰. Uygulamada iş ilişkisinin tespitine yönelik incelemelerde ücret ödenmediğinin belirtildiği durumlarla karşılaşılmaktadır. Ücretin uzun bir süre ödenmemesi veya işçinin ücret almadan çalışıyor olması hayatın olağan akışına aykırıdır²¹. Yargı kararlarında da kural olarak her işin bir ücreti gerektireceği açıklanmaktadır²². Ayrıca

¹⁵ Anayasa Mahkemesi, Esas 1963/336, Karar 1967/29, Tarih 26-27.9.1967, 19.10.1968 tarih 13031 sayılı Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13031.pdf>, (17.11.2019).

¹⁶ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 24. baskı, Beta, İstanbul, 2011, s. 77.; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 82.

¹⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 303.

¹⁸ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 14. baskı, Beta, İstanbul, 2017, s. 235.

¹⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 236.

²⁰ Ali Güzel, “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması (Karar Tahlili)”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 5, 2005/2, s. 125.

²¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2016/10-2670, Karar 2017/1456, 29.11.2017; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2010/2191, Karar 2011/2262, 15.03.2011, www.kazanci.com, (08.06.2020)

²² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas 2019/3923, Karar 2020/2004, 07.02.2020, karararama.yargitay.gov.tr, (10.06.2020).

ücretin iş sözleşmesinde belirlenmemesi veya uzun bir süre ücret ödenmemesi iş sözleşmesinin ücret karşılığı olmadığını göstermemektedir²³.

Ücret unsuru sosyal güvenlik hukuku açısından değerlendirildiğinde, sosyal sigorta ilişkisinin kurulmasında zorunlu bir unsur değildir²⁴. Kişinin ücretsiz çalışması sigortalı sayılmasına engel teşkil etmeyeceğinden²⁵ iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin ücret almasa dahi sigortalı sayılmaları gerekmektedir²⁶. 5510 sayılı Kanuna göre “ücretsiz çalışan sigortalının” günlük kazancı prime esas kazanç alt sınırıdır (m. 82). Kanun koyucunun “ücretsiz çalışan sigortalı” kavramını kullanmasından bir iş ücret karşılığında yapılmasa da iş sözleşmesinin diğer unsurlarının varlığı halinde kişinin sigortalı sayılacağı anlaşılmaktadır. Sosyal sigorta ilişkisinde ücret unsuruyla ilgili Yargıtay’ın yerleşik görüşü, 5510 sayılı Kanuna göre iş sözleşmesiyle çalışmanın ücretsiz de olabileceği, yasal düzenlemede ücretin iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olarak öngörülmediği yönündedir²⁷.

Öğretide, sosyal sigortalar açısından iş sözleşmesinin ücretsiz kurulabileceğini söylemektense her iş sözleşmesinin ücrete dayandığı varsayımıyla bu durumu sıkı kurallara bağlamanın daha doğru olacağı belirtilmektedir²⁸. Sosyal sigorta ilişkisinin tespitine yönelik gerçekleştirilen denetimlerde fiilen çalıştığı tespit edilen kişinin ücret almadığını beyan etmesi durumunda, işyerinde işverene bağımlı olarak fiilen çalışıldığının tespit edilmesi, sigortalılık tesisi için yeterli görülmekte ve ücret olarak asgari ücret esas alınmaktadır. Bu açıdan çalışma ücretsiz dahi olsa prime esas kazanç olarak asgari ücret esas alınarak, her iş sözleşmesinin ücrete dayandığı varsayımından hareket edildiği de söylenebilir.

İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru, işçinin işverenin otoritesinde (yönetim, gözetim ve denetim) çalışmasını ifade etmektedir. Şöyle ki, belirli bir işin görülmesinde işçinin çalışma şekli, yeri ve zamanı gibi iş ilişkisine ilişkin, işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü bağımlılık unsurundan kaynaklanmaktadır²⁹.

²³ Çelik, İş Hukuku, s. 80.

²⁴ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 447.

²⁵ Ali Nazım Sözer, **Sosyal Sigorta İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1991, s. 38.

²⁶ Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 1231.

²⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2015/10-2872, Karar 2019/545, 09.05.2019; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2018/5134, Karar 2019/4306, 15.05.2019; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2010/1871, Karar 2010/5218, 04.05.2010, www.kazanci.com, (19.11.2019)

²⁸ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 122.

²⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 238.

Bağımlılık unsuru yaklaşık yarım asırdır iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran temel unsur olarak kabul edilmektedir³⁰. İş sözleşmesinde işçi az veya çok işverene bağımlıdır. İşçinin çalışmasını, işverenin gözetiminde ve denetiminde yapması işçinin işverene bağımlılığını göstermektedir³¹.

Sigortalılık açısından iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden (istisna ve vekalet) ayırt edilmesi önem arz etmektedir. İş sözleşmesinden başka iş görmeye ilişkin sözleşmelerde bağımlılık unsuru yoktur. İş sözleşmesinin taraflarını işçi ve işveren oluşturmaktadır. Örneğin, istisna sözleşmesinde, bir tarafta iş sahibi, diğer tarafta müteahhit, vekalet sözleşmesinde bir yanda vekalet veren, öteki yanda vekil vardır. Müteahhit ve vekil işçi değildirler³². Yargıtay, vermiş olduğu kararlarda, iş sözleşmesini istisna ve vekalet sözleşmelerinden bağımlılık unsuruyla ayırmaktadır. İstisna akdinde bir eserin ücret karşılığında yaratılmasının esas alındığı ve iş sahibinin talimat yetkisinin elde edilecek sonuca ilişkin olduğu³³ açıklanmaktadır.

İş ilişkileri dinamik bir yapıya sahiptir. Bundan kasıt tarihsel süreç içerisinde iş ilişkisinde farklılıkların meydana geliyor olmasıdır. Sanayi toplumunda iş ilişkilerine bakıldığında fabrikalarda günlük mesailerin yapıldığı, ücretlerin belirli aralıklarla ödendiği, işçilerin ve işverenlerin belli olduğu bir yapı üzerine kurulduğu anlaşılmaktadır. Günümüzde teknolojik gelişmelerin etkisiyle sanayi toplumundaki iş ilişkisinin yanı sıra oldukça farklı iş ilişkileri de ortaya çıkmıştır.

Bilgi toplumuyla birlikte ortaya çıkan istihdam modellerinde, değişen koşullara uyum sağlayabilecek bir bağımlılık unsuru tanımı yapılması gerekmektedir³⁴. Bir başka ifadeyle iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun yeni iş ilişkilerine uyarlanabilmesi için daha esnek bir yardımcı ölçüte ihtiyaç duyulmaktadır. Daha esnek bir yardımcı ölçüt, “işçinin işverenin iş organizasyonu içinde onun yararına iş yapması” olarak belirlenmiştir³⁵. Ülkemizde de bağımlılığın belirlenmesinde işin işverenin gözetimi, denetimi ve talimatı altında yapılması

³⁰ Kübra Doğan Yenisey, “Türk Borçlar Kanunu’nun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya)*, İstanbul 2014, s. 82.

³¹ Anayasa Mahkemesi, 19.10.1968.

³² Anayasa Mahkemesi, 19.10.1968.

³³ Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 83.

³⁴ Ali Güzel, “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, 1997, s. 87.

³⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 240.

ölçütlerinin yanında, Batı hukuklarında benimsendiği gibi işverene ait iş organizasyonu çerçevesinde, onun yararına yapılması yolundaki temel ölçütün esas alınması yerinde olacaktır³⁶.

Yargıtay, son dönemlerde vermiş olduğu kararlarda, bağımlılık unsurunu öğretide yer alan açıklamalara uygun bir şekilde esnekleştirmektedir. Konuya ilişkin bir kararda³⁷: “Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa, bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır.” demek suretiyle, bağımlılık unsurunun günümüz iş ilişkilerine uyarlanması noktasında önemli bir karar vermiştir.

2. İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Gibi Sigortalı Sayılanlar

Sigortalılık ilişkisinde genel kural iş sözleşmesiyle çalışanların sigortalı sayılmasıdır. Bu genel kurala uymayan kişiler, sosyal koruma kapsamına alınabilmeleri için iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılmıştır. İş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılanlara 5510 sayılı Kanun 4/2’de yer verilmiştir.

a. İşçi Sendikaları, Konfederasyonları ve Şubelerinin Başkan ve Yönetim Kurulu Üyeleri

İşçi sendikaları, konfederasyonları ve şubelerinin başkan ve yönetim kurulu üyeleri ile sendika veya konfederasyon arasındaki ilişki vekalet sözleşmesine dayanmaktadır. Bu kişilerin çalışmaları bir iş sözleşmesine dayanmamasına rağmen

³⁶ Çelik, İş Hukuku, s. 83; Tuncay ve Ekmekçi, ss. 304-305; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, ss. 89-90.

³⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/14423, Karar 2018/10675 Tarih 17.12.2018, karararama.yargitay.gov.tr, (01.12.2019)

sosyal koruma kapsamına alınmaları ve demokratik bir hak olan seçilme hakkının korunması düşüncesiyle sigortalı sayılmışlardır³⁸. Sendika yöneticileri ilk kez 11.07.1978 tarihinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına alınarak sigortalı sayılmışlardır³⁹. 506 sayılı Kanun döneminde bu grupta sigortalı sayılanlar sigorta primlerinin tamamını kendileri ödemekteyken 5510 sayılı Kanun döneminde (01.10.2008 sonrasında) yalnızca sigortalı hissesini ödemektedirler. İşveren hissesini sendika/konfederasyon ödemektedir⁴⁰. Bu açıdan işverenin sosyal sigorta yükümlülüğü ve sorumluluğu ilgili sendikada veya konfederasyonda olacaktır.

b. Sanatçı, Düşünür ve Yazarlar

Sanatçı, düşünür ve yazarlar ilk kez 1978 yılında 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmışlardır. 5510 sayılı Kanun'da da 506 sayılı Kanun'da yer alan tanıma yer verilmiş ve *“Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar”* (m. 4/2-b) iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılmıştır. Bu grupta sigortalı sayılan kişiler iş sözleşmesi dışında çalışan kişilerdir. Maddenin gerekçesinde bu kapsamda sayılan sanatçı, düşünür ve yazarların çalışmalarının iş sözleşmesine dayanmadığı açıklanmıştır. Salt iş sözleşmesine göre çalışan sanatçı, düşünür ve yazarlar doğrudan 4/1-a kapsamında sigortalıdır. Dolayısıyla özel bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmamaktadır⁴¹. Yargıtay'ın yerleşik görüşü haline gelen kararlarda, sanatçı, düşünür ve yazarların iş sözleşmesiyle çalışması durumunda zaten sosyal sigortalar kapsamında sigortalı olacakları, yasa koyucunun sanatçı, düşünür ve yazarlar ile ilgili özel bir düzenleme yapmasındaki amacın diğer iş görme sözleşmeleriyle çalışan sanatçı, düşünür ve yazarların sigortalılığını sağlamak olduğu

³⁸ Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 225; Tuncay ve Ekmekçi, s. 312.

³⁹ Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 92.

⁴⁰ Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku**, 8. baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2016, s. 93; Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 76.

⁴¹ Tuncay ve Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik**, s. 312.

açıklanmaktadır⁴². Sanatçı, düşünür ve yazarların çalışmaları eser⁴³ (istisna) vb. bir iş görme sözleşmesine dayanmalıdır⁴⁴. Bağımsız çalışan sanatçı, düşünür veya yazarlar ise bu kapsamda sigortalı sayılmayacak, bağımsız çalışanlar kapsamında sigortalılığı sağlanacaktır.

Yaklaşık kırk yıldır sosyal sigortalar kapsamında bulunan sanatçı, düşünür ve yazarların sigortalılığı, çalışma koşullarının ve iş ilişkisinin farklılığından dolayı tam anlamıyla sağlanabilmiş değildir⁴⁵. Bu noktada, 6111 sayılı Kanun sonrasında sanatçılar, düşünürler ve yazarların sigortalılığının daha karmaşık bir hal aldığı söylenebilir. 6111 sayılı Kanunla 2011 yılında “4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır” hükmü ve “Bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanır” (5510, m. ek 6) hükmü eklenmiştir.

Yukarıda yer alan yasal düzenleme incelendiğinde, on günden az çalıştırılan sanatçı, düşünür ve yazarların iş kazası bakımından sigortalı sayılmaması önemli bir eksikliktir. Şöyle ki, ay içerisinde on günden az çalıştırılan sanatçı, düşünür veya yazar -sigorta primlerini kendisi ödemek suretiyle sigortalılığını sağlamış olsa dahi iş kazası sigortası kapsamında olamayacağından- fiilen çalıştığı süre içerisinde geçirmiş olduğu kaza 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılmayacak, iş kazası sigortasından sunulan edimlerden yararlanamayacaktır. Sanatçı, düşünür ve yazarların sigortalılığının kendileri tarafından ödenecek primlerle sağlanmasını öngören, iş kazası bakımından güvencesiz bırakan değişiklik sosyal güvenliğin genel ilkelerine

⁴² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 1998/21-644, Karar 1998/633, 30.09.1998. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2001/3653, Karar 2001/5041, 27.06.2001, www.kazancı.com, (08.12.2019)

⁴³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun sanatçıların istisna sözleşmesiyle çalıştırılan kişiler olduğuna ilişkin görüşleri için bk. Esas 2012/10-296, Karar 2012/438, 07/07/2012; Esas 2010/10-432, Karar 2010/452, 06.10.2010, karararama.yargitay.gov.tr, (10.12.2019)

⁴⁴ Nurşen Caniklioğlu ve Ercüment Özkaraca, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 639; Ayşe Köme Akpulat, “Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 2016, s. 1195.

⁴⁵ Caniklioğlu ve Özkaraca, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 638.

uygun değildir. Ayrıca, madde metninde yer alan “kısmi süreli iş sözleşmesiyle” ibaresinin, bu kapsamda sigortalı sayılan kişilerin doğrudan 4/1-a kapsamında yer alacağına ilişkin Kanun’un genel ilkeleriyle örtüşmediği söylenebilir. Kanun’un ek 6 ncı maddesiyle getirilen düzenleme, öğretilde bir çok noktada belirsizlikler içerdiği, düzenlemelerin sistematik ve mantıksal bir bütünlüğü olmadığı ve düzenlemenin sosyal güvenliğin temel ilkeleriyle bağdaşmadığı konusunda eleştirilmiştir⁴⁶.

c. Yabancılar

Yabancılar, 06.08.2003 öncesinde Türkiye’de iş sözleşmesiyle çalışmaları durumunda yalnızca kısa vadeli sigortalar kapsamında sayılmaktaydı. Uzun vadeli sigortalar kapsamına isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek girebilmekteydiler⁴⁷. Sosyal güvenlik açısından, vatandaş olanlarla vatandaş olmayanlar arasında ayırım yapılmamasına ilişkin uluslararası normlara⁴⁸ uygun olarak 4958 sayılı Kanun ile bu durum düzeltilmiş, 06.08.2003 sonrasında yabancılar, Türk vatandaşları gibi sayılmıştır⁴⁹. Yabancıların statüsünün mülteci, vatansız veya geçici koruma kapsamında olması, sigortalılık açısından önem arz etmemektedir⁵⁰.

Yabancıların sigortalılığı⁵¹, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilmek suretiyle Anayasal olarak güvence altına alınmıştır. “Herkes” ibaresi hem Türk vatandaşlarını hem de yabancıları ifade etmektedir. 5510 sayılı Kanun’da “*Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar*” (m. 4/2-c) iş sözleşmesiyle çalışan Türk vatandaşları gibi sigortalı sayılmıştır⁵². Lafzi olarak yorumlandığında, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi

⁴⁶ Caniklioğlu ve Özkaraca, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 658.

⁴⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2009/13984, Karar 2010/10521, 26.10.2010, www.kazancı.com, (15.12.2019).

⁴⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü, “Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit İşlem Yapılması Hakkında Sözleşme”, 28.06.1962, R.G. 09.06.1973/14559.

⁴⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2016/1008, Karar 2017/4227, 22.05.2017; 21. Hukuk Dairesi, Esas 2009/2945, Karar 2010/2766, 15.03.2010, karararama.yargitay.gov.tr, (16.12.2019).

⁵⁰ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 72.

⁵¹ Türk soylu yabancılar 2527 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasına göre, Türkiye’de sosyal güvenlik hukuku açısından Türk vatandaşları ile aynı haklara sahip olduğundan bu kapsamda açıklanan yabancılar içerisinde yer almamaktadırlar.

⁵² Yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri için kural olarak çalışma izni almaları gerekmektedir. Ancak çalışma izni almadan çalışmalarının yasak olması, fiilen çalışmaları durumunda sigortalı sayılmalarının önünde engel olmadığı değerlendirilmektedir.

bulunan ülkelerden gelen yabancıların kapsam dışında tutulduğu düşünülebilir. Fakat öğretilerde yer alan görüşlere göre, öncelikle sosyal güvenlik sözleşmesine göre işlem yapılacağı, sosyal güvenlik sözleşmesinde hüküm bulunmaması halinde bu madde kapsamında yabancıların sigortalılığının sağlanacağı belirtilmiştir⁵³.

Uluslararası sözleşmelerde yer alan hükümler saklı kalmak suretiyle, Türkiye'ye yabancı ülkede kurulu bir işveren tarafından çalışmaya gönderilen yabancı uyruklu veya Türk vatandaşı kişi⁵⁴, yabancı bir ülkede sigortalılığını belgelemek şartıyla, çalışmaya başladığı tarihten itibaren üç aylık süre zarfında sosyal sigortalar kapsamında değerlendirilmemektedir (5510, m. 6/1). Üç aylık süreyi takip eden ilk gün sosyal sigortalar kapsamına girmektedir. Sayılan kişiler, Türkiye'de çalışmaya başladıkları tarihten itibaren üç aylık süre içerisinde iş kazası bakımından sigortalı sayılmayacak, üçüncü ayı takip eden gün itibarıyla iş kazası bakımından sigortalı sayılacaktır.

d. Çiftçi Mallarını Koruma Bekçileri

Çiftçi mallarını koruma bekçileri, köylerde ihtiyar meclisleri, diğer yerlerde ise koruma meclisleri tarafından seçilir. Seçilen kişiler kaymakam veya vali tarafından onaylanır⁵⁵. Koruma bekçileri, 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanuna göre iş sözleşmesiyle değil statü hukukuna tabi olarak çalıştırılırlar⁵⁶. Koruma bekçilerinin hukuki statüsü atama ilişkisine dayanmaktadır⁵⁷. Devlet memurları, iş kazaları bakımından İKMH sigortası kapsamında değildir. Koruma bekçileri, 26.05.1976 tarihinde iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sosyal sigortalar kapsamına alındıkları için İKMH sigortası kapsamındadır.

e. Genel Kadınlar

Genel kadınlar, ilk olarak 29.06.1978 tarihinde 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmışlardır. İş ilişkisi, genelevde çalışan kadınlar ile genelevin işleteni

⁵³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 93; Tuncay ve Ekmekçi, s. 309.

⁵⁴ Gamze Aydoğdu, "Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye'de Yabancıların Sigortalılığı", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 58, 2018, s. 517.

⁵⁵ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 76.

⁵⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 94.

⁵⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2012/10-296, Karar 2012/438, 07.07.2012, www.kazancı.com, (02.01.2020).

arasında kurulmaktadır⁵⁸. 24.4.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda belirtilen genel (umumî) kadınlar, iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılmaktadır. Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na istinaden çıkartılan Tüzükte⁵⁹ genel kadın kavramı: “*Başkalarının cinsi zevkini menfaat karşılığı tatmin etmeyi sanat edinen ve bunun için değişik erkeklerle münasebette bulunan kadınlar*” olarak tanımlanmıştır. Sosyal sigortalar kapsamında sigortalı sayılan genel kadınlar; genel evlerde çalışan ve tescil edilmiş kadınlardır⁶⁰.

f. Usta Öğretici, Geçici Personel ve Toplum Yararına Çalışma Programlarından Yararlananlar

Usta öğretici olarak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda çalıştırılanlar ve kamu kurumlarında ücretli ders verenler, iş sözleşmesiyle çalışmamalarına rağmen iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sosyal sigortalar kapsamında sigortalı sayılmışlardır⁶¹. Dolayısıyla iş kazaları bakımından İKMH sigortası kapsamındadırlar (5510 m. 4/2-f).

Geçici personel, 5510 sayılı Kanun'da yer alan “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (c) bendi kapsamında çalıştırılanlar” (m. 4/2-f) hükmüyle iş sözleşmesiyle çalıştırılanlar gibi sigortalı sayılmıştır. 657 sayılı Kanun 4/1-c bendi 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname⁶² (KHK) ile 20.11.2017 tarihinde yürürlükten kaldırılmış, aynı maddenin sözleşmeli personel başlıklı (b) bendine: “*Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir*” ibaresi eklenmiş, geçici personel pozisyonunda çalıştırılan kişilerin sözleşmeli personel pozisyonuna geçirileceği açıklanmıştır. 657 sayılı Kanun 4/1-b'de sayılan sözleşmeli personel de iş sözleşmesiyle çalıştırılanlar gibi sigortalı sayıldıkları için

⁵⁸ Çelik Ahmet Çelik, “Ölüm ve Yaralanma Nedeniyle Tazminat Davaları”, **Legal Hukuk Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 25, 2005, s. 43.

⁵⁹ Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabi Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü, (19.04.1961 tarih 10786 sayılı Resmi Gazete).

⁶⁰ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2005/1789, Karar 2005/4785, 02/5/2005; Esas 2004/9482, Karar 2005/140, 26.01.2005, www.kazancı.com, (05.01.2020).

⁶¹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 314.

⁶² Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, (24.12.2017 tarih 30280 sayılı Resmi Gazete). 01.02.2018 tarih 7079 sayılı Kanun ile aynen kabul edilmiştir.

sosyal sigortalar açısından hukuki durumlarında bir değişiklik bulunmamaktadır. İş kazası bakımından sigortalı sayılmaktadırlar.

Toplum yararına çalışma programlarından yararlananlar, 11.10.2011 tarih 665 sayılı KHK⁶³ ile sosyal sigortalar kapsamında iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılmıştır. Toplum Yararına Program kavramı, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde⁶⁴: “İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını amaçlayan ve bunlara geçici gelir desteği sağlayan programlar” olarak açıklanmıştır.

İŞKUR ile program kapsamında özel veya kamu işyerleri sözleşme imzalamaktadır⁶⁵. İmzalanan sözleşmeye istinaden çalıştırılan kişiler İKMH sigortası kapsamında sayılmaktadır. Toplum yararına çalışma programlarından yararlananlar, esasında iş sözleşmesiyle çalışan kişilerdir. Ancak durumları özellik arz ettiği için ayrıca düzenleme yapılmıştır.

3. Kısmen Sigortalı Sayılanlar

Bazı işler sosyal sigortalar kapsamına girmemektedir. Ancak bu işlerde çalışan kişiler, işin risklerine maruz kalmaktadır. İşin risklerine maruz kalan kişiler, sosyal koruma ihtiyacının karşılanabilmesi için sosyal sigortalar kapsamına alınmıştır. Sosyal sigortalar kapsamında tüm sigorta kollarından değil yalnızca maruz kaldıkları riskler bakımından sigortalı sayılmışlardır⁶⁶. Bu kişiler hakkında bazı sigorta kolları uygulanmaktayken bazı sigorta kolları uygulanmamaktadır. Başka bir deyişle, kısmen sigortalı sayılmaktadırlar⁶⁷.

⁶³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, (02.11.2011 tarih 28103 sayılı Resmi Gazete).

⁶⁴ Resmi Gazete, 12.03.2013, 28585.

⁶⁵ Yönetmelikte Toplum Yararına Program sözleşmesi yapılabilecek alanlar, a) Çevre temizliği, b) Kamusal altyapının yenilenmesi, c) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, ç) Bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, d) Restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, e) Ağaçlandırma, f) Park düzenlemeleri, g) Vadi ve dere ıslahı ve ğ) Erozyon engelleme çalışmaları olarak sayılmıştır.

⁶⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, ss. 122-123.

⁶⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 330.

a. Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri Bünyesinde Oluşturulan Tesis, Atölye ve Benzeri Ünitelerde Çalıştırılan Hükümlü ve Tutuklular

Çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, 29.07.2003 tarih 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 506 sayılı Kanun'da yer alan sigortalı sayılmayacaklarına ilişkin hüküm yürürlükten kaldırılmış, ilk kez 01.01.2004 tarihi itibarıyla İKMH, analık ve hastalık sigortası kapsamında sayılmışlardır⁶⁸. Hastalık sigortasına 5510 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir. 01.10.2008 sonrasında İKMH ve analık sigortası kapsamında sayılmaktadırlar. Hükümlü ve tutuklular ile cezaevi ve tutukevleri arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmamaktadır⁶⁹. Bu durum, Kanun'un lafzında "hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte" düzenlemesiyle açıklanmıştır. Hükümlü ve tutukluların çalıştırılması; ıslah edilmelerini ve salıverilmelerinden sonra öğrendikleri meslek ve sanat ile yaşamlarını idame ettirmelerini sağlamaya yöneliktir⁷⁰.

b. Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler

Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler 05.06.1986 tarih 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'na tabidirler⁷¹. Bu kişiler İKMH sigortası kapsamında sayılmışlardır (m. 5/2-b). 3308 sayılı Kanun'da aday çırak: "*çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişi*" çırak: "*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi*", öğrenci ise: "*işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenler*" olarak açıklanmıştır.

Çıraklar ve mesleki eğitim gören öğrenciler 01.10.2008 tarihinden önce 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmaktaydılar. Ancak bu dönemde, iş kazası bakımından yalnızca kendilerine sunulan edimlerden yararlanabilmekteydiler⁷².

⁶⁸ Oğuz Karadeniz ve Hülya Karar Karadeniz, "Ceza Evi İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinde Çalıştırılan Hükümlü ve Tutukluların Sosyal Güvenlik ve Vergi Hukuku Karşısındaki Durumu" **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 65, 2003, s. 34.

⁶⁹ Ali Güzel ve Saim Ocak, "506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2004, s. 126.

⁷⁰ Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 101.

⁷¹ Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 98.

⁷² Yusuf Alper, "5510 Sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 5 Sayı: 18, 2010, s. 179.

Ölümle sonuçlanan bir iş kazası durumunda eşe, çocuğa, anneye ve babaya ölüm geliri bağlanmamaktaydı⁷³. Bu düzenlemenin yasal dayanağını 3308 sayılı Kanun'da yer alan: *“Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrenciler ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında alan eğitimine başlayan öğrenciler hakkında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 23, 24, 35 ve 42 nci maddeleri hükümleri uygulanmaz”* ibaresi oluşturmaktaydı. Anılan düzenleme günümüzde halen yürürlüktedir.

Öğretide bu durum; 5510 sayılı Kanun döneminde belirsizliğini koruduğu, 3308 sayılı Kanun’un 506 sayılı Kanuna ve ilgili maddelerine doğrudan atıfla düzenlendiğinden *“diğer kanunlarda bu Kanunla getirilen hususlara aykırı hükümlerin geçersiz olacağı yönündeki genel yaklaşımın”* sorunları çözmek için yeterli olmadığı, çırakların ve öğrencilerin iş kazası nedeniyle ölümleri eş, çocuk, anne ve babaya gelir bağlanıp bağlanmayacağı konusunun netleştirilmediği gerekçesiyle eleştirilmektedir⁷⁴. Kanun yapma tekniği açısından 5510 sayılı Kanun ile 3308 sayılı Kanun arasında uyumun sağlanamadığı, 3308 sayılı Kanun’da hak sahiplerine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı yönündeki düzenlemenin yapılacak bir düzenlemeyle kaldırılmasının uygun olacağı açıktır. 5510 sayılı Kanun’da çıraklar ve mesleki eğitim gören öğrencilerin edimlerden yararlanmalarının iş sözleşmesiyle çalıştırılanlar gibi olacağı açıklanmıştır. Ayrıca 506 sayılı Kanun’un ilgili maddelerine yapılan doğrudan atıfların, diğer kanunlarda yer alan 5510 sayılı Kanuna aykırı hükümlerinin uygulanmayacağına ilişkin düzenlemeye (m. 105) göre 5510 sayılı Kanun döneminde geçerli olmayacağı, çıraklar ve mesleki eğitim gören öğrencilerin hak sahiplerinin 01.10.2008 sonrasında İKMH sigortasından sağlanan tüm edimlerden yararlanabilecekleri değerlendirilmektedir.

c. Stajyer ve Bursiyerler

Stajyer, yapılmakta olan işi gözlem yoluyla öğrenen kişidir⁷⁵. Meslek liselerinde öğrenciyken veya yüksek öğrenimleri sırasında staj gören öğrenciler ile meslek liselerinde tamamlayıcı eğitim veya alan eğitimi gören öğrenciler İKMH

⁷³ Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 125.

⁷⁴ Alper, Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, s. 180.

⁷⁵ Çelik, İş Hukuku, s. 40.

sigortası kapsamındadır. Zorunlu veya isteğe bağlı ayrımı yapılmaksızın staj gören öğrencilerin tamamı sigortalı sayılmışlardır⁷⁶. İşyeri ortamına girmeleri nedeniyle stajyerler de diğer çalışanlar gibi işin riskine maruz kalabilmektedir. Bu açıdan sosyal sigortalar kapsamına alınmalarının isabetli olduğu belirtilmektedir⁷⁷. Stajyerlikte amaç, mevcut mesleki teorik bilginin uygulamayla birlikte geliştirilmesi, çıraklıkta bir mesleğin veya sanatın öğrenilmesi amaçlanmaktadır⁷⁸.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler, 6676 sayılı Kanun ile ilk kez 01.03.2016 tarihinden itibaren İKMH sigortası kapsamında sayılmışlardır (m. 21). Bursiyerlerin mevcut düzenlemelere göre sigortalı sayılmamasının bir eksiklik olduğu, kamu destekli projelerde görevlendirilen ve herhangi bir kurumda çalışmayan bursiyerlerin 5510 sayılı Kanun'da sayılan kısmi sigortalılar içerisinde yer alacağı maddenin gerekçesinde açıklanmıştır. Bursiyerlerin de diğer görevliler gibi mesleki risklere maruz kalacağı açıktır. Bu açıdan sosyal koruma kapsamına alınmaları önemli bir eksikliği gidermiştir⁷⁹.

d. Üniversitede Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrenciler

Üniversitede öğrencilerin kısmi zamanlı olarak çalıştırılmasına ilişkin yasal düzenleme ilk olarak, üniversitelerin personel alımında yaşadığı güçlükleri aşabilmek ve öğrencilerin gelir elde etmesini sağlamak amacıyla⁸⁰, 1981 tarih 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile yapılmış⁸¹, uygulaması ise 1993 yılında başlamıştır⁸².

Kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenci kavramı: “*Yükseköğretim kurumlarında kısmi zamanlı olarak geçici işlerde çalıştırılan ve işçi sayılmayan öğrenci*” şeklinde tanımlanmıştır⁸³. Öğrencilerin kısmi zamanlı çalıştırılmasının yasal dayanağını 2547 sayılı Kanun'da yer alan: “*Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından burs*

⁷⁶ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 98.

⁷⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 126.

⁷⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 145.

⁷⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 127.

⁸⁰ Murteza Aydemir, “Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 49, 2016, s. 125.

⁸¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 127.

⁸² Nüvit Gerek, “Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2009, s. 233.

⁸³ Yüksek Öğretim Kurulu, Yükseköğretim Kurumları Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esasları, 2009, m. 3/1-ç.

verilenler veya burs alma şartlarını taşıyanlara öncelik verilmek suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrenciler, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarındaki geçici işlerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılan öğrenciler, bu çalışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilmez. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilere bir saatlik çalışma karşılığı ödenecek ücret, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş olan günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek üzere, yükseköğretim kurumu yönetim kurulu tarafından belirlenir” (m. 46/1-k) hükmü oluşturmaktadır. Üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilere ilişkin düzenlemede, “bir yüksek öğrenim kurumunda çalışma, kısmi zamanlı çalışma, geçici işlerde çalışma ve işçi sayılmama” olmak üzere dört unsur bulunmaktadır⁸⁴.

Üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, 17.09.2004 tarih 5234 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun’da yapılan değişiklikle: “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ile ilgili hükümleri hariç diğer hükümleri uygulanmaz” hükmüne istinaden, 506 sayılı Kanun’da ayrıca yer verilmese de özel bir düzenleme ile 01.01.2005 tarihinden itibaren İKMH sigortası kapsamına alınmıştır.

01.10.2008 tarihinden 28.02.2009 tarihine kadar, kural olarak diğer kanunlarda yer alan 5510 sayılı Kanuna aykırı hükümlerin uygulanmayacağına ilişkin düzenlemeden dolayı kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerin 2547 sayılı Kanun’da yer alan düzenlemeye göre değil 5510 sayılı Kanun’un genel düzenlemelerine göre tüm sigorta kollarına tabi olmalarını gerektirmiştir⁸⁵. Bu durum hem üniversiteler için hem de öğrenciler için önemli problemleri beraberinde getirmiştir. Problemin çözümü için, 28.02.2009 tarih 5838 sayılı Kanun’un 32 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanuna üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç alt sınırından fazla kazanç elde etmeyen öğrencilerin, İKMH sigortası kapsamında sayılacağı hükmü eklenmiş ve yürürlük tarihi olarak 01.10.2008 tarihi belirlenmiştir. Böylece 01.10.2008 – 28.02.2009 döneminde yaşanan problemler geriye dönük olarak çözülmüştür.

⁸⁴ Aydemir, Kısmi Zamanlı Çalışan, s. 131.

⁸⁵ Gerek, s. 235.

Aylık prime esas kazanç alt sınırından fazla kazanç elde etmeyen öğrencilerin, İKMH bakımından sigortalı sayılacağına ilişkin düzenlemeden, aylık prime esas kazanç alt sınırından fazla kazanç elde eden öğrencilerin tüm sigorta kollarına tabi olacağı anlaşılmaktadır⁸⁶. Çalışmanın kısmi zamanlı veya tam zamanlı olması da İKMH sigortasına mı tüm sigorta kollarına mı tabi olunacağı konusunda belirleyici olmaktadır. Yargıtay tarafından verilen kararlarda, 2547 sayılı Kanun'un 46 ncı maddesine göre çalıştırılan öğrencinin çalışması kısmi zamanlı değil de tam zamanlı ise tüm sigorta kollarına tabi olacağına yer verilmiştir⁸⁷.

İntörn öğrenciler de üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler gibi İKMH kapsamında sigortalı sayılmışlardır. İntörn öğrencilerden ilk olarak Türk vatandaşı olanlar kapsama alınmış, daha sonra uyruğuna bakılmaksızın intörn öğrencilerin tamamı sigortalı sayılmıştır⁸⁸. 2547 sayılı Kanun'da yer alan: *“Üniversitelerin (Gülhane Askeri Tıp Akademisi dahil) tıp fakültelerinin beşinci yılını tamamlayıp altıncı yıla geçen öğrencilerine intörn eğitimi döneminde öğretim üyesi rehberliğinde yaptıkları uygulama çalışmaları... sebebiyle uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası ile analık sigortası açısından sigortalılık ilişkisi kurulamaz”* (Ek m. 29) hükmüne istinaden, intörn öğrencilerin üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler gibi sigortalı sayılacağı değerlendirildiğinden, 5510 sayılı Kanun'da ayrıca düzenleme yapılmamıştır.

e. Harp veya Vazife Malulleri

Harp veya vazife malulü olduktan sonra iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılacakları bir işte çalışanlar, İKMH sigortası kapsamında sayılmışlardır. 5510 sayılı Kanun'da: *“Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanun'un 56 ncı maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden... aylıkları kesilmeksizin... 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b)*

⁸⁶ Alper, Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 101.

⁸⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2017/2558, Karar 2018/7838, 25/10/2018; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2017/2087, Karar 2018/7923, 05.11.2018, www.kazancı.com, (10.02.2020).

⁸⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 342.

bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır” hükmü yer almaktadır (m. 5/1-c).

5510 sayılı Kanun’da malullük kavramı, esasen malullük ve vazife malullüğü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bazı özellikli durumlarda vazife malulü olanlar harp malulü olarak adlandırılmıştır⁸⁹. Harp malullüğüne, vazife malullüğünün bir alt türü olarak yer verilmiştir⁹⁰. Harp ve vazife malullerine yönelik, aylıkları kesilmeksizin İKMH kapsamında çalışabilmelerine ilişkin düzenlemenin istisnai bir uygulama olduğu, bu kişiler dışında malul sayılan kişilerin çalışmaları durumunda aylıklarının kesileceği söylenebilir⁹¹. Harp ve vazife malullerine ilişkin bir diğer istisnai düzenleme, genel maluller kontrol muayenesine tabi tutulurken, harp ve vazife malulleri kontrol muayenesine tabi tutulamazlar⁹².

f. Kursiyerler

Kursiyerlerin sigortalılığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği esas alınarak düzenlenmiştir. Anılan Yönetmelikte kursiyer: “*Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenen kurslara katılan kişi*” olarak, kurs kavramı ise: “*Herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayanların, niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimleri*” olarak açıklanmıştır.

5510 sayılı Kanun’da yer alan: “*Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler... hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası...hükümleri uygulanır*” (m. 5/1-e) hükmüyle yönetmelikle uyumlu bir şekilde kursiyerlerin sigortalılığı düzenlenmiştir. Aktif işgücü hizmetleri kapsamında İŞKUR tarafından düzenlenen eğitimler, bir işyerinde gerçekleştirilmektedir. İşyerindeki mesleki risklere, diğer çalışanlarla birlikte

⁸⁹ Coşkun Saraç, “Vazife Malullüğü Kavramı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, 2002, s. 112.

⁹⁰ Aziz Can Tuncay, “5510 sayılı Kanun Açısından Maluliyet Sigortası’nın Esasları”, **Ali Güneren’e Armağan**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, s. 23.

⁹¹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 339.

⁹² Nurşen Caniklioğlu, “5510 sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 3, 2006, s. 158.

kursiyerler de maruz kalmaktadır. Kursiyerlerin, maruz kaldıkları riskler bakımından sigortalı sayılarak sosyal koruma kapsamına alınmaları isabetli bulunmaktadır.

g. Yurt Dışına Çalıştırılmak Üzere Götürülen Türk Vatandaşları

Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışında aldıkları işlerde çalıştırılan Türk vatandaşlarının sigortalılığı, 01.10.2008 tarihinden önce Sosyal Sigortalar Kurumu ile imzalanan sözleşmeye istinaden topluluk sigortasıyla veya isteğe bağlı sigortayla sağlanmaktaydı⁹³. Her iki sigortalılık türü de İKMH sigortasını kapsamadığı için işçiler her halükarda iş kazası bakımından sosyal korumadan yoksun kalmaktaydı⁹⁴. Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işlerinde çalıştırılan Türk vatandaşların iş kazası bakımından sigortalılığı: “Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri... hakkında kısa vadeli sigorta kolları... uygulanır” (5510, m. 5/1-g) hükmüne istinaden sağlanmaktadır.

Kanun’un lafzında yer alan “sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce” ibaresinden işverenler arasında Türk uyruklu veya yabancı uyruklu ayırımına yer verilmemiştir. Ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde yer alan: “Yurtdışına sigortalı götürecekt işverene ait işyeri, Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulu ve tescilli olmalıdır. Yabancı ülke mevzuatına göre kurulan firmalarca yurtdışında gerçekleştirilen işlerde çalıştırılan Türk vatandaşları hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz” (m. 87/2) hükmüne istinaden Türk uyruklu işverenlerin ifade edildiği anlaşılmaktadır.

h. Tarım veya Orman İşlerinde İş Sözleşmesiyle Süreksiz Çalışanlar

Özel sektöre ait tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanlardan sigortalı olmak için talepte bulunanlar, İKMH sigortası kapsamında sayılmıştır. Özel sektöre ait tarım veya orman işlerinde ücretle sürekli olarak çalışanlar, kamuya ait tarım veya orman işlerinde ücretle sürekli veya süreksiz

⁹³ Şükran Ertürk, “Ülkemiz ile Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Bulunmayan Ülkelerde Çalıştırılmak Üzere Götürülen Türk İşçilerinin Sigortalılığı”, **İnşaat Sanayii**, Yıl: 17, Sayı: 110, 2008, s. 45.

⁹⁴ Saim Ocak, “Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmamış Ülkelere Götürülen İşçilerin Sosyal Güvenliği”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 19, 2008, s. 1077.

Çalışanlar sosyal sigortalar kapsamına alınmıştır. 01.10.2008 tarihinden önce, özel sektöre ait tarım veya orman işlerinde süreksiz çalışanların sigortalılığı 2925 sayılı Kanun ile düzenlenmiş ve isteğe bağlı sigortalılık öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun'un ilk halinde, geçmişten 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılığı devam edenler hariç, tarım veya orman işlerinde süreksiz işlerde çalışanlar, sigortalı sayılmayanlar başlığı altında düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun'da 13.02.2011 tarih 6111 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile tarım veya orman işlerinde süreksiz çalışanların istekleri halinde sigortalı sayılacakları, bu sigortalılıklarının iş sözleşmesiyle çalışanlar kapsamında değerlendirileceğine ilişkin düzenleme yapılarak bu konudaki önemli bir eksik giderilmiştir.

5510 sayılı Kanun'da: *"4 nc madde ile isteğe bağlı sigortalılık hükümleri ve 506 sayılı Kanun'un geçici 20 nci maddesi kapsamında sigortalı olmayan, kendi sigortalılıklarından dolayı bu kanunlara göre gelir veya aylık almayan ve 18 yaşını doldurmuş olanlardan; tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, rneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ile tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte bulundukları tarihten itibaren sigortalı sayılırlar..."*

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Bunlar hakkında bu Kanun'un kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır..."

Bu madde hükümlerine tabi sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sunulan edimlerden yararlanabilmeleri için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması... şartı aranır" (Ek m. 5) hükmü yer almaktadır. Anılan hüküm incelendiğinde, sigortalı olmayan, kendi sigortalılığından dolayı gelir veya aylık almayan ve 18 yaşını doldurmuş olan kişilerden süreksiz tarım işlerinde çalışan kişilerin, istekleri halinde sosyal sigortalar kapsamına alındığı anlaşılmaktadır. Süreksiz tarım veya orman işi, otuz günden az süren işleri ifade etmek için kullanılmaktadır⁹⁵. Bir diğer deyişle

⁹⁵ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 73.

süreksiz iş kavramı, 4857 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesine göre, niteliği itibariyle en çok otuz gün süren işleri ifade etmektedir⁹⁶.

i. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Ev hizmetlerinde çalışan kişiler, 506 sayılı Kanun'da sigortalı olarak sayılmadıkları için anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmaktaydılar. İlk olarak 11.08.1977 tarih 2100 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik ile ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Daha sonra 10.09.2014 tarihinde 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik ile ev hizmetlerinde çalışanların tamamı on günden az çalışanlar, on gün ve üzerinde çalışanlar olmak üzere 01.04.2015 tarihi itibariyle sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Ev hizmetlerinde çalışanlar, 5510 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesinde, sigortalı sayılmayanlar başlığı altında sayılmıştır. Ancak *“Kanun'un ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde on gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç”* denilmek suretiyle, ev hizmetlerinde çalışan kişilerin tamamı sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır⁹⁷.

Ev hizmetleri, yaşanan konutla bağlantılıdır. Konuta veya konut yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz. Hizmet doğrudan veya dolaylı olarak eve yöneliktir. Örneğin, temizlik hizmeti doğrudan eve yöneliktir. Bahçıvanlık ve bekçilik dolaylı olarak eve yöneliktir. Bir hizmetin ev hizmeti sayılabilmesi için doğrudan veya dolaylı olarak eve yönelik olmalıdır. Ev ile sunulan hizmet arasında bağlantı kurulamıyorsa, ev hizmeti olarak nitelendirmek mümkün değildir⁹⁸.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığında, çalışma süresi esas alınmaktadır. Ev hizmetlerinde, çalışma sürelerine göre ikili ayrıma gidilmiştir. On günden az çalışanların yalnızca İKMH sigortasına tabi olacağı, 5510 sayılı Kanun'un ek 9 uncu maddesinde: *“Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan*

⁹⁶ Tuncay ve Ekmekçi, s. 346.

⁹⁷ Nurşen Caniklioğlu ve Ercüment Özkaraca, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, 2016, s. 1136.

⁹⁸ Ali Rıza Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 2004, Cilt: 7, Sayı: 3, s. 14.

ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanların, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir” şeklinde, on gün ve daha fazla çalıştırılan kişilerin tüm sigorta kollarına tabi olacağı: “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Bunların bildirimi, işverenler tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılır” şeklinde düzenlenmiştir. Ev hizmetlerinde çalışanların tamamının iş kazası bakımından sigortalı sayıldığı, çalışma sürelerinin çalışma saati esas alınarak belirlendiği, ev hizmetlerinde ek 9 uncu madde kapsamında bildirim yapma hakkının yalnızca gerçek kişilere tanındığı söylenebilir.

Ev hizmetinde on günün altında çalışanların, sunulan edimlerden yararlanabilmesi için 5510 sayılı Kanuna göre: “...İş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır” (m. 9/3). Bu düzenlemeye göre, Ev hizmetinde on günün altında çalışanlar, on gün önce tescil şartı açısından tarım ve orman işlerinde süresiz işlerde çalışanlarla aynı şarta tabi tutulmuşlardır.

B. Sigortalının Kazaya Uğraması

Sigortalının uğradığı kazanın belirli hal ve durumlarda olması durumunda kaza olayı, iş kazası olarak değerlendirilebilmektedir. Sosyal güvenlik hukuku açısından sigortalının uğradığı kaza olayının iş kazası olup olmadığı, 5510 sayılı Kanun'un 13 üncü maddesine göre belirlenmektedir. Düzenlemeye göre: “İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan 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 Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

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

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır” düzenlemesiyle açıklanmıştır.

1. İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması

İşyerinde bulunduğu sırada, sigortalıya zarar veren her türlü olay iş kazası olarak nitelendirilmektedir. İşyeri kavramından işyeri ve işyerinden sayılan yerlerin tamamı anlaşılmaktadır. Sigortalının işyerinde, işyerinden sayılan eklentide veya araçta uğramış olduğu her türlü olay iş kazası sayılacaktır. Yasal düzenlemede “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada” hükmüne yer verilmiş olup zaman konusunda bir sınırlama getirilmediğinden, işyerinde bulunduğu her an, sigortalının uğramış olduğu kaza olayı iş kazası olarak kabul edilecektir⁹⁹.

Sigortanın işyerinde geçirmiş olduğu kalp krizinin iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusu, bir dönem tartışma konusu olmuştur. Ancak sosyal güvenlik hukuku açısından, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada geçirmiş olduğu kalp krizinin iş kazası sayılacağı, yargının yerleşik görüşü haline gelmiş¹⁰⁰ ve uygulamayı da bu doğrultuda etkilemiştir. Şöyle ki, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2014 yılına kadar görüşü¹⁰¹: “... dışarıdan bir etki veya herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği bir kalp krizi veya başka bir hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmadığı” yönündeyken Yargıtay’ın yerleşik görüşü doğrultusunda, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen her türlü olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekliliğinden

⁹⁹ Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 356.

¹⁰⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2016/21-816, Karar 2019/457, Tarih 16.04.2019; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun Yargıtay’ın yerleşik görüşü haline gelen kararı için bkz. Esas 2004/21-529, Karar 2004/527, Tarih 13.10.2004, karararama.yargitay.gov.tr, (14.02.2020).

¹⁰¹ Sosyal Güvenlik Kurumu, “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları”, 2011/50 sayılı Genelge, Ankara, 2011.

hareketle, görüş değişikliğine gidilmiştir¹⁰². Değişiklik, hangi hal ve durumların iş kazası sayılacağını belirleyen yasal düzenlemeye uygundur. Yasal düzenlemede zararlandırıcı sigorta olayının “dışarıdan bir etki” ile meydana gelmesiyle ilgili bir hüküm bulunmamaktayken, düzenleyici işlemlerle böyle bir zorunluluk getirilmesi uygun değildir.

İşyerinde bulunan sigortalıya zarar veren her türlü olay, iş kazası sayılacaktır. Bu olayın işle ilgili olması veya olmaması önem arz etmemektedir. Sigortalının kalp krizi geçirmesi¹⁰³, intihar etmesi¹⁰⁴, beyin kanaması geçirmesi¹⁰⁵ veya dışarıdan gelen bir kişinin sigortalıya zarar vermesi¹⁰⁶ gibi farklılıklar, olayın iş kazası olduğu sonucunu değiştirmeyecektir.

2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle İş Kazasına Uğraması

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalının uğramış olduğu kaza olayı iş kazasıdır¹⁰⁷. Kurum tarafından “işveren tarafından yürütülmekte olan iş” ifadesiyle, “işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı sigortalı teminat altına alındığı” açıklanmıştır¹⁰⁸. Açıklamadan sigortalının işyerinde veya işyeri dışında bulunduğu sırada meydana gelebilecek iş kazalarına karşı sosyal koruma kapsamına alındığı anlaşılmaktadır.

¹⁰² Sosyal Güvenlik Kurumu, “Kalp Krizi Vakaları”, 11.09.2014 tarih 12754550 sayılı Makam oluru, Ankara.

¹⁰³ Coşkun Saraç, “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 26, 2012, s. 127; Sigortalının dıştan gelen bir olay olmaksızın işyerinde kalp krizi geçirmesi durumunda, iş kazası sayılmayacağına ilişkin görüş için bkz. M. Fatih Uşan, **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Kamu İş, Ankara, 2013, ss. 382-383.

¹⁰⁴ Nurşen Caniklioğlu, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Çalışma ve Toplum**, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum/Özel Sayı: 8, 28.01.2006, s. 56.

¹⁰⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2020/6714, Karar 2020/4750, Tarih 22.9.2020, www.lexpera.com.tr, (25.02.2020).

¹⁰⁶ Tankut Centel, “İşyerindeki Öldürme Olayının İş Kazası Sayılması”, **Karar İncelemesi**, İHU/1980/III, SSK.11 (No. 1).

¹⁰⁷ Alper, Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 241.

¹⁰⁸ SGK, 2016/21 sayılı Genelge.

Sigortalının uğradığı kaza olayının iş kazası olup olmadığı, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelip gelmediğine göre belirlenmektedir¹⁰⁹. Uygulamada, Kurumun sunmuş olduğu edimlerden yararlanabilmek için, işle ilgili olmayan nedenlerle uğranılan kaza olaylarının iş kazası olarak bildirildiği durumlarla karşılaşmaktadır. İşveren tarafından yürütülmekte olan işin konusu, sigortalının görevi, iş kazasına uğradığı sırada yapmakta olduğu işin durumu, iş kazasının meydana geliş şekli, kaza olayının tanıkları, varsa kolluk kuvveti tarafından tutulan tutanaklar ve diğer belgeler incelenerek kazanın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelip gelmediği Kurum tarafından soruşturulmaktadır. Örneğin, işveren tarafından mermer ölçüsü alması için görevlendirilen sigortalının dönüş yolunda yapmış olduğu kaza¹¹⁰, iş kazası sayılmıştır.

3. İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda İş Kazasına Uğraması

Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen zararlandırıcı sigorta olayları, iş kazası sayılmıştır. Sigortalının görevli olarak işyeri dışında bir yere gönderilmesinde, görev konusu işi yaptığı sırada uğramış olduğu kaza olayının yanı sıra işin dışında asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğramış olduğu kaza olayı da iş kazası sayılmaktadır.

İşverene ait inşaat işi için Van ilinde görevlendirilen sigortalının, otelde konakladığı sırada meydana gelen depremde, göçük altında kalarak yaralandığı olayın iş kazası olduğuna karar verilmiştir¹¹¹. Tır şoförü olarak çalışan sigortalının, yurtdışında otelde konakladığı sırada kalp krizi geçirerek vefat etmesi olayı¹¹², otomobil lastiği tamir makinalarının servis ve bakım hizmeti için Ankara'ya

¹⁰⁹ Serkan Bingöl, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020, s. 21.

¹¹⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2001/3111, Karar 2001/3240, Tarih 25.04.2001, karararama.yargitay.gov.tr, (06.03.2020).

¹¹¹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2014/6441 Karar 2014/9064 Tarih 28.4.2014, www.kazancı.com, (06.03.2020).

¹¹² Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2009/6341, Karar 2010/4758, Tarih 26.04.2010, www.kazancı.com, (06.03.2020).

gönderilen sigortalının, otelde bulunduğu sırada kalp krizi geçirerek vefat etmesi olayı¹¹³ iş kazası sayılmıştır.

Öğretide, “sigortalının işyerinden uzaklaştığında boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde değerlendirmesi koşuluyla” uğradığı kaza olaylarının iş kazası sayılması gerektiği ifade edilmektedir¹¹⁴. İşyeri dışında görevlendirilen sigortalının yolda karıştığı kavgada yaralanması, birahane içki komasına girmesi gibi olayların iş kazası sayılmayacağı belirtilmektedir. İş kazası sayılmamasının gerekçesi, sigortalının işverenin otoritesinden çıkması ve görevle kaza arasında uygun illiyet bağının kopması olarak açıklanmaktadır¹¹⁵. Aynı doğrultudaki bir görüşe göre, sigortalının “görevi ve görev yeri dışında başka bir şeyle meşgul iken bir kazaya uğraması” iş kazası olarak sayılmamalıdır¹¹⁶.

Kurumun görüşü, işyeri dışında görevlendirilen sigortalının göreviyle ilgili olmayan, görevinin dışında meydana gelen kazaların iş kazası sayılmayacağı yönündedir. Kuruma göre, işyeri dışında görevlendirilen sigortalının eğlenmek için gittiği sinemada veya gece kulübünde uğradığı kaza olayı iş kazası sayılmamaktadır¹¹⁷.

Yargıtay’ın görüşü, işyeri dışında görevlendirilen sigortalının “*sigortalıdan yapılması istenilen işin tamamlanabilmesi bakımından, normal yaşantı çerçevesinde ve hoşgörü ile karşılanabilecek bir zaman süreci içerisinde meydana gelmesi gerektiği*” yönündedir¹¹⁸.

Yasal düzenlemeye göre, işyeri dışında görevlendirilen sigortalının yolda, görev konusu işte çalışırken veya özel yaşamında meydana gelen olaylar iş kazası sayılmaktadır. İşyeri dışında görevlendirilen sigortalının “asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” meydana gelen kaza olayı, herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmadan iş kazası sayılmıştır. Düzenleyici işlemlerle sınırlandırma getirilmesi uygun değildir. İşyeri dışında görevlendirilen sigortalının, sinemada veya eğlence yerlerinde uğrayacağı kaza olaylarının da iş kazası sayılması gerekmektedir.

¹¹³ İzmir BAM, 10. HD., Esas 2017/1053 Karar 2018/530 Tarih 3.4.2018, www.lexpera.com.tr, (10.03.2020).

¹¹⁴ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 348.

¹¹⁵ Tuncay ve Ekmekçi, s. 401.

¹¹⁶ Cuhruk, Çolakoğlu ve Bükey, s. 228.

¹¹⁷ SGK, 2016/21 sayılı Genelge.

¹¹⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 1996/10-228, Karar 1996/454, Tarih 5.6.1996, karararama.yargitay.gov.tr, (11.03.2020).

4. Süt İzninde İş Kazasına Uğraması

Sigortalı kadınlara, çocuklarını bir yaşına kadar emzirebilmeleri için günlük bir buçuk saat izin verilmektedir. Bu sürenin nasıl kullanılacağı sigortalı tarafından belirlenmekte ve bir buçuk saatlik süre çalışma süresinden sayılmaktadır (4857 m. 74/7). 5510 sayılı Kanuna göre, “*Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda*” (md. 13/1-d), meydana gelen ve sigortalıya zarar veren olaylar iş kazası sayılmaktadır.

Yasal düzenlemeden, sigortalı kadının süt iznindeyken uğradığı kaza olayının iş kazası olarak değerlendirilmesinde yer kısıtlamasına gidilmediği anlaşılmaktadır. Süt iznindeyken, sigortalıya zarar veren olay ister işverene ait bir yerde ister işyeri dışında toplu ulaşım, ev gibi yerlerde meydana gelsin iş kazası sayılacaktır¹¹⁹. Özetle, sigortalı kadına süt iznindeyken zarar veren her türlü olay iş kazasıdır¹²⁰.

Süt izninin işyerinde kullanılması esastır. Ancak kreş bulunmayan işyerlerinde bir buçuk saatlik süt izni, genellikle mesai başlangıcında veya mesai sonunda kullanılmaktadır¹²¹. Örneğin, mesainin 08:00 – 17:30 olduğu bir işyerinde, süt iznindeki kadın sigortalı sabah 09:30’da işe gelerek veya 16:00’da işten ayrılarak süt iznini kullanmaktadır. Süt iznini sabah kullandığı varsayıldığında, 08:00 – 09:30 aralığında sigortalının evde veya yolda uğradığı her türlü kaza olayı iş kazası sayılacaktır.

5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Geliş Sırasında İş Kazasına Uğraması

5510 sayılı Kanun’da, “*Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında*” meydana gelen, sigortalıya zarar veren her türlü olay iş kazası sayılmıştır. Yasal düzenlemeden, ilk olarak taşıtın işverence sağlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Taşıtın işverence sağlanması yeterli olup kiralama, sahiplik veya diğer yöntemlerle sağlanması önem arz etmemektedir. İşverence yalnızca bazı

¹¹⁹ Resul Aslanköylü, “Mülga 506 Sayılı ve Mer’i 5510 Sayılı Kanunlarda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2015, s. 6.

¹²⁰ Reşat Atabek, **İş Kazası ve Sigortası**, Erdini Basım ve Yayınevi, İstanbul, 1978, s. 65.

¹²¹ Ali Nazım Sözer, “Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası ve Unsurları”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II**, Beta, İstanbul, 2001, s. 1907.

sigortalılara tahsis edilen araçlarda meydana gelecek kaza olayları da iş kazası olarak değerlendirilecektir¹²².

01.10.2008 tarihinden önce işveren tarafından sağlanan taşıtla gidiş gelişin “toplu olarak” yapılması şartı yer almaktaydı. Bu şart, işveren tarafından bireysel olarak sağlanan taşıtla geliş gidişinde, sigortalıya zarar veren olayların iş kazası olarak sayılmasını engellemekte, sigortalının sosyal koruma kapsamının dışında kalmasına neden olmaktaydı. Yargı kararlarıyla “toplu olarak” ibaresinin genişletildiği, yasal düzenlemenin üstüne çıkıldığı durumlar olmuştur. Örneğin Hürriyet Gazetesi Genel Koordinatörü Çetin EMEÇ’in, işveren tarafından bireysel olarak sağlanan araçla, işe gidişi sırasında teröristlerce açılan ateşle öldürülmesi olayı, yasal düzenlemede yer alan “toplu olarak” ibaresinden dolayı Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından iş kazası olarak kabul edilmemiştir¹²³. Çetin EMEÇ’in eşi tarafından açılan dava üzerine olay, yasanın amacının işverence sağlanan araçla, işe gidiş geliş sırasında sigortalıya sosyal koruma sağlamak olduğu, toplu veya bireysel taşıma arasında bir fark gözetilemeyeceği, “çoğun içinde azın da bulunacağı” hususlarından hareketle iş kazası sayılmıştır¹²⁴. Yargıtay’ın bu doğrultuda vermiş olduğu kararların¹²⁵ ve bireysel taşımanın da sosyal koruma kapsamında olması gerekliliğinin etkisiyle yasal düzenlemede değişikliğe gidilmiş ve “toplu olarak” ibaresi metinden çıkartılarak bireysel taşımaların da kapsama alınması sağlanmıştır¹²⁶.

Konuya ilişkin açıklığa kavuşturulması gereken “işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında” ibaresi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalının araca binişinden araçtan indiği ana kadar olan süreç olarak yorumlanmaktadır¹²⁷. Sigortalının işverence sağlanan taşıtı beklerken veya taşıttan indikten sonra işyeri sınırlarına girmeden uğrayacağı kaza olayı iş kazası sayılmamaktadır. Ancak yargı kararlarında sigortalının

¹²² Nurşen Caniklioğlu, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Tebliğ**, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Ankara, 2007, s. 67.

¹²³ Aysel Üresin, “SSK Üzerine Tarih Tanıkları”, 22.05.1998, <https://portreler.fisek.org.tr/ssk-uzerine-toplumsal-tarih-tanikliklari-dizisi-aysel-uresin/>, (10.02.2020)

¹²⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 1991/15658, Karar 1992/6893, 19.06.1992, www.kazanci.com, (18.02.2020). Karar eleştirisi için bkz. A. Can Tuncay, “Karar İncelemesi”, **Çimento İşveren**, Cilt: 7, Sayı: 2, Mart 1993, ss. 17-21.

¹²⁵ Örnek karar için bkz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 1985/6312, Karar 1986/462, 03.02.1986. www.kazanci.com, (18.02.2020)

¹²⁶ Alkan Güney, **Türkiye’de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 22.

¹²⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu, “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları”, 2016/21 sayılı Genelge, Ankara, 2016.

işverence sağlanan taşıtı beklerken¹²⁸, taşıta binmek için karşıdan karşıya geçerken¹²⁹, taşıttan indikten sonra işyerine yürürken¹³⁰ uğradığı kaza olayları genel olarak iş kazası sayılmaktadır. Bu durum öğretide, kanunun açık hükmüne rağmen yargı kararlarında amaca yönelik yorumda bulunarak genişletildiği gerekçesiyle eleştirilmiştir¹³¹.

Sosyal güvenlik hukukunda hal ve durumlar belirtilmek suretiyle, bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı açıklığa kavuşturulmuştur. Sigortalının uğradığı kaza olayının iş kazası sayılabilmesi için, bu hal ve durumlarda meydana gelmesi gerekmektedir. Anılan hal ve durumların dışında sigortalıyı zarara uğratacak olayın, iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkün gözükmemektedir. Bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusu açık olarak belirlendiğinden, belirtilen hal ve durumlar örnekleme usulüyle genişletilememektedir.

C. Sigortalının Zarar Görmesi

Sigortalının uğradığı kaza sonucunda bedenen veya ruhen bir zarar görmesi durumu, zara iş kazasının varlığı için gereklidir. Sigortalının zarar görmediği bir kaza olayı iş kazası sayılmayacaktır. Sigortalının gördüğü zararın, en azından Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından harcama yapılmasını gerektirecek düzeyde olması gerekmektedir¹³². Sigortalının uğradığı zararın etkisi genelde hemen ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda belli bir süre sonra etkisini göstermektedir. Örneğin, iş sırasında bulaşan virüsün, etkisini bir süre sonra göstermesi sonucunda sigortalının vefat etmesi olayı iş kazası sayılacaktır.

Sigortalı hem bedenen hem de ruhen zarar görebilir. Sigortalının bir uzvunun kopması, zehirlenmesi, beyin kanaması geçirmesi bedenen gördüğü zararlar içerisinde sayılabilir. Sigortalının meydana gelen olay karşısında akıl sağlığının zarar görmesi, bunalıma girmesi gibi olaylar da ruhen gördüğü zararlar içerisinde sayılabilir¹³³.

¹²⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2014/26294, Karar 2015/6122, 24.03.2015, www.lexpera.com.tr, (25.02.2020).

¹²⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2016/6933, Karar 2016/7258, 25.04.2016, www.kazancı.com, (25.02.2020).

¹³⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2005/2529, Karar 2005/9517, 13.10.2005, www.kazancı.com, (26.02.2020).

¹³¹ Haluk Hadi Sümer, "Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş kazası mıdır?", **Çimento İşveren**, Cilt: 11, Sayı: 4, 1997, ss. 12-13.

¹³² Demircioğlu ve Güzel, Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, s. 179.

¹³³ Atabek, İş Kazası, s. 41; Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 317.

Meydana gelen olayda sigortalının gördüğü zarar, meslekte kazanma gücü (MKG) ile ilgilidir. Meslekte kazanma gücüyle ilgili olduğundan, zararın sigortalıda meydana gelmesi gerekmektedir. Şöyle ki, meydana gelen olay sonucunda yalnızca eşyanın zarar görmesi durumu iş kazası sayılmamaktadır. Ancak sigortalının kullandığı protez gibi takma organların zarar görmesi durumunda sigortalının gördüğü zarar, bedenen gördüğü zarar gibi değerlendirilerek iş kazası sayılmalıdır. Öğretide konu tartışmalı olmakla birlikte yaygın görüş bu doğrultudadır¹³⁴.

D. Sigortalının Uğradığı Zarar ile Olay Arasında Uygun İlliyet Bağının Bulunması

İlliyet bağı, meydana gelen zarar ile olay arasında kurulan sebep sonuç ilişkisini ifade etmektedir¹³⁵. İş kazasında illiyet bağı, kaza olayı ile sigortalının gördüğü zarar arasındaki ilişkidir¹³⁶. Bu ilişkinin varlığı iş kazasının zorunlu bir unsurudur. Meydana gelen kaza olayının iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için illiyet bağı kurulabilmelidir. İlliyet bağı, kazayla sigortalının gördüğü zarar arasında kurulmalıdır. Örneğin, sigortalının işyerinde kesim yaparken parmağının kopması olayında, kesim yapması ile parmağının kopması arasında sebep sonuç ilişkisi yani illiyet bağı bulunmaktadır. Sosyal güvenlik hukuku açısından uygun illiyet bağının varlığı için, 5510 sayılı Kanun'un 13 üncü maddesinde sayılan hal ve durumlardan en az birinde, zararlandırıcı sigorta olayının meydana gelmesi yeterlidir¹³⁷.

Sigortalının uğradığı zarar ile olay arasındaki illiyet bağının varlığının kanıtlanması son derece önemlidir. Şöyle ki, sigortalıda meydana gelen zarar, mevcut kaza olayından kaynaklanmıyorsa iş kazasından söz edilmesi de olanaklı değildir¹³⁸. Örneğin, işyerinde meydana gelen kaza sonucunda iki parmağı kopan sigortalının, hastanede önceden var olan akciğer rahatsızlığından dolayı vefat etmesi durumunda (iki parmağın kopmasının akciğer rahatsızlığını tetiklemediği varsayımında) ölüm olayı ile işyerinde meydana gelen kaza olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı

¹³⁴ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 317; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 363.

¹³⁵ Fikret Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975, s. 1.

¹³⁶ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 318.

¹³⁷ Sözer, İş Kazası ve Unsurları, s. 1898; Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 117.

¹³⁸ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 488.

gerekçesiyle iş kazası sayılmayacaktır. Bu örnekte parmak kopmasının iş kazası sayılacağı ise açıktır.

Yargıtay, işverence sağlanan servis aracının arızalanması nedeniyle, yürüyerek ilçe merkezine gitmek için servisin bulunduğu alandan ayrılan, ayrıldıktan sonra farklı bir aracın çarpması sonucunda vefat eden sigortalının uğramış olduğu kaza olayının, servisten inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması ile illiyet bağı kesildiği gerekçesiyle iş kazası sayılmamasına karar vermiştir¹³⁹. Anılan kararda, mevcut olayın 5510 sayılı Kanun'un 13 üncü maddesinde sayılan hal ve durumlardan herhangi birine girmediği belirtilmiştir. Bir diğer kararda, asansör butonunda elektrik kaçağı olması nedeniyle, elektriğe maruz kalmak suretiyle iş kazası geçiren sigortalıda, bir süre sonra ortaya çıkan MS hastalığının elektriğe kapılma olayından kaynaklanıp kaynaklanmadığı, elektriğe kapılma olayı ile MS hastalığı arasında illiyet bağının bulup bulunmadığı konusunda araştırma yapılarak, sonucuna göre karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir¹⁴⁰.

Yaklaşık bir yıldır dünya genelinde salgın hastalık haline gelen koronavirüsten sigortalının zarar görmesinin, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda tereddüt oluşmuştur. 07/05/2020 tarihinde Kurum tarafından çıkartılan Genelgede¹⁴¹: *“Covid-19 virüsünün bulaşıcı bir hastalık olduğu dikkate alındığında, söz konusu salgına maruz kalan ve sağlık hizmet sunucularına müracaat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerekmektedir”* düzenlemesine yer verilmiştir. Sağlık hizmet sunucuları tarafından iş kazası, meslek hastalığı, hastalık gibi provizyon seçimi yapılmaktadır. Genelgede, koronavirüs için provizyon seçiminde, iş kazası veya meslek hastalığı seçiminin yapılmaması talimatı verilmiştir. Bu durum Kurumun ilk görüşünün, sigortalıya koronavirüs bulaşmasının iş kazası veya meslek hastalığı sayılmaması yönünde olduğunu göstermektedir.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin ekinde yer alan Meslek Hastalıkları Listesinin D grubunda, mesleki bulaşıcı hastalıklar, meslek hastalığı olarak sayılmıştır. Koronavirüs bu listede doğrudan yer almasa da Yönetmelikte yer alan: *“Bu listede yer almayan fakat görülen*

¹³⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2018/641, Karar 2018/7389, 15.10.2018, www.kazancı.com, (04.03.2020).

¹⁴⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2010/2779, Karar 2010/3347, 25.03.2010, www.kazancı.com, (04.03.2020).

¹⁴¹ Sosyal Güvenlik Kurumu, “Koronavirüs (COVID-19)”, 2020/12 sayılı Genelge, Ankara, 2020.

iş ve görev gereği olarak bulaştığı kesin olarak saptanan diğer bulaşıcı hastalıklar da meslek hastalığı sayılır” (m. 19/2) düzenlemesine istinaden, illiyet bağının bulunması halinde meslek hastalığı sayılabilecektir. Özetle, sağlık çalışanları için koronavirüsün meslek hastalığı sayılmasına ilişkin mevzuat yeterlidir.

Kurum tarafından, 2020/12 sayılı Genelgenin yayım tarihinden yaklaşık yedi ay sonra, sağlık çalışanlarına koronavirüs bulaşmasının meslek hastalığı olarak değerlendirilmesine yönelik görüş değişikliğine gidilmiştir¹⁴². Sağlık çalışanlarına koronavirüs bulaşması halinde, illiyet bağının kurulması şartıyla meslek hastalığı olarak kabul edilmesine yönelik kararlar, önümüzdeki günlerde Kuruma karşı açılması muhtemel davaların bir kısmının önüne geçilmiştir¹⁴³. Türkiye ile benzer şekilde, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan meslek hastalıkları listesinin 1.3.9. numaralı başlığında da koronavirüs bulaşmasının meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için icra edilen meslekten kaynaklanması şartı aranmaktadır¹⁴⁴.

Bir olayın sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası sayılıp sayılmayacağı, sigortalıya zarar veren olayın 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinde yer alan hal ve durumlardan birinde meydana gelip gelmediğine göre tespit edilmektedir. Örneğin, sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle bedenlen veya ruhen zarar görmesi, 5510 sayılı Kanun 13/1-b’de düzenlendiği için iş kazası sayılmaktadır. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna’ya giden tır şoförünün, H1N1 virüsüne yakalanarak Türkiye’ye döndükten sonra vefat etmesi olayı iş kazası sayılmıştır¹⁴⁵. Düşüncemiz, sigortalıya koronavirüsün 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinde sayılan hal ve durumlarda bulaştığının, yani uygun illiyet bağının, tespit edilmesi halinde iş kazası sayılması gerektiği yönündedir.

Sigortalıya koronavirüsün, 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinde sayılan hal ve durumlarda bulaştığının tespit edilmesi oldukça güçtür. Tespit aşamasında, Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan alan taraması sonuçlarının kullanılabileceği ifade

¹⁴² Sosyal Güvenlik Kurumu, “Covid-19 Nedeniyle Vefat Edenler Hakkında” 21.12.2020 tarih 16348674 sayılı Genel Yazı.

¹⁴³ İtalya’da, sağlık çalışanlarına koronavirüs bulaşması, iş ve bulaşma arasında illiyet bağı aranmaksızın, meslek hastalığı olarak kabul edilmiştir. International Social Security Association, “Can COVID-19 be considered an occupational disease?”, <https://www1.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>, (25/12/2020).

¹⁴⁴ ILO, “List of Occupational Diseases”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf, (25.12.2020).

¹⁴⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2018/5018, Karar 2019/2931, Tarih 15.04.2019, www.kazanci.com, (18.03.2020).

edilmektedir¹⁴⁶. Alan taraması sonuçları bir karine teşkil edebilir. Ancak temaslı kişilerin tam ve doğru olarak tespit edilemediği durumlarla karşılaşmaktadır. Dolayısıyla iş kazası soruşturmasında, sigortalının çalışma saatlerinde kimlerle birlikte çalıştığı ve birlikte çalıştığı kişilerde yakın zamanda koronavirüs tespit edilen kişilerin olup olmadığı gibi hususlar ayrıca tespit edilmelidir.

II. İŞVEREN

Sosyal sigorta ilişkisinin taraflarını sigortalı, işveren ve devlet oluşturmaktadır. İşveren, sosyal sigorta ilişkisi içerisinde, sigortalı çalıştırması nedeniyle yer almaktadır¹⁴⁷. Bir diğer deyişle, sosyal sigortalar içerisinde işveren, yasal yükümlülükler ve sorumluluklar bakımından incelenmektedir¹⁴⁸. İşverenin tanımlanması ve tespit edilmesi bu açıdan önem arz etmektedir. 5510 sayılı Kanun’da: *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların”* (m. 12/1) işveren olduğu düzenlenmiştir.

Tanımda yer alan 4/1-c bendinde sayılan kişiler İKMH sigortası kapsamında değildir. Bu açıdan işveren kavramı yalnızca iş kazası bakımından sigortalı sayılan kişileri çalıştıranlar yönüyle incelenecektir. Tanımda yer alan *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılan kişiler”* ibaresi ile yalnızca 4/1-a bendinde sayılan kişiler değil, aynı zamanda bu bende göre sigortalı sayılan farklı bentte veya maddelerde açıklanan işçiler ve işçiler gibi sigortalı sayılan kişiler ifade edilmektedir.

Gerçek kişilerin yanı sıra özel veya kamu tüzel kişileri ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar işveren olabilmektedir. Bir diğer deyişle:

- a. Esnaf, tacir gibi gerçek kişiler,
- b. Şirket, kooperatif, dernek ve vakıf gibi özel hukuk tüzel kişileri,
- c. Bakanlıklar ve belediyeler gibi kamu tüzel kişileri,
- d. Tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar, işveren olabilmektedir¹⁴⁹.

¹⁴⁶ Levent Akın, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 34, Sayı: 3, 2020, s.24.

¹⁴⁷ Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, s. 26.

¹⁴⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 192.

¹⁴⁹ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 36.

İşveren kavramı iş kazası bakımından ele alındığında ilk olarak yükümlülükler ve sorumluluklar akla gelmektedir. İKMH sigortası kapsamındaki kişilerin çalıştığı, mesleki eğitim gördüğü veya staj yaptığı işyerlerinin işverenleri, sosyal güvenlik hukukunda iş kazaları bakımından işverenin sorumluluğunu taşımaktadır. Sosyal güvenlik hukukunda işveren sayılabilmek için sigortalı çalıştırmak yeterlidir. Başkaca bir koşula ihtiyaç bulunmamaktadır¹⁵⁰.

İş hukukunda yer alan işveren kavramı ile sosyal güvenlik hukukunda yer alan işveren kavramı arasında farklılıklar bulunmaktadır. İş Kanunu'na göre: “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” işverendir (m. 2/1). Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda da işveren kavramı İş Kanunu'na benzer şekilde, iş sözleşmesiyle işçi çalıştıran kişiler olarak tanımlanmıştır. Bu açıklamalardan, iş hukukunda işveren kavramının işçi kavramından hareketle tanımlandığı anlaşılmaktadır¹⁵¹. Sosyal güvenlik hukukunda ise işveren kavramı, sigortalı kavramından hareketle tanımlanmıştır. Sigortalı kavramı iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçileri kapsadığı gibi, farklı iş görme sözleşmeleriyle çalıştırılan kişileri de kapsamaktadır. Bundan dolayı, sosyal güvenlik hukukunda işveren kavramının, iş hukukunda yer alan işveren kavramını da kapsayacak şekilde daha geniş bir şekilde tanımlandığı söylenebilir.

İşçi sendikaları, konfederasyonları ve şubelerinin başkan ve yönetim kurulu üyeliğine seçildikten sonra mevcut işinden ayrılanların sigortalı bildirimleri, sendika/konfederasyon tarafından yapılmaktadır. Sosyal güvenlik mevzuatında sayılan işveren yükümlülükleri, sendikaları veya konfederasyonları tarafından yerine getirilecektir. Bu bağlamda işçi sendikaları, konfederasyonları ve şubelerinin başkan ve yönetim kurulu üyelerinin iş kazası geçirmesi durumunda yükümlülük ve sorumluluk ilgili sendikada veya konfederasyonda olacaktır¹⁵².

Çiftçi mallarını koruma bekçilerinin işverenlerine ilişkin, Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararda¹⁵³: “506 sayılı Yasanın 2. maddesinde 11.05.1976 günlü, 1992 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonucu, çiftçi mallarını koruma bekçileri Sosyal Sigortalar 506 sayılı Yasanın 2. maddesinde 11.05.1976 günlü, 1992 sayılı Yasa ile

¹⁵⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 193.

¹⁵¹ Süzek, İş Hukuku, s. 146.

¹⁵² Sosyal Güvenlik Kurumu, “Sigortalılık İşlemleri”, 2013/11 sayılı Genelge, Ankara, 2013.

¹⁵³ Anayasa Mahkemesi, Esas 1980/59, Karar 1980/53, Tarih 25.09.1980, 23.11.1980 tarih 17169 sayılı Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17169.pdf>, (19.11.2019).

yapılan değişiklik sonucu, çiftçi mallarını koruma bekçileri Sosyal Sigortalar Yasası kapsamına alınmış, bu kimselerin işverenleri, aynı yasanın 4. maddesi ile, atamaya yetkili makamlar olarak belirlenmiştir” demek suretiyle çiftçi mallarını koruma bekçilerinin işverenin, köylerde ihtiyar meclisi, diğer yerlerde koruma meclisi olacağına yer vermiştir¹⁵⁴. 5510 sayılı Kanun’da da atamaya yetkili makamın işveren yükümlölüklerini taşıdığına yer verildiğinden (m. 12/4), uygulamada 506 sayılı Kanun döneminden farklı bir durum söz konusu olmamıştır.

5510 sayılı Kanun’da hükümlü ve tutukluların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumu olarak açıklanmıştır (m. 12/5). Hükümlü ve tutukluların iş kazası geçirmesi durumunda oluşacak yükümlölük ve sorumluluk, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumlarındadır.

Ev hizmetinde on günün altında hizmet alan ev sahipleri çalıştıran, on gün ve üzerinde hizmet alan ev sahipleri ise işveren olarak açıklanmıştır. Ev hizmetinde on günün altında hizmet alan ev sahipleri, işveren olarak sayılmamıştır. 5510 sayılı Kanuna göre çalıştıran, işveren olarak sayılmadığı için, iş kazası bakımından işverenin kastı ve sigortalının sağlığını koruyucu önlemlerin alınmamasından doğan sorumluluk hallerini düzenleyen hükümlerin, çalıştıran için uygulanmayacağı değerlendirilmektedir (Ek m. 9/3).

İŞKUR kursiyerlerinin sigortalı bildiriminden ve primlerin ödenmesinden İŞKUR sorumludur. Kursiyerin sigortalı bildirimini yaptıktan sonra, İŞKUR işveren sayılmadığından, iş kazası bakımından yükümlölüğü ve sorumluluğu bulunmamaktadır. İŞKUR kursiyerinin işbaşı eğitim programı kapsamında ... AŞ’ye ait işyerinde eğitim gördüğü sırada meydana gelen iş kazası sonucu vefat etmesi olayında Yargıtay, İŞKUR yalnızca prim ödediğı, işyeri ve işveren sayılmayacağı açık olarak düzenlendiğinden (5510, m. 5/1, e) husumet yöneltilemeyeceğine karar vermiştir¹⁵⁵. İŞKUR kursiyerlerinin iş kazası geçirmesi durumunda işveren sorumluluğı, İŞKUR ile sözleşme imzalayarak yüklenici veya talepte bulunan olarak kayıtlı olan işverendedir.

¹⁵⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 359.

¹⁵⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2016/867, Karar 2017/8282, 24.10.2017, www.lexpera.com.tr, (25.11.2019).

Sigortalılar açısından genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, iş kazası durumunda işveren sorumluluğu; sigortalının çalıştığı, çıraklık yaptığı, eğitim gördüğü, staj yaptığı, mesleki eğitim gördüğü işyerlerinin işverenlerindedir.

III. İŞVEREN VEKİLİ

İşyerinin yönetimini ve işyerinden kaynaklı yükümlülükleri işverenin bizzat yerine getiriyor olması her zaman mümkün olmamaktadır. İşyerinin yönetiminde ve yükümlülüklerin yerine getirilmesinde işverenlerin yönetim yetkisini paylaştıkları, bir diğer deyişle işveren nam ve hesabına işyerinin bütününe yöneten kişilere gerek duyulmaktadır. İşveren vekili kavramı bu gerekliliğin karşılanabilmesi için ortaya çıkmıştır. Yaşanan bu gelişmeler, diğer hukuk alanlarında olduğu gibi sosyal güvenlik hukukunda da işveren vekili kavramının tanımlanması ihtiyacını doğurmuştur¹⁵⁶.

Sosyal güvenlik hukukunda işveren vekili, yükümlülükler bakımından işveren gibi sorumlu tutulmuştur. Bundan dolayı işveren vekilinin tanımlanması önem arz etmektedir. İşveren vekili: “İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse” (5510, m. 12/2) olarak tanımlanmıştır.

İşveren vekilinin kanuni tanımı incelendiğinde işin veya yürütülen hizmetin bütününe yönetmesi, bu yönetim faaliyetini işveren ad ve hesabına yapıyor olması olmak üzere iki temel unsura yer verilmiştir. Bir kişinin işveren vekili olabilmesi için her iki unsurun birlikte gerçekleşiyor olması gerekmektedir¹⁵⁷. Konuya ilişkin Yargıtay’ın yerleşik görüşü de bu doğrultudadır. Meydana gelen iş kazası olayına istinaden açılan rücu davasında, bir kişinin işveren vekili olabilmesi için şirketin genelinde idare ve yönetim yetkisinin olması gerektiği belirtilmektedir¹⁵⁸. Bir diğer rücu davasında da benzer şekilde, işveren vekili sıfatının kazanılmasında iki kriter aranmıştır. Birincisi, işveren adına hareket etmesidir. İkincisi, işyerini yönetmesidir¹⁵⁹.

Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu’na işveren tarafından verilmiş vekaletname ile işveren adına işlem yapmak için başvuran kişilerin sisteme işveren

¹⁵⁶ A. Murat Demircioğlu ve Ali Güzel, *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2002, s. 63.

¹⁵⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 193.

¹⁵⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/16880, Karar 2019/3540, 17.04.2019, www.kazancı.com, (10.12.2019).

¹⁵⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2016/20543, Karar 2018/6879, 01.10.2018, www.kazancı.com, (10.12.2019).

vekili olarak kaydedildiği durumlarla karşılaşmıştır. Sorunun çözümü için ünitelere gönderilen yazıda, işverenin bir iş için vekalet verdiği kişilerin sırf vekaletnameden dolayı işveren vekili sayılamayacağı, işveren tarafından verilen temsil yetkisinin yönetim yetkisini de içermesi gerektiği, yönetim yetkisi verilmemiş bir kişinin işveren vekili olarak kabul edilemeyeceği açıklanmıştır¹⁶⁰. Bu açıklamadan hareketle, işverenin bir sigortalısına veya işyeri çalışanı olmayan bir kişiye kamu kurumlarındaki işlemlerini yapması veya farklı bir işlem için vekaletname vermesi durumunda, salt vekaletnameye dayanarak işveren vekili sayılamayacağı söylenebilir.

İşveren vekili kavramı: “*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler*” (4857, m. 2/4) olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu’nda yer alan işveren vekili tanımına göre, işyerini yöneten herkes işveren vekili olabilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun yanı sıra 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da işveren vekili kavramı tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanun’da ve diğer kanunlarda işveren vekiline ilişkin farklı tanımların bulunması, kanunların amaçlarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. 4857 sayılı Kanun’da işveren vekili kavramı daha geniş yorumlanırken, 5510 sayılı Kanun’da işveren vekili kavramı daha dar tanımlanmıştır¹⁶¹. Örneğin, bir işyerinde ustabaşı, personel müdürü gibi pozisyonlarda çalışan kişi 4857 sayılı Kanunu’na göre işveren vekili olabilmektedir. Ancak işin bütününe yönetmediğinden, 5510 sayılı Kanuna göre işveren vekili sayılmayacaktır¹⁶².

IV. ALT İŞVEREN

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerden dolayı, bir işverenin yürütmekte olduğu işin tamamını kendi sigortalılarıyla yapıyor olması her zaman mümkün olmamaktadır. Bir işveren, mal üretimi veya hizmet sunumu gibi kendi faaliyet alanında bulunan işin bir bölümünü başka bir işveren aracılığıyla yerine getirebilmektedir. Her iki işverenin

¹⁶⁰ Sosyal Güvenlik Kurumu, “İşveren Vekili”, 23.10.2017 tarih 5334801 sayılı Genel Yazı.

¹⁶¹ Ercan Güven ve Ufuk Aydın, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 1998, s. 467.

¹⁶² Tuncay ve Ekmekçi, ss. 359-360; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 194.

de bu işte iş sözleşmesiyle çalıştırdığı kişi veya kişiler olmalıdır. Bu şekilde, iki işveren arasında ortaya çıkan ilişki, asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak ifade edilmektedir¹⁶³.

Alt işveren kavramı sosyal güvenlik hukuku içerisinde, tıpkı işveren, işveren vekili gibi, sosyal sigorta ilişkisinin bir tarafı olarak yer almaktadır. Alt işverenin durumu, işveren vekilinin durumundan farklılık arz etmektedir. Şöyle ki, işveren vekilinin asıl işverenle ilişkisi, iş veya vekalet gibi bir iş görme sözleşmesine dayanmaktayken, alt işverenin asıl işverenle ilişkisi eser, kira, taşıma benzeri bir sözleşmeye dayanmaktadır. Ayrıca alt işveren üstlendiği işi kendi nam ve hesabına yapmaktadır. Oysa işveren vekili, yapmakta olduğu işi, işveren nam ve hesabına yapmaktadır¹⁶⁴.

506 sayılı Kanun'da alt işveren yerine aracı kavramı kullanılmaktaydı. 506 sayılı Kanuna göre: *“Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir”* (m. 87/2). 5510 sayılı Kanun'da aracı kavramı kullanılmamış, alt işveren kavramı kullanılmıştır. Alt işveren kavramı yerine aracı, taşeron gibi kavramlar kullanılabilir¹⁶⁵. 5510 sayılı Kanuna göre: *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanun'un işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur”* (m. 12/6).

Kanun'da yer alan “bir işverenden” ibaresi, asıl işvereni ifade etmektedir. Asıl işverenin de 5510 sayılı Kanun açısından işveren olması, bir başka ifadeyle sigortalı çalıştırıyor olması gerekmektedir. Birinci unsur, asıl işverenin alt işverene verdiği işte sigortalısının bulunması gerekliliğidir. Asıl işverenin alt işverene verdiği işte sigortalısının bulunması şartından, 5510 sayılı Kanun açısından işveren sayılmayan bir kişiden iş alınması durumunda, asıl işveren bulunmadığından, işi alan işverenin alt

¹⁶³ Ali Güzel, “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, **Çimento İşveren**, Cilt: 7, Sayı: 5, 1993, s. 6.

¹⁶⁴ Süzek, Alt İşveren İlişkisi, s. 13.

¹⁶⁵ Hande Bahar Aykaç, **İş Hukukunda Alt İşveren**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s. 12.

işveren sayılmayacağı anlaşılmaktadır. İhale makamından iş alınması veya iş sahibinin o işte sigortalısının bulunmaması, bu duruma örnek olarak gösterilebilir¹⁶⁶.

İkinci unsur, asıl işverene ait işin üstlenilmesidir. Asıl işverenden alınan işin, asıl işverenin işinden bağımsız bir iş olmaması gerektiği anlaşılmaktadır. Örneğin, tekstil fabrikasının bahçesinde inşaat işi yapılmaktadır. Asıl işverenin işi tekstil işidir. İnşaat işi tekstil işinden bağımsız bir iştir. Dolayısıyla işverenler arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmayacaktır¹⁶⁷.

Üçüncü unsur ise alt işverenin üstlendiği işte sigortalı çalıştırıyor olmasıdır¹⁶⁸. Alt işverenin, üstlendiği işi sigortalı çalıştırmaksızın kendisinin yapması durumunda alt işverenden söz edilemeyecektir¹⁶⁹.

İş Kanunu'na göre: “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (4857, m. 2/6). Tanım incelendiğinde, 4857 sayılı Kanun'da asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için aranan, “asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” şartlarının 5510 sayılı Kanun'da bulunmadığı görülmektedir.

5510 sayılı Kanuna göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için; kendi işinde sigortalı çalıştıran bir asıl işverenin varlığı, işveren tarafından yürütülmekte olan işte veya bölümlerinde iş üstlenilmesi ve alt işverenin üstlendiği işte sigortalı çalıştırması olmak üzere üç unsurun birlikte bulunması yeterlidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş şartları, 5510 sayılı Kanun açısından aranmamaktadır. 5510 sayılı Kanun'da 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen sınırlar getirilmediğinden her türlü işin üstlenilmesi, asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında

¹⁶⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 199.

¹⁶⁷ Savaş Taşkent, “Alt İşveren”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2004, s. 364.

¹⁶⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 361.

¹⁶⁹ Sarper Süzek, “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 25, 2010, s. 14.

değerlendirilebilecektir¹⁷⁰. Sonuç olarak, bir işverenden yürütmekte olduğu işin bir kısmını alarak, o işi kendi sigortalılarıyla yapan her işveren, 5510 sayılı Kanuna göre alt işverendir¹⁷¹.

V. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

İşçi kural olarak, iş görme borcunu iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverene karşı yerine getirmelidir. Fakat işçi, geçici olarak, iş görme borcunu başka bir işverene karşı da yerine getirebilmektedir¹⁷². İşçinin iş sözleşmesine taraf olmayan bir işverenin işinde çalışması, atipik iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır¹⁷³. Geçici iş ilişkisi, iş hukukunda yaşanan esnekleşmenin sonucunda atipik iş ilişkisi olarak ortaya çıkmıştır¹⁷⁴.

Geçici iş ilişkisinde işveren, işçi ve geçici işveren olmak üzere üç taraf bulunmaktadır¹⁷⁵. İşverenin işçisini geçici olarak, başka bir işverene devretmesiyle kurulan geçici iş ilişkisinde, işçinin işvereniyle iş sözleşmesi devam etmektedir. İşçinin iş görme borcunu yerine getirdiği, geçici işveren ile arasındaysa iş sözleşmesi bulunmamaktadır¹⁷⁶. Öğretide geçici işverenin, geçici işçiyi gözetme ve eşit davranma borcu bulunduğu için, geçici işveren ile işçi arasında iş ilişkisi benzeri bir ilişki olduğu belirtilmektedir¹⁷⁷.

Geçici işveren, geçici iş ilişkisi kurulmasında gerekli olan üçlü ilişkinin bir tarafıdır. Geçici işveren kavramı öğretide, başka bir işverenin işçisini, iş sözleşmesi olmaksızın kendi işinde çalışması için geçici olarak devralan işveren olarak

¹⁷⁰ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 39.

¹⁷¹ Arıcı, s. 248.

¹⁷² Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2004, s. 377.

¹⁷³ Ercüment Özkaraca, “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, 2018, s. 53.

¹⁷⁴ Anayasa Mahkemesi, Esas 2016/141, Karar 2018/27, Tarih 28.02.2018, 29.03.2018 Tarihli ve 30375 Sayılı Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180329-10.pdf>, (21.02.2020).

¹⁷⁵ Ünal Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç ‘Geçici’ İş İlişkisi)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, Eylül 2011, s. 16.

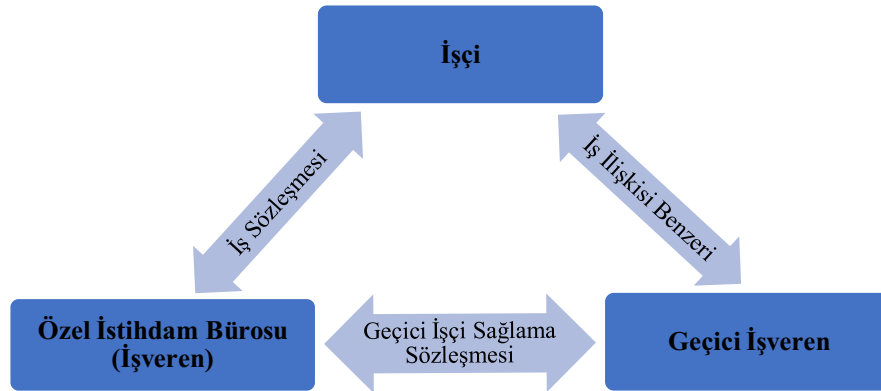
¹⁷⁶ Esas Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, 8. baskı, Seçkin, Ankara, 2017, s. 93.

¹⁷⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 303; Nurşen Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, **Legal Vefa Toplantıları II Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 127; Ş. Esra Baskan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 21 Sayı: 2, 2017, s. 17; Yasemin Başmanav, “Ödünç İş İlişkisi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Sayı: 74, 2016, s. 142.

tanımlanmaktadır¹⁷⁸. Geçici işveren, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelikte: “Herhangi bir işverenden geçici bir süre ile işçilerini kendi işyerinde mesleklerine uygun işlerde çalıştırmak üzere devralan işveren” olarak tanımlanmıştır (m. 4/1-a). Geçici işveren, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nde: “Özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işveren” (m. 3/1-ç) olarak tanımlanmıştır. Öğretide ve mevzuatta yer alan geçici işveren tanımlarından hareketle, geçici işveren kavramı, iş organizasyonu içerisinde başka bir işverenin işçisini geçici süreyle çalıştıran işveren olarak tanımlanabilir.

Geçici iş ilişkisi kurulabilmesinin yasal dayanağı, 4857 sayılı Kanun’da: “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” hükmüyle oluşturulmuştur. Türk iş hukukunda, mesleki ve mesleki olmayan olmak üzere iki tür geçici iş ilişkisi bulunmaktadır. Özel istihdam bürosuyla, mesleki geçici iş ilişkisi kurulmaktadır. Holding veya aynı şirketler topluluğu bünyesinde görevlendirme yapılmak suretiyle geçici ilişkisi kurulması, mesleki olmayan geçici iş ilişkisi olarak ifade edilmektedir¹⁷⁹.

Şekil 1: Mesleki Geçici İş İlişkisi



Kaynak: Çalışma kapsamında hazırlanmıştır.

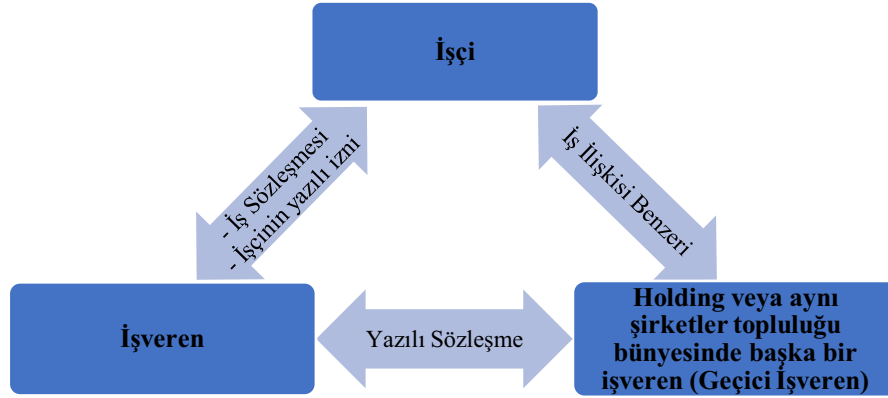
¹⁷⁸ Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2. baskı, Seçkin, Ankara, s. 363; Şerafettin Güler, “4857 sayılı Kanuna Göre Ödünç İş İlişkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 2-3, Kasım 2007/ Şubat 2008, s. 100; Duygu Çelebi Demir, **Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 143.

¹⁷⁹ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 40; Süzek, İş Hukuku, s. 292.

Mesleki geçici iş ilişkisi 4857 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. İşverenin özel istihdam bürosudur. Geçici iş ilişkisi, işçiyle “iş sözleşmesi” ve geçici işçi çalıştıran işverenle “geçici işçi sağlama sözleşmesi”¹⁸⁰ yapılarak kurulmaktadır. Sözleşmeler yazılı olmalıdır (m. 7/11). Kanun’da özel istihdam bürosunun işçiyle ve geçici işverenle yapacağı sözleşmeye yer verilmiş, sözleşmelerin tanımlarına ise Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nde yer verilmiştir. Yönetmeliğe göre, iş sözleşmesi: “Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmasını teminen işçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılan sözleşmeyi” (m. 3/1-c), geçici işçi sağlama sözleşmesi: “Özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşmeyi” ifade etmektedir.

Düzenlemeler değerlendirildiğinde, mesleki geçici iş ilişkisi yalnızca özel istihdam bürosuyla kurulabilir. İşçiyle özel istihdam bürosu arasında geçici iş ilişkisi kurulması için iş sözleşmesi yapıldığından, devir esnasında ayrıca işçinin yazılı izni aranmamaktadır. Özel istihdam bürosuyla geçici işveren arasındaki sözleşmenin; özel olarak bulundurulması gereken hususları içeren, geçici işçi sağlama sözleşmesi olduğu anlaşılmaktadır.

Şekil 2: Mesleki Olmayan Geçici İş İlişkisi



Kaynak: Çalışma kapsamında hazırlanmıştır.

¹⁸⁰ Geçici işçi sözleşmesinde bulunması gereken zorunlu unsurlar: “Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.” (4857, m. 7/11) hükmüyle açıklanmıştır.

Mesleki olmayan geçici iş ilişkisine ilişkin 4857 sayılı Kanun’da, işverenin işçisini, holding veya aynı şirketler topluluğu bünyesinde devretmesi halinde geçici iş ilişkisinin kurulmuş olacağı, işçinin geçici olarak devredilebilmesi için yazılı izninin alınması gerektiği, devreden işveren ile geçici işverenin yazılı sözleşme yapması gerektiği ve işçiyi gözetme borcundan birlikte sorumlu olduğu düzenlenmiştir (m. 7/15). Mesleki olmayan geçici iş ilişkisinin yalnızca holding bünyesiyle ve aynı şirketler topluluğuyla sınırlandırıldığı, devir öncesinde mesleki olan geçici iş ilişkisinden farklı olarak, işçinin özel olarak yazılı izninin alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde meydana gelen iş kazasından sorumluluk konusu çalışmanın üçüncü bölümünde, “Geçici İş İlişkisinde Sorumluluk” başlığı altında incelenmiştir. Tekrara düşülmemesi için bu bölümde yer verilmemiştir.

VI. İŞYERİ

Sosyal sigortaların yer bakımından uygulama alanını işyeri kavramı oluşturmaktadır. İşyerinin tanımlanması sosyal sigorta ilişkisinin belirlenmesi ve iş kazasının açıklanması açısından önem arz etmektedir¹⁸¹. 5510 sayılı Kanuna göre: “İşyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir” (m. 11/1). İşyerinin kanuni tanımından hareketle, öncelikle bir işin yapıldığı yerin işyeri sayılabilmesi için, o işte çalışan veya faaliyet gösteren sigortalının bulunması gerekmektedir. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanun açısından bir yerin işyeri sayılıp sayılmayacağında temel ölçüt, o işte çalışan veya faaliyet gösteren sigortalının bulunup bulunmadığıdır. Bir yerin işyeri olarak nitelendirilebilmesi için salt sigortalının varlığı yeterli olup, sigortalının bağımlı çalışan, bağımsız çalışan veya kısmi sigortalı olması sonucu değiştirmemektedir. Sigortalının bulunmadığı bir yerin işyeri olarak nitelendirilmesi mümkün gözükmemektedir¹⁸². Tanımda yer verilen maddi unsurlar, işin yapılmasında kullanılan malzemeler gibi menkuller ile bina, arazi gibi gayrimenkullerden oluşmaktadır. Maddi olmayan unsurlar ise unvan, marka gibi değerlerden oluşmaktadır¹⁸³.

¹⁸¹ Alper, Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 156.

¹⁸² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 206.

¹⁸³ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 67.

5510 sayılı Kanuna göre “İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır” (m. 11/2). İşyeri ve işyerinden sayılan yerlere ilişkin düzenleme incelendiğinde, işyeri kavramının işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler, eklenti ve araçları kapsayan bir bütün olduğu anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanun’da işyeri kavramı: “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” (m. 2/1) olarak tanımlanmış, işyerinden sayılan yerler: “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı 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” (m. 2/2) olarak açıklanmıştır. 4857 sayılı Kanun’da yer alan işyeri tanımı ve işyerinden sayılan yerlere ilişkin düzenlemeler incelendiğinde, 5510 sayılı Kanun’da yer alan düzenlemelerle sigortalı – işçi ayrımının haricinde neredeyse aynı olduğu görülmektedir.

4857 sayılı Kanun’da ayrıca: “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” (m. 2/3) hükmüne yer verilmiştir. Özellikle dijitalleşmenin getirdiği yeni istihdam modellerinde, işyerinin tespit edilmesinde ciddi zorluklar yaşanmaktadır. Bu zorlukların aşılmasında, düzenlemede yer verilen “iş organizasyonu” son derece önemlidir. Gelişmiş ülkelerde, dijital ekonomide çalışanların sosyal sigorta ilişkisinin tespitinde, “işverenin iş organizasyonunda çalışıyor olma” ölçütü kullanılmaya başlamıştır¹⁸⁴. Fiziki olarak işyerinin bulunmadığı, esnek çalışma koşullarının bulunduğu işlerde, işveren tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde oluşturulan iş organizasyonunun tamamı işyeridir.

İş organizasyonu kavramına 5510 sayılı Kanun’da yer verilmemiştir. Sosyal güvenlik hukuku açısından yapılacak değerlendirmelerde de iş organizasyonu ölçütü dikkate alınmalıdır. Dijital ekonomide çalışanların sosyal güvenliği, günümüzde

¹⁸⁴ Yeliz Yücel, “Uber, Sürücü ve Yolcu Arasındaki Hukuki İlişki ve Bu Çerçeve de Uber’in ve Sürücünün, Taşıma Hizmetinin Gereği Gibi İfa Edilememesi Nedeni ile Yolcuya Karşı Hukuki Sorumluluğu”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2019/1, s. 474.

önemli bir sorun olarak kendini göstermeye başlamıştır. Gelişmiş ülkeler ve uluslararası kuruluşlar tarafından iş ilişkilerinin belirsizleşmesi, bağımlılık unsurunun zayıflaması, işyeri kavramının net olarak açıklanamaması gibi sorunların aşılmasına yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır¹⁸⁵. Anılan çalışmalar esas alınarak, 5510 sayılı Kanun'da iş organizasyonu kavramı esas alınarak bir düzenleme yapılması, iş ilişkisinin tespitinde karşılaşılabilecek problemlerin çözümüne katkı sağlayacaktır.

A. İşyerine Bağlı Yer

İşyerine bağlı yer: *“İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler”* (5510, m. 11/2) olarak tanımlanmıştır. Tanım incelendiğinde bir yerin işyerine bağlı olduğunun kabul edilebilmesi için işin niteliğiyle yönetimi açısından bağıllığın bulunması gerektiği anlaşılmaktadır. İşin niteliği yönünden bağıllık, işyerinde üretilen mal veya sunulan hizmetin birbirini tamamlayıcı nitelikte olmasını, yönetimi açısından bağıllık ise işyerinde üretilen malın veya sunulan hizmetin tek elden yönetilmesini ifade etmektedir¹⁸⁶. İşin niteliği yönünden bağıllık, iktisadi bağıllık olarak, yönetim açısından bağıllık ise hukuki bağıllık, yönetimde birlik olarak da anılmaktadır¹⁸⁷.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, işyerini açıkladığı bir kararında, işyerine bağlı yerin tespit edilmesinin her zaman kolay olmadığını, işyerine bağlı yerin aynı zamanda niteliği yönünden işyerine bağıllığının bulunması ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gerektiğini, nitelik yönünden bağıllığın ve yönetim birliğinin aynı anda olması gerektiğini, niteliği yönünden bağlı olabilmesi için birbirleriyle bağlantılı işlerin yapıyor olması gerektiğini, aynı işverene ait nitelik yönünden farklı işlerin yapıldığı yerlerin (gıda ve turizm gibi) farklı işyeri olarak değerlendirileceğini, yönetim birliği ilkesinden işyerinin ve işyerine bağlı yerin aynı işverene ait işyeri olması gerektiğini, işverenin farklı olması durumunda yönetimde birlik ilkesinden bahsedilemeyeceğini belirtmiştir¹⁸⁸.

¹⁸⁵ Örnek çalışmalar için bkz. International Labour Organization, “Digital labour platforms and the future of work”, **Report**, International Labour Office, Geneva, 2018; European Parliament, “The Social Protection of Workers in the Platform Economy”, **Study**, European Union, 2017.

¹⁸⁶ Güzel, Okur Caniklioğlu, s. 206.

¹⁸⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 367.

¹⁸⁸ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, Esas 2016/3, Karar 2017/4, 09.06.2017, karararama.yargitay.gov.tr, (16.03.2020).

Uygulamada işyerine bağlı yerler tespit edilirken, işin niteliği yönünden bağıllık unsurundan hareketle tespitte bulunmanın mümkün olmadığı durumlarla karşılaşılabilir. Otelin lokantası, fabrikanın boyahanesi gibi işle nitelik yönünden bağlı olduğu açık olan yerlerin yanı sıra nitelik yönünden tespitte zorluk yaşanan yerler de olabilmektedir. Bu tür durumlarda, yönetimde birlik unsurundan hareketle işyerine bağlı yer olup olmadığının tespiti yoluna gidilebilmektedir. Sigortalının geçirmiş olduğu kaza olayının işyerine bağlı yerde meydana gelmesi durumunda olay iş kazası sayılacaktır. Kaza olayının meydana geldiği yerin işyerine bağlı yer olup olmadığı, iş kazası sayılıp sayılmayacağının belirleyicisi olduğundan her olayın özelliklerine göre değerlendirilerek sonuca gidilmesi uygun olacaktır.

B. Eklentiler

Eklentiler: “...dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler” (5510, m. 11/2) olarak örnekleme usulü sayılmıştır. 5510 sayılı Kanun’da yer alan eklentilere ilişkin açıklamada, 1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nda yer alan açıklamaya yer verildiği görülmektedir. 3008 sayılı İş Kanunu’nda eklenti kavramı, müstemilat olarak “...işin mahiyeti dolayısıyla bu yere bağlı bulunan diğer yerlerle avlu, istirahat, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene ve bakım, bedenî veya meslekî terbiye yerleri gibi sair müstemilât dahi işyerinden sayılır” (m. 1/5) hükmüyle açıklanmıştır. İşyerine bağlı yer ve eklenti kavramının ilk olarak 1936 yılında işyerinden sayıldığı ve günümüzde mevcut hukuk kurallarında da bu düzenlemeye yer verildiği görülmektedir.

Eklentiler, kanuni açıklamada örnekleme usulü sayıldığından, benzer nitelikteki otopark gibi yerler de somut olayın niteliğine göre eklenti olarak değerlendirilebilir. Eklentilerin, işyerinin içinde veya çok yakın olması gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır¹⁸⁹. Eklenti, niteliğine göre belirli bir uzaklıkta olabilir. Örneğin emzirme odası işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta olabileceği düzenlenmiştir¹⁹⁰. Eklentiler kavramının, işyerinde yapılan işle doğrudan bağlantılı

¹⁸⁹ Sözek, **İş Hukuku**, s. 198.

¹⁹⁰ Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme; Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı İnceleme**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 30.

olmayan ancak işyeri çalışanlarının kullanabileceği yerleri ifade ettiği anlaşılmaktadır. İşyeri çalışanlarının kullanımına açık yerlerin, yani eklentilerin işyeri olarak sayılmasından, eklentilerde meydana gelebilecek kaza olayının iş kazası olarak değerlendirileceği anlaşılmaktadır.

Meydana gelen olayın iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin tespitinde, işyerine bağlı yerler veya eklentiler önem arz etmektedir. Şöyle ki, limana sabitlenmiş gemide garson olarak çalışan kişinin, gemiden ayrılarak yaklaşık yüz metre uzaklıkta denize girmesi ve sonrasında boğularak vefat etmesi olayının iş kazası olup olmadığının değerlendirildiği kararda, olayın meydana geldiği yerin işyeri olmadığı, işyeri olarak sayılabilecek, işyerine bağlı yer veya eklenti olarak nitelendirilebilecek bir yer olmadığı gerekçesiyle, meydana gelen olayın iş kazası olmadığına karar verilmiştir¹⁹¹.

C. Araçlar

Araçlar da işyerine bağlı yerler ve eklentiler gibi işyeri olarak sayılmıştır. 5510 sayılı Kanun'da araçların işyerinden sayılacağı: "...*araçlar da işyerinden sayılır*" (m. 11/2) hükmü ile açıklanmış, ancak araçların niteliği ile ilgili bilgiye yer verilmemiştir. Araç kavramı geniş anlamda yorumlanmaktadır. İşyerine ait otomobil, kamyon, vinç gibi araçların tamamı araç kavramı içerisinde yer almaktadır. Hatta bu araçların itici gücünün benzin, hayvan veya insan olması da araç olarak nitelendirilmesini etkilememektedir¹⁹².

İş Kanunu tasarısı ile ilgili yapılan görüşmede sözcü, araç ifadesi ile kastedilenin yalnızca nakliye vasıtası olan araç veya alet, edavat olmadığı, işin yapılmasında kullanılan sabit veya hareketli her türlü vasıtanın araç kavramının içerisine girdiği, otobüs, kamyon, buldozer, dozer gibi işyerine bağlı olan araçların araç kavramı içerisinde değerlendirildiğini belirtmiştir¹⁹³.

Araçlar, sosyal güvenlik hukuku açısından sigortalının uğradığı kaza olayının iş kazası sayılıp sayılmayacağı açısından önem arz etmektedir. Araçlarda meydana

¹⁹¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2005/10-496, Karar 2005/565, 05.10.2005, www.lexpera.com.tr, (25.03.2020).

¹⁹² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 207.

¹⁹³ İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1998, s. 65.

gelebilecek bir kaza olayının işyerinde meydana geldiği kabul edilerek, iş kazası olarak değerlendirileceği açıktır. İşyerinde kullanılan araçların malikinin işveren olmasının bir önemi yoktur. Araçların malikinin işveren olması veya kiralık olması sonuca etki etmeyecektir. İşyerinde kullanılan araç işyeri sınırları dışında da olsa, araç içerisindeki sigortalının uğramış olduğu kaza olayı iş kazası sayılacaktır. Örneğin, işveren tarafından kiralanmış araçla, işyeri sınırları dışında müşteri ziyaretine giden sigortalının yapmış olduğu trafik kazası olayı bir iş kazasıdır.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI DURUMUNDA SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA SUNULAN EDİMLER

İş ilişkisinde sigortalıların iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin çalışmalar sosyal sigortaların kurulmasını sağlamıştır. İş kazaları, Türk sosyal sigorta sisteminde İKMH sigortası başlığı altında koruma kapsamına alınmıştır. İş kazası sonucunda kazanma gücünü kaybeden kişilere veya hak sahiplerine gelir güvencesi sağlanması İKMH sigortasının temel amacını oluşturmaktadır. Sigortalıya gelir güvencesi sağlanabilmesi için sunulan edimler geçici olabileceği gibi sürekli de olabilmektedir. İş kazası sonucunda sigortalının kazanma gücündeki kaybın, tedavi sürecinin sonunda iyileşmesi durumunda, sunulan edim çalışmadığı süreci kapsayacak şekilde geçici olmaktadır. İş kazası sonucunda sigortalının kazanma gücünü kalıcı olarak kaybetmesi durumunda, kazanma gücündeki kayıp oranına göre sunulan edim sürekli olabilmektedir¹⁹⁴. Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de iş kazalarının sosyal güvenlik kapsamına alınma süreci, iş kazası durumunda İKMH sigortası ile genel sağlık sigortası (GSS) kapsamında sunulan edimler ve Kurumun rücu hakkı incelenmeye çalışılacaktır.

I. İŞ KAZALARININ SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINA ALINMA SÜRECİ

Sosyal güvenlik, insanlık tarihi boyunca var olmuştur. İnsanlar, tarihsel süreç içerisinde ekonomik, sosyal, dini inanç ve görüşlerine göre sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamının yollarını aramıştır. Sanayi Devrimine kadar sosyal güvenlik, aile içi yardımlaşma, mesleki yardımlaşma ve dini güdülerle yapılan yardımlarla sağlanmaya çalışılmıştır¹⁹⁵. Sanayi Devrimiyle birlikte değişen üretim yapısı, toplumsal yapıda önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Sanayide çalışan işçilerle birlikte yeni bir sosyal sınıf oluşmuştur¹⁹⁶. Değişen üretim yapısında makine kullanımının yaygınlaşması, iş kazalarını arttırmıştır. İş kazalarının her geçen gün artmasıyla

¹⁹⁴ Turan Yazgan, **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1992, s. 230.

¹⁹⁵ Sait Dilik, “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi,” **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 43, Sayı: 01, 1988, s. 42.

¹⁹⁶ Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı**, s. 16.

birlikte aile içi yardımlaşma, mesleki yardımlaşma ve dini güdülerle yapılan yardımlar yeterli olmamaya başlamıştır¹⁹⁷.

Çalışma koşulları dikkate alındığında, sanayileşme sürecinde toplumun geneline fayda sağlayan gelişmelerin getirdiği yükün bir sosyal sınıfın üzerine bırakıldığı söylenebilir¹⁹⁸. İşçi sınıfının iş kazaları karşısında sosyal korumadan yoksun olması, önemli sosyal sorunları beraberinde getirmiştir. İşverenin ekonomik gücüyle ücret ve çalışma koşullarını serbestçe belirleyebilmesinin yarattığı sorunların aşılabilmesi için devletin müdahalesi kaçınılmaz olmuştur¹⁹⁹.

Sanayileşme, ilk olarak batılı ülkelerde başlamıştır. Dolayısıyla iş kazaları bakımından işçilerin sosyal koruma kapsamına alınmasına yönelik ilk çalışmalar, batılı ülkelerde yapılmıştır²⁰⁰. Osmanlı İmparatorluğu sanayileşme sürecinin dışında kaldığı için, batılı ülkelerde olduğu gibi işçi sınıfı oluşmamıştır. İşçi sınıfı oluşmadığından işçi – işveren ilişkisinden kaynaklı sorunlarla da çok fazla karşılaşılmamıştır²⁰¹. Karşılaşılan küçük çapta olaylar ise iş kazalarıyla ilgili önlemleri de içermesi bakımından çalışma kapsamına alınmıştır.

İş kazası durumunda sağlanan sosyal korumayı, iş kazasından önce alınması gereken önlemler ve iş kazası meydana geldikten sonra kişiye veya hak sahiplerine sosyal sigortalar kapsamında sağlanan haklar oluşturmaktadır. Türk sosyal güvenlik hukukunda iş kazalarıyla ilgili düzenlemelere, Ereğli havzasında çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere, 1865 yılında çıkartılan Dilaver Paşa Nizamnamesi'nde önemli değişiklikler yaparak geliştiren, 1869 yılında çıkartılan Maadin Nizamnamesi'nde yer verildiği görülmektedir. Maadin Nizamnamesi'nde yer alan, madende doktorun ve ihtiyaç duyulabilecek ilaçların bulundurulması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, zorunlu çalışmaya son verilmesi, iş kazasına uğrayan işçiye veya ailesine mahkemeler tarafından belirlenen bir ödemenin sürekli olarak yapılmasına ilişkin düzenlemeler bu açıdan önemlidir²⁰². Cumhuriyet öncesinde, Hicaz demiryolunda çalışan işçilerin kaza

¹⁹⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 15.

¹⁹⁸ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı, s. 17.

¹⁹⁹ Güzel, Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı, s. 83.

²⁰⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 16.

²⁰¹ Kemal Oğuzman, "931 Sayılı İş Kanunu'nun Özellikleri", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 33, Sayı: 3-4, 1967, s. 215.

²⁰² Cahit Talas, **Türkiye'nin Açıklanmış Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992, s. 40.

geçirmesi durumunda yardım sağlanmasına yönelik 1910 tarihli Nizamname gibi uygulama sahası dar düzenlemeler yapılmıştır²⁰³.

Kurtuluş Savaşı sırasında, işçilerin sosyal güvenlik sorunlarıyla ilgili görüşmeler yapılmış, Ereğli havzasıyla ilgili iş kazalarını da kapsayacak şekilde yasal düzenleme yapılmıştır. İşverenlerin, iş kazası durumunda işçiyi ücretsiz olarak tedavi ettirmesi ve maden civarında hastane ve eczane açması zorunlu tutulmuştur (151, m. 6). İş kazası durumunda, işverenin işçiye veya hak sahiplerine tazminat ödemesine, kazanın meydana gelmesinde işverenin kusurunun bulunması halinde ayrıca para cezası uygulanacağına yönelik düzenleme yapılmıştır. İhtiyat ve teavün sandığı kurulmasına da karar verilmiştir. İhtiyat ve teavün sandığı iş kazasına uğrayan işçiye çalışmadığı sürelerde geçimini sağlayabilmesi için bir gelir sağlanması ve cenaze giderlerinin karşılanması gibi edimleri yerine getirmekle görevlendirilmiştir²⁰⁴. Yapılan düzenlemeler belirli bir bölgeyi ve yalnızca o bölgede çalışan işçileri kapsamına rağmen sosyal sigortaların uygulamaya geçtiğini göstermesi açısından önem arz etmektedir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında, çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler içeren 02.01.1924 tarih 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun çıkartılmıştır. Anılan Kanun incelendiğinde, iş kazalarıyla ilgili doğrudan düzenleme bulunmasa da işçilerin en az haftada bir gün tatil yapmalarına yönelik düzenleme yapılmasının, iş kazaları üzerinde etkisi olacağı açıktır. 22.04.1926 tarih 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda işveren işçiyi korumakla yükümlü kılınmış ve tehlikelere karşı önlem almaması halinde işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat ödeyeceği düzenlenmiştir. 24.04.1930 tarih 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda işyerinin ve eklentilerinin çalışmaya uygun olması, işyerinde kullanılan araç ve gereçlerin iş kazasına sebebiyet vermeyecek şekilde olması için işçilerin sağlığını korumaya yönelik bir tüzük hazırlanacağına yönelik düzenleme yapılmıştır. Anılan düzenlemeler, iş kazalarıyla ilgili olumlu düzenlemeler içerse de sigortalıların iş kazası bakımından sosyal koruma kapsamına alınmasına ilişkin ihtiyacı karşılamaktan çok uzaktır.

²⁰³ Ferit H. Saymen, "Türkiye'de Sosyal Sigortaların Gelişme Hareketleri ve Yeni Temayülleri", **İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 18, Sayı: 3-4, 1952, s. 1077.

²⁰⁴ Sait Dilik, "Atatürk Döneminde Sosyal Politika", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 1985, Cilt: 40, Sayı: 01, s. 95.

Türkiye'nin UÇÖ'yle yazışmaları 1920 yılında başlamıştır. 1920'li yıllarda UÇÖ'yle yapılan yazışmalarda, iş ilişkilerinin genel bir kanunla düzenlenmesi ihtiyacından bahsedilmektedir²⁰⁵. İş ilişkilerinin genel bir kanunla düzenlenmesi ihtiyacından hareketle 1924, 1927, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında iş kanunu tasarıları hazırlanmıştır. Nihayet 1932 yılında Türkiye'nin UÇÖ'ye üye olmasının da etkisiyle, 1934 yılında hazırlanan tasarı temel alınarak 1936 tarih 3008 sayılı İş Kanunu yayımlanmıştır²⁰⁶. Önceki tasarılar ekonomik gelişmenin yetersizliği, kapsayıcı bir iş kanununun hazırlanamamış olması gibi gerekçelerle geri alınmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin yanında sosyal sigortaların kurulmasına ve iş kazalarına ilişkin hükümler içermektedir. Günümüzde sosyal güvenlik hukuku iş hukukundan ayrı bir hukuk dalı olarak yerini almıştır. Bu dönemde sosyal sigortaların 3008 sayılı İş Kanunu'nun yedinci faslında, sosyal yardımlar başlığı altında, yedi maddede düzenlendiği görülmektedir. İş kazası durumunda sağlanacak edimlerin devlet tarafından sunulacağı ve idare edileceği, iş kazalarının sosyal sigortalar kapsamına alınacağı, bu vazifeyi yerine getirebilmek için işçi sigorta idaresi kurulacağı (m. 100), işçi sigorta idaresinin ilk önce düzenleyeceği sigorta kolları içerisinde iş kazalarının bulunduğu (m. 107) anlaşılmaktadır. İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti başlıklı üçüncü fasılda, günümüzde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) başlığı altında ayrı bir yasayla düzenlenen İSG düzenlemeleri yapılmıştır (m. 54-62).

3008 sayılı İş Kanunu, dönemin koşulları içerisinde değerlendirildiğinde, çok ileri bir yasal düzenleme olduğu söylenebilir²⁰⁷. 1936 yılında iş kazalarının sosyal sigortalar içerisinde, devletin kontrolü altında, sosyal koruma kapsamına alınması sağlanmıştır. Türkiye'de 1930'lu yıllarda sanayileşme süreci başlamıştır. Dünyanın diğer ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de sanayileşme süreciyle işçilerin iş kazalarına karşı güvence altına alınması arasında bağlantı bulunmaktadır. İş kazalarına

²⁰⁵ Mesut Gülmez, **1919 – 2019 ILO Türkiye İlişkilerinin Yüzyılı**, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2019, https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_731580/lang--tr/index.htm, (03.02.2020), s. 72.

²⁰⁶ Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, ss. 6-7.

²⁰⁷ Mesut Gülmez, "1936 İş Yasası'nın Hazırlık Çalışmaları", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 35-36, 1986, ss. 138-139; Nusret Ekin, "Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 35-36, 1986, s. 42-43; Güzel, 3008 sayılı İş Yasası, s. 218.

ve çalışma hayatının tamamına ilişkin düzenlemeleri içeren genel bir yasa çıkarılmasında devletçilik politikası da etkili olmuştur.

3008 sayılı İş Kanunu'nun iş kazalarının sosyal sigortalar kapsamına alınabilmesi için en geç 15.12.1937 tarihinde kurulmasını öngördüğü sigorta kolu ancak 27.06.1945 tarih 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile kurulabilmiştir. İlk iş kazaları sigortasının Almanya'da 1885 yılında kurulduğu dikkate alındığında, altmış yıl sonra Türkiye'de iş kazaları sigortasının kurulabildiği anlaşılmaktadır. Kurulan sigorta kollarının işleyişini sağlaması için, Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşunu takiben, 16.07.1945 tarih 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur²⁰⁸.

Sosyal sigortalar açısından işverenin sorumluluğunun ilk olarak 4772 sayılı Kanun ile düzenlendiği söylenebilir. 4772 sayılı Kanun'da iş kazası durumunda işveren, işveren vekili ve üçüncü kişinin sorumluluğu: *“Kaza, işveren veya vekilinin kastı veya suç sayılır hareketi yahut sigortalının işyerine ait işler dışında çalıştırılması yüzünden olmuş ise İşçi Sigortaları İdaresinin bu kanun gereğince sigortalıya veya hak sahibi olan kimselere yardım ve ödeneklerden dolayı yaptığı her türlü giderleri ödemek işverene veya vekiline düşer... Haksız eylemi ile kazaya sebep olan üçüncü kişiler de işveren veya vekili gibi sorumludur”* (m. 37) hükmüyle düzenlenmiştir.

Düzenlemeden, meydana gelen iş kazasından işverenin üç durumda sorumlu olduğu anlaşılmaktadır. Birincisi işverenin kasti bir hareketi sonucunda iş kazası meydana gelmişse, ikincisi işverenin suç sayılır bir hareketi sigortalının kaza geçirmesine neden olmuşsa, üçüncüsü sigortalının işyeri işlerinin dışında çalıştırılması sonucunda kaza meydana gelmişse İşçi Sigortaları İdaresi tarafından sigortalıya sunulan edimler işverene rücu edilmektedir. Rücu konusunda işveren vekili, işveren gibi sorumlu tutulmuştur. Ayrıca üçüncü kişilerin sorumluluğu da düzenlenmiştir. Üçüncü kişinin hukuka aykırı davranışı sonucunda kaza meydana gelmişse, üçüncü kişinin de işveren gibi sorumlu olacağı anlaşılmaktadır.

4772 sayılı Kanun'da iş kazası: *“Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada; işveren veya vekili tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla; sigortalının işyerinde can kurtarmak için veya işverenin yahut işyerinin veya yürütülen işin çıkarma ve faydasına çalıştığı sırada; 3008 sayılı İş Kanunu'nun 40 ıncı maddesine göre günlük*

²⁰⁸ Saymen, Türkiye'de Sosyal Sigortalar, s. 1089.

iş süresi içinde sayılması gereken zamanlarda vuku bulan ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay” (m. 2) olarak açıklanmıştır. Gelişmelerle birlikte, günümüzde uygulanan iş kazasının tanımına ilişkin mevzuatın temelini 1945 yılında atıldığı görülmektedir. Ayrıca 4772 sayılı Kanun’da işyerinde meydana gelen iş kazasının işveren tarafından İşçi Sigortaları İdaresi’ne derhal yazılı olarak bildirileceği düzenlenmiştir (m. 56).

İş kazaları ile meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları üç farklı kanunla düzenlenmişti. Anılan sigorta kolları 17.07.1964 tarih 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile tek bir kanun içerisinde toplanmıştır. 506 sayılı Kanuna göre meydana gelen iş kazasında işverenin sorumluluğu, *“işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılır bir eylemi sonucunda olmuşsa”* (m. 26) doğmaktadır. Ancak sigortalı çalıştırıldığı Kuruma bildirilmediği veya iş kazası olduktan sonra bildirildiği durumda, işverenin sorumluluğuna ilişkin anılan şartlar aranmaksızın, işverenin Kurumca sigortalıya sunulan edimin peşin sermaye tutarını ödemekle yükümlü olduğu açıklanmıştır (m. 10).

506 sayılı Kanun ile yapılan bir diğer değişikliği İşçi Sigortaları Kurumu’nun adının Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmesi oluşturmaktadır. Ayrıca iş kazası sonucunda meslekte kazanma gücünü kaybeden sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranının belirlenmesi, en önemli sorunların başında geliyordu. Bu durum 506 sayılı Kanun’da ilgili ihtilaf, itiraz ve şikayetlerin incelenmesi için Yüksek Sağlık Kurulu kurulmasıyla aşılma çalışılmıştır²⁰⁹.

Zaman içerisinde bağımlı çalışanların, bağımsız çalışanların ve devlet memurlarının sosyal güvenlik hakları farklı kanunlarla düzenlenmiştir. Sosyal güvenlik kanunlarının uygulanması için Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-kur ve T.C. Emekli Sandığı olmak üzere üç farklı kuruluş bulunmaktaydı. Sosyal güvenlik kanunlarının ve kuruluşlarının birleştirilmesine ilişkin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “tek çatı” olarak bilinen taslaklar 2004 yılında kamuoyuyla paylaşılmıştır. Taslaklarda sosyal sigortaların emeklilik sigortaları ve sağlık sigortası olmak üzere iki farklı kanun içerisinde toplanması öngörülmekteydi. Ancak meclise

²⁰⁹ Ekmel Zadil, “506 Sayılı Kanun’un Getirdiği Yenilikler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 19, 1968, s. 277.

sunulurken değişikliğe gidilerek, emeklilik sigortaları ve sağlık sigortası taslakları “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısı” adıyla birleřtirilmiřtir²¹⁰.

Sosyal güvenlik kanunları 31.05.2006 tarih 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’yla, sosyal güvenlik kuruluşları ise 16.05.2006 tarih 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu’yla birleştirilmiştir. 5510 sayılı Kanun’un iş kazalarına ilişkin hükümlerinin 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Ancak yapılan ertelemeler sonucunda 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 506 sayılı Kanuna benzer şekilde, 5510 sayılı Kanuna göre işverenin sorumluluğu, “*işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse*” (m. 21/1, 76/4) doğmaktadır. 5510 sayılı Kanun’da işverenin sorumluluğuna ilişkin düzenleme yapılırken, 506 sayılı Kanun’da yer alan “işverenin suç sayılır bir hareketi” ibaresine yer verilmemiştir. Sigortalı alıştırıldığının Kuruma bildirilmediği veya iş kazası olduktan sonra bildirildiği durumda, işverenin sorumluluğuna ilişkin anılan şartlar aranmaksızın, Kurumca sigortalıya sunulan edimlerin işverenden tahsil edilmesine ilişkin 506 sayılı Kanun’da yer alan düzenleme, 5510 sayılı Kanun’da korunmuştur (m. 23). 5510 sayılı Kanun’da 506 sayılı Kanun’da yer alan düzenlemeden farklı olarak “*gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı*” ibaresi eklenmiştir. Anılan düzenlemeyle, işverenlerin büyük bir belirsizlikten kurtarıldığı söylenebilir.

Özetle Türk sosyal güvenlik sisteminde İKMİH sigorta kolu, 27.06.1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sosyal sigortalar açısından işverenin iş kazası bakımından sorumluluğu da ilk olarak 4772 sayılı Kanun’da yer almıştır. 01.01.1946 tarihinden günümüze kadar işverenin sorumluluğu sırasıyla 4772 sayılı Kanun’da, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda ve 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda düzenlenmiştir.

²¹⁰ Ali Rıza Okur, “Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları”, **alışma ve Toplum**, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum/zel Sayı: 8, 28.01.2006, s. 106.

II. SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA SUNULAN EDİMLER

İş kazası meydana geldikten sonra, sigortalıya veya hak sahiplerine yönelik parasal edimler İKMH sigortası kapsamında, sigortalıya yönelik sağlık hizmeti GSS kapsamında sağlanmaktadır. İKMH sigortasından sunulan edimler; geçici iş göremezlik ödeneği (GİGÖ) verilmesi, sürekli iş göremezlik geliri (SİGG) bağlanması, sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış hak sahibine evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesidir. GSS kapsamında, sigortalıya sağlık hizmeti verilmektedir.

Tablo 1: İş Kazası Durumunda Sosyal Sigortalar Kapsamında Sunulan Edimler

Sigortalıya	Hak Sahiplerine
• Geçici İş Göremezlik Ödeneği	• Ölüm Geliri
• Sürekli İş Göremezlik Geliri	• Cenaze Ödeneği
• Sağlık Hizmeti	• Evlenme Ödeneği
	• Sağlık Hizmeti

İş kazasına uğrayan sigortalıya sosyal sigortalar kapsamında sunulan edimlerin sunulması için belirli bir süre sigortalı bildirimi gibi bir şart aranmamaktadır. Sigortalı ilk işe girdiği gün dahi iş kazasına uğrasa, sosyal sigortalar kapsamında sunulan edimlerden yararlanabilecektir²¹¹. İşveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesinin verilir verilmediği, meydana gelen olayın iş kazası sayılmasında ve edimlerin sunulmasında önem arz etmemektedir. Yalnızca, meydana gelen olayın iş kazası olması koşulu aranmaktadır. Tablo 2’de Türkiye’de 2009 – 2019 yılları arasında meydana gelen iş kazası sayılarına yer verilmiştir.

²¹¹ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 129; Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 369; Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik, s. 323.

Tablo 2: İş Kazası Sayıları (2009 – 2019)

Yıl	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ölümlü İş Kazası Sayısı	1.171	1.444	1.700	744	1.360	1.626	1.252	1.405	1.633	1.541	1.147
Toplam İş Kazası Sayısı	64.316	62.903	69.227	74.871	191.389	221.366	241.547	286.068	359.653	430.985	422.463

Kaynak: SGK, İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>, (11.09.2020).

2009 yılında 1.171 kişi iş kazası sonucunda vefat etmiştir. 2009 – 2019 döneminde en yüksek sayıda ölümlü iş kazasının meydana geldiği 2011 yılında, 1.700 kişi vefat etmiştir. 2009 yılından 2011 yılına gelindiğinde, ölümlü iş kazalarında %45 artış olmuştur. 2009 – 2019 döneminde en az sayıda ölümlü iş kazasının meydana geldiği 2012 yılında, 744 kişi vefat etmiştir. Ölümlü iş kazası sayıları genel olarak değerlendirildiğinde, iş kazası sonucunda ölümlerin önlenmesi için alınan önlemlerin başarılı olmadığı söylenebilir.

Toplam iş kazası sayısı incelendiğinde, 2012 yılı ve öncesinde açıklanan iş kazası sayıları ile 2013 ve sonrasında açıklanan iş kazası sayısında önemli bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Bu farklılığın iş kazası sayısındaki artıştan kaynaklanmadığı düşünüldüğünden, SGK İstatistik Açıklamaları incelenmiştir. İncelemede farklılığın: “İş kazası vaka sayıları: 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler AB standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır” şeklinde açıklandığı tespit edilmiştir.

2012 yılı ve öncesine ait iş kazası sayıları incelendiğinde, ortalama 67.829 iş kazasının meydana geldiği, iş kazası sayısının 2010 yılı haricinde her yıl artış gösterdiği, en fazla artışın 6.324 artış ile 2011 yılında yaşandığı, 2009 yılından 2012

yılına gelindiğinde iş kazası sayısının %16,5 artış gösterdiği anlaşılmaktadır. 2013 – 2019 dönemine ait iş kazası sayıları incelendiğinde, 2019 yılı hariç her yıl meydana gelen iş kazası sayısında önemli bir artış olduğu, iş kazası sayısındaki artışın düzenli olarak devam ettiği, 2013 yılında 191.389 olan iş kazası sayısının %121 artışla 2019 yılında 422.463 kişi olduğu anlaşılmaktadır. Veriler değerlendirildiğinde, meydana gelen iş kazası sayısının 2019 yılı hariç her yıl katlanarak arttığı, İSG uygulamalarından istenilen sonuçların alınamadığı, Türkiye'nin iş kazalarını önlemede başarılı olamadığı söylenebilir.

A. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi

İş kazası sonucunda meslekte kazanma gücünü geçici olarak kaybeden sigortalının gelirinde bir azalma meydana gelmektedir. Sigortalının gelirinde meydana gelen azalmanın bir nebze önlenebilmesi için, sigortalıya çalışamadığı süre boyunca İKMH sigortasından GİGÖ verilmektedir²¹². Sigortalının iş göremezliğinin bir sürenin sonunda iyileşeceği öngörülüyorsa, bu durum geçici iş göremezlik kavramıyla ifade edilmektedir²¹³. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde iş kazasına uğrayan sigortalının istirahatli olduğu sürede geçici olarak çalışamamasının geçici iş göremezlik hali olduğu, sigortalıya istirahatli olduğu sürede verilen ödeneğin ise GİGÖ olduğu açıklanmıştır (m. 38). Sigortalının istirahatli olması, Kurumca yetkilendirilen hekimden veya sağlık kurulundan rapor almış olmasını ifade etmektedir²¹⁴.

5510 sayılı Kanuna göre GİGÖ, iş kazasına uğrayan sigortalıya istirahatli olduğu her gün için (m. 18/1-a), günlük kazancının yatarak tedavilerde yarısı, ayakta tedavilerde üçte ikisi kadar ödenmektedir (m. 18/3). Sigortalının yaşamını sürdürmesi için gerekli geliri elde edebilmesi için GİGÖ'nün belirlenmesinde, sigortalının günlük kazancı esas alınmıştır²¹⁵. Düzenlemeden iş kazasına uğrayan sigortalıya istirahatli olduğu süre boyunca her gün GİGÖ verileceği, herhangi bir süre kısıtlaması olmadığı anlaşılmaktadır. İş kazasına uğrayan sigortalıya verilen sağlık hizmeti, yatarak

²¹² Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 325.

²¹³ Ali Nazım Sözer, "İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri", **Adalet Dergisi**, Sayı: 1, 1984, s. 34.

²¹⁴ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta, 10. baskı, İstanbul, 2011, s. 201.

²¹⁵ Kenan Tunçomağ, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Yardımları", **Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Kubalı'ya Armağan, Yıl: 8, Sayı: 11, 1974, s. 517.

tedavilerde ayaktan tedavilere göre daha maliyetli olduğu için sigortalıya ödenen GİGÖ daha düşüktür.

Emsal bir işte çalışan kişinin belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlanan emsal işçi kavramı esas alınmaktadır. Kanun’da “*Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır*” hükmü yer almaktadır. Emsal bir işte çalışan kişi tespit edilirken, ilk önce çalıştığı işyerinde aynı veya benzer işte çalışan kişinin ücretinin esas alınacağı, çalıştığı işyerinde aynı veya benzer işte çalışan kişinin olmaması halinde, işyerinin bulunduğu iş kolunda faaliyet gösteren benzeri bir işyerinde çalışan kişi veya kişilerin ücretinin esas alınacağı anlaşılmaktadır.

3.000 x 3 = 9.000 TL üç aylık prime esas kazanç (prim ve ikramiye hariç)

Sigortalıya ödenecek günlük kazancın üst sınırı, 100 TL'ye yarısı oranında ekleme yapılarak bulunan 150 TL'dir. Başka bir deyişle sigortalıya en fazla 150 TL günlük kazanç üzerinden GİGÖ verilebilecektir.

$$2.100 \times 3 = 6.300 \text{ TL üç aylık prim ve ikramiye}$$

$$6.300 \text{ TL} / 90 = 70 \text{ TL günlük kazanç ilave edilecek kazanç tutarı}$$

Ücret, prim ve ikramiyeye göre hesaplanan günlük kazanç $100 + 70 = 170 \text{ TL}$ 'dir. Ancak sigortalının ücretine göre hesaplanan günlük kazanç üst sınırı 150 TL olduğundan, GİGÖ istirahatli olduğu 25 gün için 150 TL günlük kazanç üzerinden hesaplanarak ödenecektir.

Sigortalının, GİGÖ'yü hakkın doğuşundan itibaren beş yıl içerisinde istememesi durumunda, GİGÖ hakkı düşmektedir (5510 m. 97/3). Yasal düzenlemede GİGÖ için öngörülen sürenin hak düşürücü süre olduğu, beş yıl içerisinde talep edilmediği takdirde GİGÖ alınmayacağı anlaşılmaktadır. Beş yıllık sürenin hesaplanmasında, hakkın doğduğu tarih önem arz etmektedir. Hakkın doğduğu tarih, sigortalının GİGÖ'ye konu istirahat raporunun bittiği tarih olarak kabul edilmektedir²¹⁶.

B. Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanması

İş kazası sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan sürekli ödemeye gelir denilmektedir (5510 m. 3/1-16). Sigortalıya gelir bağlanabilmesi için gerekli şartlar 5510 sayılı Kanun'da: *"İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır"* (m. 19) hükmüyle açıklanmıştır.

Yasal düzenlemede sigortalının SİGG'ye hak kazanabilmesi için üç unsurun varlığı aranmıştır. Birincisi, sigortalıda meydana gelen hastalık ve engellilik halinin iş kazası sonucunda olmasıdır. İkincisi, bu durumun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurulları tarafından verilecek raporla belgelenmesidir. Üçüncüsü, anılan raporun incelenmesi sonucunda, Kurum Sağlık Kurulu tarafından sigortalının meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında kaybettiğinin tespit edilmesidir. Tablo 3'de 2009 – 2019 döneminde iş kazası sonucunda SİGG almakta olan sigortalı sayısı gösterilmiştir.

²¹⁶ SGK, 2016/21 sayılı Genelge.

Tablo 3: İş Kazasından Dolayı Sürekli İş Göremezlik Geliri Alan Sigortalı (4/1-a) Sayısı (2009 – 2019)

Yıllar	2009*	2010*	2011*	2012*	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Kişi Sayısı	52.702	58.496	58.966	60.612	56.786	57.534	60.698	65.129	68.015	70.541	73.869

* İlgili yıllarda İKMH sigortasından bağlanan toplam SİGG sayısı verilirken, iş kazasından kaynaklanan, meslek hastalığından kaynaklanan ayırımına gidilmediği için, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında meslek hastalığından kaynaklanan SİGG sayılarının ortalaması alınarak, 2009, 2010, 2011, 2012 yılı toplam SİGG bağlananların sayısından çıkartılmak suretiyle, yaklaşık iş kazasından kaynaklanan SİGG sayısı bulunmuştur.

Kaynak: SGK, İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>, (11.09.2020).

Tabloda İKMH sigortasına tabi olan kişilerden yalnızca 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin verilere yer verilmiş, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin verilere yer verilmemiştir.

SİGG alan kişi sayısında, yalnızca 2013 yılında bir düşüş olmuş, 2013 yılı haricinde sürekli artış olmuştur. SİGG alan kişi sayısında en fazla artışın 5.704 kişiyle, 2010 yılında yaşandığı anlaşılmaktadır. 2009 yılında 52.702 kişi iş kazasından dolayı SİGG almaktayken, 2019 yılına gelindiğinde sayının 73.869 kişi olduğu görülmektedir. 2009 - 2019 döneminde iş kazasından dolayı SİGG alan kişi sayısı 21.167 kişi artmıştır. Yaşanan artış oransal olarak değerlendirildiğinde, yaklaşık %40 oranında artış olduğu görülmektedir.

Sigortalının mesleği, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine göre, iş kazasına uğradığı tarihte yapmış olduğu iş olarak kabul edilmektedir (m. 21). Uygulamada, işveren tarafından sigortalı için yapılan bildirimde göre sigortalının mesleği belirlenmektedir. Ancak bildirilen mesleğin, sigortalının fiilen yapmış olduğu işle uyumlu olmadığı durumlarla karşılaşılabilmektedir. Bu durumda, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından yapılacak incelemeye göre sigortalının mesleği tespit edilmektedir.

Sigortalının birden fazla iş kazasına uğraması durumunda, her bir iş kazası sonucunda kaybettiği meslekte kazanma gücü kayıp oranı ayrı ayrı kararlarda gösterildikten sonra birleştirme işlemi uygulanarak, toplam meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre işlem tesis edilmektedir²¹⁷. Meslekte kazanma gücü kayıp oranları toplamı %10 ve üzerindeyse sürekli iş göremezlik hali oluşmaktadır. Ayrı ayrı meslekte kazanma gücü kayıp oranları %10'un altında kalsa dahi toplamı %10 ve üzerindeyse sürekli iş göremezlik hali oluşacaktır. Hesaplama sigortalının aynı işverenin veya farklı işverenlerin yanında uğramış olduğu iş kazalarının tamamı dikkate alınmaktadır²¹⁸.

Sigortalının iş kazası sonucunda meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında kaybetmiş olması, sürekli iş göremezlik olarak ifade edilmektedir²¹⁹. Sürekli iş göremezlik hali, sigortalının meslekte kazanma gücü kaybına göre kısmi veya tam olabilmektedir. Sigortalının meslekte kazanma gücünü %10 ve üzerinde, %100'ün altında kalacak şekilde kaybetmiş olması sürekli kısmi, %100 kaybetmiş olması ise sürekli tam iş göremezlik halidir²²⁰.

Kurum Sağlık Kurulu tarafından belirlenen meslekte kazanma gücü kayıp oranına sigortalının itiraz hakkı bulunmaktadır. Sigortalının itiraz hakkını kullanabilmesi için herhangi bir süre kısıtlaması bulunmamaktadır. Sigortalının itirazı halinde konu Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca (SSYSK) incelenerek karara bağlanacaktır. Sigortalı, belirlediği bir uzman hekimin, SSYSK'da dinlenmesini talep edebilecektir (5510 m. 95/2, 58/4). Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine göre SSYSK'da verilen karar, Kurum Sağlık Kurulunu bağlayıcı niteliktedir (m. 19). Bir başka ifadeyle SSYSK kararı Kurum için nihai karardır. Sigortalının Kurumca belirlenen meslekte kazanma gücü kayıp oranına karşı iş mahkemesine dava açma hakkı bulunmaktadır²²¹.

²¹⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu, "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranları Tespit İşlemleri", 2015/23 sayılı Genelge, Ankara, 2015.

²¹⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2005/11343, Karar 2006/699, 06.02.2006; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2003/3700, Karar 2003/6975, 14.10.2003, www.kazancı.com, (11.04.2020).

²¹⁹ Sözer, İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücü, s. 34.

²²⁰ M. Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, 2. baskı, Seçkin, Ankara, 2009, s. 182; Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 328.

²²¹ Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 224; Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, ss. 1410-1411; Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 371; Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, Esas 1976/6, Karar 1976/4, 28/6/1976; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2017/2716, Karar 2019/6913, 02/10/2019; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2019/5710, Karar 2019/7704, 11.12.2019, www.kazancı.com, (12.04.2020).

1. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Başlangıcı

SİGG'ye hak kazanan sigortalının SİGG'yi alabilmesi için tahsis talep dilekçesiyle Kuruma başvurması gerekmektedir. Tahsis talep dilekçesi, doğrudan Kuruma verilebileceği gibi posta veya e-devlet aracılığıyla da gönderilebilir. Sigortalıya SİGG bağlanabilmesi için çalışmış olduğu işten ayrılması şartı aranmamaktadır (SSİY, m. 41/3).

Sigortalının SİGG'yi talep etmesi, SİGG'nin ödenebilmesi için gereklidir. Sigortalının SİGG'yi uygun bir sürede talep etmesi için yasa koyucu düzenleme yapmıştır. Düzenlemede, sigortalının SİGG'ye hak kazandığı tarihten itibaren beş yıl içerisinde talepte bulunmazsa, beş yıldan önceki sürelerin zamanaşımına uğrayacağına hükmedilmiştir. Ancak talep edilmemesinin ağır hastalık, kısıtlılık gibi haklı bir nedene dayandığının ispatlanması durumunda, zamanaşımı hükümleri uygulanmayacaktır (5510 m. 97/1-2).

SİGG'de hakkın kazanıldığı tarih, SİGG'nin başlangıç tarihidir. SİGG'nin başlangıcı, sigortalının GİGÖ alıp almamasına göre değişmektedir. İş kazasına uğrayan sigortalının GİGÖ alması durumunda GİGÖ'nün sona erdiği tarihi, GİGÖ almaması durumunda sağlık kurulu rapor tarihini takip eden ay başından başlamakta (5510 m. 19/8).

Örneğin, 10.08.2010 tarihinde iş kazasına uğrayan sigortalı C'nin meslekte kazanma gücünü %45 kaybettiğine ilişkin sağlık kurulu rapor tarihi 20.09.2010'dur. Sigortalı C, SİGG bağlanması için tahsis talep dilekçesini 02.05.2011 tarihinde posta aracılığıyla Kuruma göndermiştir.

Sigortalı C'nin SİGG'ye hak kazandığı tarih 01.10.2010'dur. 01.10.2015 tarihine kadar talep etmesi halinde 01.10.2010 tarihinden itibaren SİGG bağlanacaktır. 02.05.2011 tarihinde talepte bulunduğu için 01.10.2010 tarihinden itibaren gelir bağlanacaktır.

Sigortalı C'nin 01.10.2015 tarihinden sonra talep etmesi durumunda beş yıl geriye dönük ödeme yapılabilecek, beş yıldan önceki süreler haklı bir neden olmaması halinde zamanaşımına uğrayacaktır. 20.01.2016 tarihinde talep edildiği varsayıldığında, geriye doğru beş yıllık süreye ilişkin ödeme yapılacaktır. 20.01.2016 tarihinden geriye doğru beş yıllık süre hesaplandığında bulunan 20.01.2011 tarihini takip eden ay başı olan 01.02.2011 tarihinden itibaren SİGG bağlanacaktır. 01.10.2010

– 01.02.2011 dönemine ilişkin SİGG ağır hastalık, kısıtlılık gibi haklı bir nedenin bulunduğu ispatlanamaması durumunda, zamanaşımına uğrayacaktır.

2. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması

Sürekli iş göremezlik gelirin esas alınacak günlük kazancın hesaplanması, 5510 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinde düzenlenmiştir. Günlük kazanç, sigortalının iş kazasının meydana geldiği tarihten önceki on iki aydaki son üç aylık prime esas kazancının, prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunmaktadır. On iki aylık dönemde prime esas kazancı bulunmayan sigortalı, işe başladığı ay içerisinde iş kazasına uğrarsa, işe başladığı tarihle iş kazasına uğradığı tarih arasındaki prime esas kazancının, prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle; işe başladığı gün iş kazasına uğrarsa aynı veya emsal bir işte çalışan kişinin kazancına göre bulunmaktadır. Günlük kazanç bulunurken ücret dışındaki ödemeler (prim, ikramiye gibi) dikkate alınmışsa, yalnızca ücrete göre hesaplanacak günlük kazanç, yarısı oranında yapılacak eklemeyele bulunacak günlük kazanç üst sınır olarak kabul edilmiştir. İş kazası sonucunda sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelir günlük kazancın otuz katı olarak belirlenmektedir (m. 17).

Sürekli tam iş göremezlik durumunda, sigortalıya günlük kazancının otuz katının %70'i gelir olarak bağlanmaktadır. Sürekli kısmi iş göremezlik durumundaysa tam iş göremezlik gibi hesaplanan gelire iş göremezlik derecesi oranı uygulanarak bulunacak tutar, gelir olarak bağlanmaktadır. İş kazası sonucunda, sigortalının sürekli başkasının bakımına muhtaç olması durumunda, %70 olarak belirlenen gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanacaktır (5510 m. 19/3). Sigortalının sürekli başkasının bakımına muhtaç olması durumunda, sürekli tam iş göremezlik veya sürekli kısmi iş göremezlik arasında fark bulunmamaktadır. Her iki durumda da gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanacaktır. İş göremezlik derecesi %80 ve %100 olan iki farklı sigortalı olduğu, her iki sigortalının da başkasının sürekli bakımına muhtaç olduğu varsayımında, iki sigortalı için de gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanacaktır.

İş kazasına uğrayan sigortalının başka birisinin sürekli bakımına muhtaç olması durumunda, SİGG için alt sınır öngörülmüştür. Alt sınır, prime esas kazanç alt sınırının aylık tutarının %85'i olarak belirlenmiştir (5510 m. 55/5). SİGG'de alt sınır yalnızca sürekli başkasının bakımına muhtaç sigortalı için belirlenmiştir. Sigortalı iş kazası

sonucunda meslekte kazanma gücünü %100 oranında kaybetmiş olsa dahi sürekli başkasının bakımına muhtaç durumda değilse, bağlanacak SİGG için alt sınır bulunmamaktadır.

Örneğin, 20.03.2020 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazası sonucunda meslekte kazanma gücünü %80 oranında kaybeden sigortalı B'nin SİGG hesaplanırken öncelikle günlük kazancı bulunacaktır. Günlük kazanç bulunurken, iş kazasının meydana geldiği tarihten önceki üç ayın kazancı olan 2019/12, 2020/01, 02 nci ay kazancı prim ödeme gün sayısına bölünecektir. Prime esas kazanç ve prim ödeme gün sayısı tabloda belirtildiği şekildedir. Sigortalının prime esas kazancının hesaplanmasında arızı ödemeler bulunmamaktadır.

Dönem	Prime Esas Kazanç	Prim Ödeme Gün Sayısı
2019/12	4.000	20
2020/01	5.000	25
2020/02	6.000	30
Toplam	15.000	75

Sigortalının iş kazasının meydana geldiği 20.03.2020 tarihinden önceki son üç ayda 15.000 TL prime esas kazancı, 75 gün prim ödeme gün sayısı bulunmaktadır. $15000:75 = 200$ TL sigortalının günlük kazancıdır. $200 * 30 * \%70 = 4200$ TL sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp olan %80 oranı uygulanarak sigortalının SİGG olan 3.360 TL'ye ulaşılacaktır.

Sigortalı B iş kazası sonucunda sürekli başkasının bakımına muhtaç olsaydı, günlük kazancı olan 200 TL'nin 30 katı olan 6.000 TL'nin %100'ü yani tamamı üzerinden SİGG hesaplanacak ve $6000 * \%80 = 4800$ TL olacaktı. 2020 yılı için belirlenen aylık kazanç alt sınırı 2.943 TL'dir. $2.943 * \%85 = 2.502$ TL 2020 yılında sürekli başkasının bakımına muhtaç sigortalıya bağlanacak SİGG'nin alt sınırı olarak belirlenmiştir. Sigortalı B'ye bağlanan SİGG alt sınırın üzerindedir. SİGG alt sınırın altında kalmış olsaydı 2.502 TL'ye çekilecekti.

Sigortalı B 2019/03 – 2020/02 döneminde çalışmamış olsaydı, günlük kazancı 01.03.2020 – 20.03.2020 dönemine ilişkin prime esas kazancın prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle bulunacaktı.

Sigortalı B'nin 20.03.2020 tarihinde işe girdiği ve aynı gün iş kazasına uğradığı varsayımında, B ile aynı veya emsal bir işte çalışan sigortalının kazancı esas alınacaktı.

Arızı kazancı bulunmuş olsaydı, günlük kazancı olan 200 TL'ye %50'si eklendiğinde bulunacak olan 300 TL üst sınır olarak uygulanacak, arızı kazanç dahil edilmiş günlük kazanç 300 TL'yi geçemeyecekti.

C. Ölüm Geliri Bağlanması

Sosyal güvenlik hukukunda hak sahipliği, sigortalının ölümü halinde ortaya çıkmaktadır. Sigortalının hayatta olduğu durumlarda yalnızca sigortalıya SİGG bağlanmaktadır. Meydana gelen iş kazası sonucunda sigortalının ölmesi halinde, hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır²²². Hak sahipliğinin, 5510 sayılı Kanun'da: *"Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ... almakta olanların ölümü halinde, gelir ... bağlanmasına ... hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını"* (m. 3/7) ifade ettiğine yer verilmiştir. Hak sahipliği kavramı iş kazaları açısından incelendiğinde, sigortalının veya SİGG almakta olan kişinin ölümü halinde, gelir bağlanacak eş, çocuk, anne ve babasını kapsadığı söylenebilir.

Hak sahiplerine bağlanan gelir, Sosyal Sigorta İşlemler Yönetmeliği'nde ölüm geliri olarak adlandırılmıştır. Ölüm geliri, sigortalının iş kazası sonucunda veya SİGG almaktayken ölmesi halinde hak sahiplerine bağlanmaktadır (SSİY, m. 42/1). Hak sahipliği kavramının ortaya çıkması, sigortalının ölümüne bağlı olduğu için hak sahiplerine bağlanan gelir, ölüm geliri olarak adlandırılmıştır. Sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanabilmesi için, sigortalının belirli bir süre sigortalı olması veya prim ödenmiş olması şartı aranmamaktadır²²³. Şöyle ki, sigortalının ilk işe girdiği gün dahi, uğradığı iş kazası nedeniyle vefat etmesi durumunda hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından, ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanacağına ilişkin düzenleme 5510 sayılı Kanun'un 20 nci maddesinde: *"İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, 17 nci madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının %70'i, 55 inci*

²²² Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. baskı, Ekin Kitabevi, Bursa, 2013, s. 318.

²²³ Nurşen Caniklioğlu, **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Geride Kalanların Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1997, s. 116; Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, s. 211.

maddenin ikinci fıkrasına göre güncellenerek 34 üncü madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır” hükmüyle yapılmıştır. Yasal düzenlemeden, sigortalının ölümünün iş kazasına bağlı olması veya SİGG almaktayken ölmesi olmak üzere, iki durumda hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacağı anlaşılmaktadır. Tablo 4’de iş kazası sonucunda veya SİGG almaktayken ölen sigortalılardan dolayı ölüm geliri almakta olan hak sahibi sayısı verilmiştir.

Tablo 4: Ölüm Geliri Almakta Olan Hak Sahibi Sayısı (2009 – 2019)

Yıllar	Eş	Çocuk	Ana ve baba	Hak sahibi toplamı
2009	34.620	31.559	8.375	69.409
2010	35.897	32.108	8.392	71.252
2011	37.157	32.778	8.401	73.191
2012	38.038	32.947	8.344	74.184
2013	36.275	32.500	8.084	76.859
2014	37.128	33.181	8.591	78.900
2015	38.269	33.326	8.672	80.267
2016	39.194	34.003	8.669	81.866
2017	40.657	34.958	8.694	84.309
2018	41.487	35.281	8.755	85.523
2019	42792	36.497	8.703	87.992

Kaynak: SGK, İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>, (11.09.2020).

2009 – 2019 döneminde ortalama, dul eş olarak 38.319 kişiye, sigortalının çocuğu olarak 33.558 kişiye ve sigortalının anne ve babası olarak 8.516 kişiye ölüm geliri bağlanmıştır. İş kazası sonucunda veya SİGG almaktayken ölen sigortalının hak sahiplerinden en fazla dul eşe ölüm geliri bağlandığı, dul eşi sırasıyla sigortalının çocuğu ile anne ve babasının izlediği görülmektedir.

2009 yılında iş kazası sonucunda veya SİGG almaktayken ölen sigortalıdan dolayı, 69.409 hak sahibine ölüm geliri bağlandığı görülmektedir. 2019 yılında 87.992 hak sahibine ölüm geliri bağlanmıştır. 2009 yılından 2019 yılına gelindiğinde ölüm geliri bağlanan kişi sayısında yaklaşık %27 artış olmuştur. Artış bu süreçte meydana gelen ölümlü iş kazalarındaki %31,5’lik artışla uyumludur. Ölüm geliri bağlanan hak sahibi sayısı her yıl düzenli olarak artmıştır. Bu durum, her yıl meydana gelen iş kazası sayısındaki önlenemeyen artışla ilgilidir.

1. Sigortalının İş Kazasına Bağlı Nedenlerden Ölmesi Durumunda

Sigortalının ölümünün iş kazasına bağlı olması, iş kazası ile ölüm arasında uygun illiyet bağının bulunması olarak da açıklanabilir. Uygun illiyet bağı, çalışmanın “Sigortalının Uğradığı Zarar ile Olay Arasında Uygun İlliyet Bağının Bulunması” başlığı altında açıklanmıştır. İş kazasının meydana gelmesinden bir süre sonra, sigortalının ölmesi durumunda, ölümünün iş kazasından kaynaklanıp kaynaklanmadığı konusunda tereddüt hasıl olabilmektedir. Keza ölüm olayının iş kazası meydana gelir gelmez gerçekleşmesi gibi bir şart aranmamaktadır. İş kazasının “sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay” olmasına ilişkin yasal düzenlemeden, sigortalının ölüm olayının hemen veya sonradan gerçekleşebileceği anlaşılmaktadır²²⁴.

Sigortalının ölümünün iş kazasına bağlı olup olmadığına ilişkin karar, Kurum Sağlık Kurulu tarafından verilecektir. Kurum Sağlık Kurulu tarafından, sigortalının ölüm nedenin iş kazasına bağlı olmadığına karar verilmesi durumunda, hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmayacaktır. Kurum Sağlık Kurulu kararında, sigortalının ölüm nedeninin geçirdiği iş kazasına bağlı olup olmadığına karar verilemeyeceğinin yer alması durumunda da sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmayacağı

²²⁴ Eren, İş Kazası, s. 8.

düzenlenmiştir²²⁵. Sigortalının ölüm nedeninin iş kazasına bağlı olup olmadığının Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilemediği gerekçesiyle ölüm geliri bağlanmayan hak sahiplerinin, kararı tebliğ aldıktan sonra, süre kısıtlaması olmaksızın, SSYSK kararına itiraz hakları vardır. SSYSK’da sigortalının ölüm nedeninin iş kazasına bağlı olup olmadığının tespit edilemeyeceğine karar verilmesi durumunda, hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmayacaktır.

Hak sahiplerinin, iş mahkemesine başvurarak sigortalının ölüm nedenini tespitini isteme hakları bulunmaktadır. Yargıtay’ın, sigortalının ölümünün iş kazasıyla bağlantılı olup olmadığının tespitine ilişkin kararlarında, sosyal güvenliğin koruma amacından hareketle, konuyu oldukça geniş değerlendirdiği belirtilmektedir²²⁶. Yargıtay’ın, sigortalının ölümünün iş kazasıyla bağlantılı olup olmadığı konusunda, hak sahiplerinin korunmasına yönelik karar vermesi, sosyal koruma sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre²²⁷, Adli Tıp Kurumu tarafından hazırlanacak rapor veya raporlara göre sigortalının ölüm nedeninin tespiti yoluna gidilecektir. Yüksek mahkemece, sigortalının 05.01.2005 tarihinde duyma yetisini önemli ölçüde yitirdiği iş kazası ile 20.10.2006 tarihinde intihar etmesi arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığı, sigortalının ölümünün iş kazasına bağlı nedenlerden kaynaklanıp kaynaklanmadığı konusunda Adli Tıp Kurumu’ndan alınacak rapora göre karar verilmesine, sigortalının ölümünün iş kazasından kaynaklandığının tespiti halinde, işverenin sorumluluğuna gidilebileceğine karar verilmiştir²²⁸.

Sigortalının ölümünün iş kazasıyla bağlantılı olup olmadığının tespitine ilişkin, yüksek mahkemenin bir diğer kararında, 07.01.2008 tarihinde çelik kalıp sökümü esnasında kaza geçirerek yaralanan sigortalının, 07.02.2009 tarihinde öldüğü, SSYSK’da sigortalının ölümünün iş kazasıyla bağlantılı olup olmadığının tespit edilemeyeceğine karar verildiği, sigortalının ölümünün iş kazası sonucu olup olmadığı konusunda, Adli Tıp Kurumu İhtisas Dairesi ile gerektiği takdirde Adli Tıp Üst

²²⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu, “Emeklilik İşlemleri”, 2018/38 sayılı Genelge, Ankara, 2018.

²²⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 364.

²²⁷ Örnek kararlar için bkz. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2018/7249, Karar 2019/48, 14/01/2019; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2014/3016, Karar 2014/9964, 06.05.2014, www.lexpera.com.tr, (25.04.2020).

²²⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2018/5709, Karar 2019/4231, 12.06.2019, www.lexpera.com.tr, (25.04.2020).

Kurulundan rapor alınarak, sonucuna göre işlem yapılması gerektiğine yer verilmiştir²²⁹.

2. Sigortalının Sürekli İş Göremezlik Geliri Almaktayken Ölmesi Durumunda

İş kazası sonucunda, meslekte kazanma gücünü %10 ve üzerinde kaybettiği tespit edilen sigortalılara SİGG bağlanmaktadır. Dolayısıyla meslekte kazanma gücünü %10 ve üzeri kaybeden sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacaktır. 5510 sayılı Kanun'da, SİGG almaktayken ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak ölüm gelirinin, meslekte kazanma gücü kayıp oranının %50'nin altında olması ile %50 ve üstünde olması durumuna göre iki farklı şekilde hesaplanacağı açıklanmıştır (m. 20/2-3).

Meslekte kazanma gücü kayıp oranı %50'nin altında olması nedeniyle, SİGG bağlanmış sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacaktır. Ölüm gelirinin hesaplanmasında ölüm nedeninin iş kazasıyla bağlantılı olması durumunda, 5510 sayılı Kanun'un 20 nci maddesinin birinci fıkrasına göre, sigortalının aylık kazancının %70'i ölüm geliri olarak bağlanacaktır. Ölüm nedeninin iş kazasıyla bağlantılı olmaması durumundaysa, sigortalıya bağlanan SİGG, hak sahiplerine ölüm geliri olarak bağlanacaktır.

SİGG alan sigortalının ölmesi durumunda ölüm nedeninin tespiti, bağlanacak gelirin hesaplanmasında belirleyicidir. Özellikle SİGG bağlandıktan uzun süre sonra sigortalının ölmesi durumunda, ölümün iş kazasından kaynaklanıp kaynaklanmadığının tespiti güçleşmektedir. Burada, iş kazasının meydana geldiği tarihle ölümün gerçekleştiği tarih arasındaki süreden ziyade, sigortalının ölüm nedenine odaklanılması gereklidir²³⁰. Çünkü, sigortalının ölümü, iş kazasının meydana geldiği tarihten uzun bir süre sonra da gerçekleşebilir.

Sigortalının ölüm nedeninin iş kazasından kaynaklanıp kaynaklanmadığının tespitinin, idari aşamada Kurum tarafından yapılacağı açıktır. Sigortalının ölüm nedeninin iş kazasından kaynaklanıp kaynaklanmadığı ölüm belgesi, ölüm tutanağı,

²²⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2017/1160, Karar 2017/10347, 01.12.2017, karararama.yargitay.gov.tr, (26.04.2020)

²³⁰ Caniklioğlu, Geride Kalanların Korunması, s. 131.

defin ruhsatı, gömme izin kağıdı, ölü muayene zabıt varakası, otopsi raporu veya doktor raporu gibi belgeler ve diğer tespit edilecek belgelerin incelenmesi suretiyle Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilecektir. Anılan belgelerin temin edilememesi halinde, sosyal güvenlik denetmenleri aracılığıyla, sigortalının ölümünden önce iş kazasının haricinde başka bir kaza geçirip geçirmediği veya başka bir hastalığa yakalanıp yakalanmadığı konusunda araştırma ve inceleme yapılabilecektir (SSİY, m. 42/3).

SİGG almaktayken ölen sigortalının, ölümünün iş kazasından kaynaklanıp kaynaklanmadığına yönelik açılan davada, 01.08.1997 tarihinde geçirdiği iş kazasında sigortalının sağ kolunun dirsek altından kesildiği ve sol el parmaklarında doku kaybı olduğu tespit edilmiştir. Sigortalının 08.12.1998 tarihinde öldüğü, defin ruhsatında, sigortalının ölüm nedeninin pnömani olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Sigortalının ölümünün 01.08.1997 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazasından kaynaklandığının tespiti Kurumdan talep edilmiş, Kurum tarafından yapılan incelemede ölümün iş kazasından kaynaklanmadığına karar verilmiştir. Yargıtay kararında, SSYSK'dan ve Adli Tıp İhtisas Kurulu'ndan alınacak raporlar arasında çelişki bulunması durumunda, çelişkinin Adli Tıp Genel Kurulu'ndan alınacak raporla giderilmesi yöntemiyle, iş kazası ile ölüm arasında tıbbi illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerektiği belirtilmiştir²³¹.

Meslekte kazanma gücünü %50 ve üzeri kaybetmesi nedeniyle, SİGG almaktayken ölen sigortalının hak sahiplerine, ölüm nedeninin iş kazasına bağlı olup olmadığına bakmaksızın, ölümü iş kazasına bağlı olanlar gibi gelir bağlanacağı açıklanmıştır. Örneğin, 15.02.2014 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle meslekte kazanma gücünü %50 kaybeden sigortalının, 10.01.2020 tarihinde tatile giderken geçirdiği trafik kazası sonucunda ölmesi durumunda, sigortalının hak sahiplerine, ölümü iş kazasına bağlı olanlar gibi, ölüm geliri bağlanacaktır.

3. Ölüm Gelirinin Hesaplanması

Sigortalının ölümünün iş kazasına bağlı olması veya meslekte kazanma gücünü %50 ve üzeri kaybetmesi nedeniyle, SİGG almaktayken ölmesi durumunda, hak

²³¹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2010/13512, Karar 2011/6283, 12.07.2011, www.kazanci.com, (18.04.2020).

sahiplerine bağlanacak ölüm geliri, 5510 sayılı Kanun'da “17 nci madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının %70'i” (m. 20/1-2) olarak belirlenmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 17 nci maddesine göre, sigortalının günlük kazancının otuz katı, aylık kazancını oluşturmaktadır. Aylık kazancın hesaplanmasının detayları, çalışmanın “Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması” başlığı altında açıklanmıştır. Sigortalının aylık kazancının %70'i sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri olarak bağlanacaktır.

5510 sayılı Kanuna göre, meslekte kazanma gücünü %50'nin altında kaybetmesi nedeniyle, SİGG almaktayken ölen sigortalının, ölümünün iş kazasıyla bağlantılı olmaması durumunda, hak sahiplerine, sigortalının sağlığında ödenen SİGG, ölüm geliri olarak bağlanacaktır (m. 20/3). Ayrıca hak sahiplerine gelir bağlanmasında, sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranıyla gelirinden yapılan artırım ve indirimlerin dikkate alınacağı açıklanmıştır²³².

Tablo 5: Ölüm Gelirinin Hesaplanması

Ölüm Zamanı	MKG Kayıp Oranı	Ölüm Nedeni	Paylaşım Esas Meblağ
Çalışırken	-	İş Kazası	Sigortalının Aylık Kazancı x %70
SİGG alırken	%50'den fazla	Herhangi bir neden	Sigortalının Aylık Kazancı x %70
SİGG alırken	%50'den az	İş Kazası	Sigortalının Aylık Kazancı x %70
SİGG alırken	%50'den az	İş kazasına bağlı olmayan bir neden	Sigortalının SİGG

Kaynak: Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s.469.

Ölüm gelirinin başlangıcı olarak, sigortalının ölüm tarihini takip eden aybaşı ile sigortalının ölüm tarihinden sonra hak sahibi olma niteliğinin kazanılması durumunda, hak sahibi niteliğinin kazanıldığı tarihi takip eden aybaşı olmak üzere iki farklı tarih belirlenmiştir (5510 m. 35/1).

²³² SGK, 2018/38 sayılı Genelge.

4. Ölüm Gelirinin Hak Sahipleri Arasında Paylaştırılması

Ölen sigortalının hak sahipleri; dul eş, çocuk ile bazı durumlarda anne ve babadan oluşmaktadır. Sosyal güvenlik hukukunda, ölen sigortalının hak sahipleri açıkça sayılmak suretiyle sınırlandırılmıştır²³³. Hak sahiplerine bağlanacak ölüm gelirinin oranları farklılık arz etmektedir. Farklılıklara yer verilerek ölüm gelirinin hak sahipleri arasında paylaştırılmasının açıklanabilmesi için dul eş, sigortalının çocukları, sigortalının annesi ve babası olmak üzere üç ayrı başlık altında yer verilmiştir.

a. Dul Eşe Ölüm Geliri Bağlanması

Dul eşe ölüm geliri bağlanabilmesi için, sigortalının ölüm tarihinde, sigortalıyla arasında 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na göre evlilik bağının bulunması şarttır²³⁴. Eşin hak sahipliği durumu açıklanırken “dul eş” kavramı kullanılmıştır. Hak sahibi eşin evlenmesi durumunda “dul eş” statüsü kalkacağından, bağlanan ölüm geliri kesilecektir. Dul eşe bağlanan ölüm gelirinin kesilebilmesi için, tekrar evlenmesinin 4721 sayılı Kanun kapsamında olması gerekmektedir. Ölüm geliri almakta olan eşin, yasal olarak evlenmeden, başka kişiyle birlikte yaşıyor olması, ölüm gelirinin kesilmesini gerektirmeyecektir²³⁵.

Dul eşe, hesaplanan gelirin %50'si, aylık bağlanmış çocuğunun olmaması ile kural olarak 5510 sayılı Kanun kapsamında çalışmaması, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması ve kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde, hesaplanan gelirin %75'i ölüm geliri olarak bağlanır. Hak sahibi eşe %75 ölüm geliri bağlanabilmesi için, 5510 sayılı Kanun kapsamında çalışmaması şartının istisnasını, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklu, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenci, stajyerler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyer, üniversitede kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenci ve İŞKUR kursiyeri olarak çalışması oluşturmaktadır (5510 m. 34/1-a).

Sigortalının eşiyle boşanma davası devam ederken ölmesi halinde, evliliğin boşanmayla mı yoksa ölümle mi sonuçlandığına göre karar verilmektedir. Şöyle ki,

²³³ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 338, 339.

²³⁴ SGK, 2018/38 sayılı Genelge.

²³⁵ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 163.

ölen sigortalının mirasçılarının davaya devam etmemesi halinde, evliliğin ölümle sonuçlandığı kabul edilip, eşe ölüm geliri bağlanmaktadır. Ölen sigortalının mirasçılarının birinin dahi davaya devam etmesi ve dava sonucunda hayattaki eşin kusurlu olduğuna karar verilirse ölüm geliri bağlanmayacaktır²³⁶.

b. Sigortalının Çocuklarına Ölüm Geliri Bağlanması

Sigortalının çocukları, hak sahipleri arasında sayılmıştır. Ölen sigortalının kadın olması halinde, doğurduğu ve evlat edinilmiş çocuklar sigortalının çocuğu olarak kabul edilecektir²³⁷. Ölen sigortalının erkek olması halinde, evlilik bağı içinde doğan, evlat edinilmiş, tanınmış, nesebi düzeltilmiş, babalığa hükme bağlanmış çocuklar ve sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, sigortalının çocuğu olarak kabul edilecektir (5510 m. 34/2). Ancak ölen sigortalının üvey çocukları ile süt çocukları hak sahibi olarak kabul edilmeyecektir²³⁸. Sigortalının hak sahibi çocuklarına ilişkin düzenleme değerlendirildiğinde, resmi olarak evlilik bağı içerisinde doğması gibi bir şartın aranmadığı, yani resmi nikahlı eşten olmayan çocukların da ölen sigortalının hak sahibi olacağı anlaşılmaktadır. Ayrıca, ölen sigortalının mirasını reddeden hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacaktır. Bu durum, hak sahibine ölüm geliri bağlanmasının terekeye ilişkin bir hak olmadığı, ölüm sonucunda doğan bir hak olduğu için ölüm gelirinin bağlanması gerektiği şeklinde açıklanmaktadır²³⁹.

Hak sahibi çocuklara, kural olarak 5510 sayılı Kanun veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması ve kendi sigortalılığından dolayı gelir veya aylık bağlanmamış olması şartıyla (5510 m. 34/1-b):

1- Kız veya erkek çocuklar için: *“18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olmak”*

2- Kız veya erkek çocuklar için: *“Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malûl olduğunun anlaşılmaması”*

²³⁶ SGK, 2018/38 sayılı Genelge.

²³⁷ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 165.

²³⁸ Uşan, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 230.

²³⁹ Hakan Keser, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Işığında Mirasın Reddinin, Mirastan Iskatin ve Sigortalının Öldürülmesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca Bağlanacak Ölüm Aylığına Etkisi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 19, 2008, s. 1042.

3- Kız çocuklar için: “Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalması” halinde her birine hesaplanan gelirin %25’i ölüm geliri olarak bağlanacaktır.

Hak sahibi çocukların 5510 sayılı Kanun kapsamında çalışmaması şartının iki istisnası bulunmaktadır. Birinci istisnayı, hak sahibi çocukların ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklu, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenci, stajyerler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyer, üniversitede kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenci ve İŞKUR kursiyeri olarak çalışması oluşturmaktadır (5510 m. 34/1-b).

İkinci istisnayı, 5510 sayılı Kanun’da 27.03.2018 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan ve yayım tarihinde yürürlüğe girmiş olan 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 66 ncı maddesiyle, hak sahibi çocuklara “18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olanlara” ölüm geliri bağlanmasında, 5510 sayılı Kanun’un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı sayılmalarının, ölüm geliri bağlanmasına engel teşkil etmeyeceğine ilişkin düzenleme oluşturmaktadır (5510 m. 34/1).

Hak sahibi çocukların, yalnızca istisna düzenleme kapsamındaki çalışmalarının ölüm gelirinin bağlanmasına engel teşkil etmeyeceği, 5510 sayılı Kanun’un diğer bentleri veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışılması ile kendi sigortalılığından dolayı gelir veya aylık bağlanmış olması durumunda ölüm gelirinin bağlanmayacağı, bağlanmış ise kesileceği söylenebilir.

Yasal düzenlemede özellik arz eden durumlar bulunmaktadır. Ölen sigortalının erkek çocuğuna ölüm geliri bağlanmasında, yasada belirtilen şartları sağlaması halinde, evli olup olmadığına bakılmaksızın ölüm geliri bağlanacaktır. Ölen sigortalının kız çocuğuna ölüm geliri bağlanmasında, yaşına bakılmaksızın evli olmaması şartı arandığı için, evli olan kız çocuklarına ölüm geliri bağlanmayacaktır. Ancak sigortalının kız veya erkek çocuğunun malul olduğu tespit edilirse, evli olsalar dahi yaşına bakılmaksızın ölüm geliri bağlanacaktır.²⁴⁰.

²⁴⁰ Okur, Sosyal Güvenlik Reformu, s. 118. Detaylı bilgi için bkz. SGK, 2018/38 sayılı Genelge.

Hak sahibi çocuklardan, “*Sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine %50’si*” (5510 m. 34/1-d) ölüm geliri olarak bağlanacaktır.

c. Sigortalının Anne ve Babasına Ölüm Geliri Bağlanması

Sosyal sigortalar kapsamında, ölen sigortalının anne ve babasına ölüm geliri bağlanması ile başka edimlerde bulunulmasının tartışılan bir konu olduğu, birçok gelişmiş ülkede sosyal sigortalar kapsamında anne ve babaya ölüm geliri gibi edimler sağlanmasının kabul edilmediği belirtilmektedir²⁴¹. Birçok gelişmiş ülkeden farklı olarak, Türk sosyal güvenlik sisteminde, sosyal sigortalar kapsamında anne ve babaya edimler sağlanmaktadır. Anne ve babaya ölüm geliri bağlanabilmesi için, kural olarak eş ve çocuklardan artan hissenin bulunması, gelir düzeyi ve kendi sigortalılığından dolayı gelir veya aylık almaması olmak üzere üç koşul belirlenmiştir²⁴². Anılan üç koşulun birlikte varlığı halinde, ölen sigortalının anne ve babasına ölüm geliri bağlanabilecektir. Ancak ölüm geliri bağlanacak anne veya baba 65 yaşın üzerindeyse, eş ve çocuklardan artan hissenin bulunup bulunmadığına bakılmayacaktır²⁴³. Eğer ölen sigortalı, anne ve babanın evlat edindiği kişi veya üvey çocuğuysa anne ve babaya ölüm geliri bağlanmayacaktır²⁴⁴.

Anne ve babaya ölüm geliri bağlanması için gerekli şartlar ve gelir payı 5510 sayılı Kanun’da: “*Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam %25’i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam %25’i*” ölüm geliri olarak bağlanır” (34/1, d) hükmüyle düzenlenmiştir.

²⁴¹ Kadir Arıcı, “Sosyal Sigorta Sistemimizde Ölüm Sigortasından Ana-Babaya Sağlanan Sosyal Güvenlik Yardımları”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 4, Ocak 1999, s. 20.

²⁴² Mesut Balcı, “Hak Sahibi Ana ve Babanın Ölüm Aylığı ile İlgili Sorunlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 6 Sayı: 22, Haziran 2011, s. 150.

²⁴³ Okur, Sosyal Güvenlik Reformu, s. 120.

²⁴⁴ Arıcı, Ana-Babaya Sosyal Güvenlik, s. 28; SGK, 2018/38 sayılı Genelge.

Yasal düzenleme incelendiğinde, “hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması” şartının gerçekleşmesinde, eş için %50 ve her çocuk için %25 ölüm geliri bağlanacağına ilişkin düzenleme belirleyici olmaktadır. Örneğin, ölen sigortalının eşi ve bir çocuğu varsa, eş için %50, bir çocuk için %25, toplan %75 olduğu için %25 artan hisse bulunduğundan anne ve babaya diğer şartları taşıması halinde ölüm geliri bağlanacaktır.

65 yaşın altında bulunan anne ve babaya gelir bağlanmasında “hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması” şartının aranıyor olması, adaletsiz ve Türk toplumunun yapısına aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Eleştirinin çözümü olarak, anne ve babanın hak sahibi çocuklar gibi paylaşımına dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir²⁴⁵. İnsanların sosyal güvenlik ihtiyacı, primli ve primsiz rejim olmak üzere iki sistemle sağlanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, primli rejim içerisinde yer almaktadır. Ölen sigortalının anne ve babasına primli rejimden ölüm geliri bağlanmamalıdır. Anne ve babaya, gelir durumu gözetilerek sağlanacak edim, primsiz rejim içerisinde yer alan sosyal yardımlar kapsamında sağlanmalıdır.

Ölüm gelirinin bağlanmasında “diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartı” değerlendirildiğinde anne ve babaya, ölen sigortalıdan başka çocuklarından bağlanmış gelir ve aylık bulunmasının, ölüm geliri bağlanmasına engel teşkil etmediği anlaşılmaktadır. Anne ve babanın kendi sigortalılığından dolayı gelir ve/veya aylık alması halinde, ölüm geliri bağlanmayacaktır.

Anne ve babaya ölüm geliri bağlanması işlemlerinde Kurumun görüşü, anne ve baba yasal şartları taşısa dahi, gelir düzeyinin tespitinin mutlaka sosyal güvenlik denetmenleri tarafından yapılacak araştırma ve incelemeye göre belirlenmesi gerektiği yönündedir. Gelir tespiti işlemlerinde, anne ve baba birlikte yaşıyorsa her ikisinin geliri toplanarak ikiye bölünmektedir. Yapılan araştırma ve inceleme sonucunda, gelirin asgari ücretin net tutarından daha az olması halinde, ölüm gelirinin yazılı istek tarihini takip eden aybaşından itibaren bağlanacağı açıklanmıştır²⁴⁶.

5510 sayılı Kanun’da, ölüm gelirinin başlangıcı olarak, sigortalının ölüm tarihini takip eden aybaşı ile sigortalının ölüm tarihinden sonra hak sahibi olma

²⁴⁵ Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, s. 272.

²⁴⁶ SGK, 2018/38 sayılı Genelge.

niteliğinin kazanılması durumunda, hak sahibi niteliğinin kazanıldığı tarihi takip eden aybaşı olmak üzere iki farklı tarih belirlenmiştir (m. 35/1). 2018/38 sayılı Genelgede belirtilen “yazılı istek tarihini takip eden aybaşından” itibaren ölüm geliri bağlanacağına ilişkin düzenleme yasanın amir hükmüne aykırıdır.

2018/38 sayılı Genelge uygulamaya 06.11.2018 tarihinde girmiştir. 06.11.2018 tarihinden önce yürürlükte olan 2013/26 sayılı Tahsis İşlemleri Genelgesinde, yasal düzenlemeye uygun olarak ölüm tarihi, hak kazanıldığı tarih olarak kabul edilmekteydi. Mevcut durumda, 01.10.2014 tarihinde iş kazası sonucunda vefat eden sigortalının annesi/babası 01.11.2018 tarihinde ölüm geliri talebinde bulunursa 01.10.2014 tarihinden itibaren ölüm geliri bağlanacaktır. 10.11.2018 tarihinde ölüm geliri talebinde bulunursa 01.12.2018 tarihinde ölüm geliri bağlanacaktır.

Düşüncemiz, sosyal güvenlik denetmeni tarafından yapılan incelemede, anne ve babanın, ölüm tarihinde ölüm gelirine hak kazandığının tespit edilmesi halinde, ölüm tarihinin esas alınması, ölüm tarihinden sonraki bir tarihte ölüm gelirine hak kazanıldığının tespit edilmesi halinde, hak kazanıldığı tarihin esas alınması suretiyle ölüm gelirinin bağlanması gerektiği yönündedir. Keza yasanın amir hükmü de bu doğrultudadır.

5. Ölüm Geliri Bağlanmayacak Haller

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak sahiplerine gelir bağlanmasının amacı, sigortalının ölümüyle gelirinden yoksun kalacak kişilerin gelir kaybının önlenmesidir. Ancak bazı hallerde kişinin, kusuruyla bir hak elde etmesi söz konusu olabilmektedir. Sosyal güvenlik hukukunda kişinin, kusuruyla bir hak elde etmesinin önüne geçebilmek için, bazı hallerde ölüm geliri bağlanmayacağına ilişkin düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun’da ölüm geliri bağlanmayacak haller: “Ölen sigortalının hak sahiplerinden;

a) Kendisinden aylık bağlanacak sigortalıyı veya gelir ya da aylık bağlanmış olan sigortalıyı kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği veya bu Kanun gereğince sürekli iş göremez hale veya malûl duruma getirdiği,

b) Kendisinden aylık bağlanacak sigortalıya veya gelir ya da aylık bağlanmamış olan sigortalıya veya hak sahibine karşı ağır bir suç işlediği veya bunlara karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine

getirmemesi nedeniyle ölüme bağlı bir tasarrufla mirasçılıktan çıkarıldıkları, hususunda kesinleşmiş yargı kararı bulunan kişilere gelir veya aylık ödenmez. Ödenmiş bulunan gelir ve aylıklar, 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır” hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemede, kendisinden ölüm geliri bağlanacak sigortalıyı kasten öldüren, öldürmeye teşebbüs eden, sürekli iş göremez veya malul olmasına neden olan, ölen sigortalıya karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi nedeniyle ölüme bağlı tasarrufla mirasçılıktan çıkarılan hak sahibine ölüm geliri bağlanmayacağı açıklanmıştır. Ölüm geliri bağlanmayacak hallerin, kesinleşmiş yargı kararıyla tespit edilmesi gerekmektedir²⁴⁷.

Ölüm geliri bağlanmayacak hallere ilişkin düzenleme, “kişinin kendi kusuruna dayanarak bir hak elde edemeyeceği” yönündeki temel hukuk ilkesine uygundur²⁴⁸. Konuya ilişkin örnek Yargıtay kararında, sigortalı eşini kasten öldürdüğü ceza mahkemesi kararıyla tespit edilen eşine, “hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı” ilkesi gözetilerek ölüm geliri bağlanmaması gerektiğine karar verilmiştir²⁴⁹.

Ölüm geliri bağlanmayacak hallerin kesinleşmiş yargı kararıyla tespitinde, olayın niteliğine göre hukuk veya ceza mahkemesi kararı esas alınacaktır. Yargı kararının kesinleşmiş olması şartı arandığı için, dava devam ederken hak sahibine ölüm geliri bağlanmasının önünde bir engel olmadığı ifade edilebilir²⁵⁰. Ölüm geliri bağlanmayacak hallere ilişkin yasal düzenlemeden, ölüm geliri hak sahibinin eylemini kasti olarak gerçekleştirmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Sigortalının ölümü, sürekli iş göremezliği, malul olması, hak sahibinin bir eylemi sonucunda gerçekleşmiş olabilir. Ancak hak sahibinin eyleminde kasıt olmaması halinde hak sahibine ölüm geliri bağlanabilir. Keza bir Yargıtay kararında, sigortalıyı kastın aşılması suretiyle kasti olmaksızın darp neticesi öldüren eşe, ölüm geliri bağlanması gerektiğine yer verilmiştir²⁵¹.

²⁴⁷ Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, s. 272.

²⁴⁸ Faruk Barış Mutlay, **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, s. 503.

²⁴⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2005/10-364, Karar 2005/390, 15.06.2005, www.kazancı.com, (28.04.2020).

²⁵⁰ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 1088.

²⁵¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2007/10-812, Karar 2007/828, 07.11.2007, www.kazancı.com, (28.04.2020).

6. Hakkın Kötüye Kullanılması Durumunda Ölüm Gelirinin Kesilmesi

5510 sayılı Kanun'un 56 ncı maddesinde, ölüm geliri bağlanmayacak hallerden ayrı olarak, ölüm gelirinin kesilmesine yönelik bir düzenleme de yer almaktadır. Dul eşin ve kız çocuğunun, hak sahibi olarak sosyal sigorta edimlerinden yararlanabilmesi için “evli olmamaları” şartı aranmaktadır. Dul eş veya kız çocuğu evlendikten sonra, ekonomik gerekçelerle ölüm gelirinin tekrar bağlanmasını sağlayabilmek için boşanabilmektedir. Günden güne yaygınlaşan bu durumun önlenmesi için yasal düzenleme yapılmıştır²⁵². Yasal düzenlemede: “Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır” (5510 m. 56/4) hükmü yer almaktadır.

Ölüm geliri bağlanan dul eşin veya kız çocuğunun boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşayıp yaşamadığı, Kurum tarafından yapılacak inceleme sonucunda belirlenmektedir. Kurum adına araştırma ve inceleme, sosyal güvenlik denetmenleri tarafından yapılmaktadır (SSİY, m. 77/2). Ölüm gelirinin kesilmesi ve geri alınmasında, ilgili maddenin yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihi esas alınmaktadır. Boşanma tarihi 01.10.2008 tarihinden önceyse 01.10.2008 tarihi, 01.10.2008 ve sonrasında boşanma tarihi esas alınarak ölüm geliri kesilmektedir²⁵³.

Yasal düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla iptali için Anayasa Mahkemesi'ne yapılan itiraz, “resmi evliliği olmadan birlikte yaşayanlar ile ölüm aylığı alabilmek için hakkını kötüye kullanarak resmi evliliğini boşanma ile sonlandırıp boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşamaya devam edenler arasında eşitlik karşılaştırması yapılamayacağı” ve “ölüm geliri/aylığı alabilmek için getirilen şartları taşımadığı halde, hakkın kötüye kullanılması yoluyla sağlanmasının sosyal güvenlik hakkıyla bağdaşmayacağı” gerekçeleriyle reddedilmiştir²⁵⁴.

Öğretide Anayasa Mahkemesi Kararı üzerinden yapılan incelemelerde hem eşitlik ilkesi hem de hakkın kötüye kullanılması yönünden fikir birliği bulunmadığı görülmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönündeki

²⁵² Tuncay ve Ekmekçi, ss. 574-575.

²⁵³ Sosyal Güvenlik Kurumu, “Sosyal Güvenlik Denetmenleri İş ve İşlemleri”, 2020/39 sayılı Genelge, Ankara.

²⁵⁴ Anayasa Mahkemesi, Esas 2009/86, Karar 2011/70, Karar Tarihi: 28.04.2011, 28143 sayılı Resmi Gazete.

kararını yerinde bulan görüşe göre, kişinin resmi nikahı olmadan başka birisiyle yaşamasının bir tercih olduğu, bu tercihin sorgulanmasının veya dürüstlük kuralına aykırı olduğu iddiasının mümkün olmayacağı açıktır. Fakat kişinin boşandığı eşiyle birlikte yaşaması durumunda, gelir/aylık almak için eşinden boşanmasının dürüstlük kuralına aykırı olacağı belirtilmektedir²⁵⁵. Eşitlik ilkesi yönünden isabetli olmadığı yönündeki görüşe göre, karşılaştırmamızın evli olanlar ile evli olmayanlar arasında yapılması gerektiği, ayrıca düzenlemenin eşitlik ilkesiyle ilgili olmadığı ifade edilerek eleştirilmiştir²⁵⁶. Yine öğretide, dul eşin veya kız çocuğunun boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşarken ölüm geliri almasının hakkın kötüye kullanılması olduğu yönünde görüş²⁵⁷ ile aksine hakkın kötüye kullanılmasıyla ilgisi olmadığına ilişkin görüş bulunmaktadır²⁵⁸.

Görüşümüz, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşayan kişinin ölüm gelirinin kesilmesi ile hiç resmi nikah olmaksızın birlikte yaşayan kişiye ölüm geliri bağlanmasının eşitlik ilkesine aykırı olmadığı yönündedir. İlkinde kişi ölüm geliri alabilmek için eşinden boşanmaktayken, ikincisinde tercihini kullanmaktadır. Ölüm geliri almaktayken boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşayan kişi, boşanmak suretiyle ölüm geliri bağlanabilmesi için aranan şartı yerine getirmektedir. Bu durum, sosyal güvenlik hukukunda sağlanan bir edimden yararlanabilmek için hakkın kötüye kullanılmasıdır.

D. Evlenme ve Cenaze Ödeneği Verilmesi

Evlenmesi nedeniyle ölüm gelirinin kesilmesi gereken kız çocuklarına, talepte bulunması halinde, almakta olduğu gelirin iki yıllık tutarı yalnızca bir sefer evlenme ödeneği olarak verilmektedir. İki yıllık süre içerisinde yeniden hak sahibi olunması halinde, ölüm geliri iki yıllık sürenin sonunda bağlanacaktır (5510 m. 37/1). Yasal düzenlemeye göre, evlenme ödeneğinden yalnızca ölüm geliri almakta olan kız

²⁵⁵ Caniklioğlu, 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 437.

²⁵⁶ Tankut Centel, “Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi -Anayasa Karşısında Bir Ülke Gerçeği-”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, Mart 2012, s. 193.

²⁵⁷ Fevzi Şahlanan, “Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı: 434, Ocak, Şubat 2018, s. 6; Centel, Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayanın, s. 193; Ayşe Köme Akpulat, “Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayan Eş ve Çocukların Gelir ve Aylıklarının Kesilmesi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 2, 2019, s. 413;

²⁵⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 575.

çocukları yararlanabilecektir. Ölüm geliri bağlanmamış kız çocuklarının evlenmesi durumunda, evlenme ödeneği alması mümkün gözükmemektedir²⁵⁹.

Evlenme ödeneği; kız çocuğu olması, ölüm geliri alırken evlenmesi ve talepte bulunması olmak üzere üç unsurun birlikte gerçekleşmesi halinde verilmektedir²⁶⁰. Annesini veya babasını kaybeden kız çocuğuna evlenme ödeneği verilmesiyle belirli bir destek sağlandığı ifade edilmektedir²⁶¹. Malul kız çocuğu evlendiğinde, ölüm geliri kesilmediğinden evlenme ödeneğine hak kazanamayacaktır.

İş kazası sonucunda veya SİGG almaktaiken sigortalının ölmesi halinde eşine, yoksa çocuklarına, çocukları yoksa anne ve babasına, onlar da yoksa kardeşlerine cenaze ödeneği verileceği düzenlenmiştir. Cenaze ödeneği, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip, Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenmektedir (5510 m. 37/3). Cenaze ödeneğinin anılan kişilere verilememesi halinde, cenazeyi kaldıran gerçek veya tüzel kişiye belgelenen masrafları, tarifeyi geçmemek üzere ödenmektedir (5510 m. 37/4). Cenaze ödeneğine ilişkin düzenlemeden, yalnızca sigortalının ölümü halinde verildiği anlaşılmaktadır. Ölüm geliri almakta olan kişinin vefatı halinde, yakınlarına cenaze ödeneği verilmeyeceği açıktır. Evlenme ve cenaze ödeneği hakkı, hak kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içerisinde talep edilmemesi halinde düşecektir (5510 m. 97/3). Hakkın kazanıldığı tarih, sırasıyla evlenme tarihi ve ölüm tarihidir.

E. Sağlık Hizmeti Sunulması

İş kazasına uğrayan sigortalıya, tedavi edici ve eski hale getirici (rehabilitasyon) sağlık hizmeti sunulmaktadır²⁶². Sağlık hizmeti sunulmasının amacı, iş kazasına uğrayan sigortalıya, sağlığının ve yeniden çalışma gücünün kazandırılmasıdır²⁶³. Sağlık hizmeti sunulmasının yasal dayanağını 5510 sayılı Kanun'un 63 üncü maddesi oluşturmaktadır. Maddenin birinci fıkrasında: "*İş kazası ... sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı*

²⁵⁹ Teoman Ozanoğlu, "Ölüm Sigortası", **Çimento İşveren**, Cilt: 2, Sayı: 1, Mart 1988, s. 16.

²⁶⁰ Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 463.

²⁶¹ Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 458.

²⁶² Ali Nazım Sözer, **Türk Genel Sağlık Sigortası**, Beta, İstanbul, 2014, s. 218.

²⁶³ Tunçomağ, **İş Kazası Sigortası Yardımları**, ss. 513-514.

sağlanacak sağlık hizmetleri” demek suretiyle iş kazası sonucunda sağlık hizmetlerinin GSS kapsamında sunulacağı açıklanmıştır.

Sunulacak sağlık hizmetleri ise 63 üncü maddenin birinci fıkranın b bendinde: *“Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler”* olarak sayılmıştır.

Yasal düzenlemenin “kişilerin hastalanmaları halinde” ibaresiyle başlaması, anılan sağlık hizmetlerinin iş kazası durumunda da sağlanıp sağlanmayacağı sorusunu beraberinde getirmektedir. Öğretide iş kazası durumunda sunulacak sağlık hizmetlerinin, hastalık durumunda sunulan sağlık hizmeti kapsamında değerlendirildiğinden tekrar sayılmadığı belirtilmektedir²⁶⁴. Bu durumda, iş kazasına uğrayan sigortalıya hastalık durumunda sunulacağı belirtilen sağlık hizmetlerinin tamamının sunulacağı söylenebilir. Hastalık durumunda sunulmayan sağlık hizmetlerinin de iş kazasına uğrayan sigortalıya sunulması bu düşüncüyü desteklemektedir.

Sağlık hizmetleri ve ortodontik diş tedavileri estetik amacıyla yapılıyorsa kural olarak GSS kapsamında sunulmamaktadır. Ancak iş kazası durumunda sağlık hizmeti ve ortodontik diş tedavisi estetik amaçlı yapılsa da GSS kapsamında sunulmaktadır (5510 m. 64/1-a). Hastalık durumunda, *“sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması”* (5510 m. 67/1-a) şartı aranırken iş kazası durumunda böyle bir süre şartı aranmamaktadır (5510 m. 67/1). Sigortalı ilk işe girdiği gün dahi iş kazasına uğrasa, GSS kapsamında sağlık hizmetleri sunulmaktadır.

İş kazası durumunda *“sunulan sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf*

²⁶⁴ Ali Nazım Sözer, “Sağlıkta Dönüşüm Projesi ve Genel Sağlık Sigortası”, **TİSK Akademi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2006, s. 51; Yalçın Bostancı, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, 2008, s. 165.

malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri” (5510 m. 63/1-f) sunulmaktadır. İş kazası özel bir durum olduğundan, sunulacak sağlık hizmetleri diğer durumlarda sunulacak sağlık hizmetlerine göre daha geniş tutulmuştur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN SORUMLULUĞU, DİĞER SORUMLULUK HALLERİ VE KURUMUN RÜCU HAKKI

I. İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İşverenin sorumluluğu, iş kazası sonucunda sigortalıya veya hak sahiplerine sosyal sigortalar kapsamında sunulan edimlerin belirli hallerde işverenden tahsil edilmesini ifade etmektedir²⁶⁵. İşverenin sorumluluğunu doğurabilecek belirli haller; iş kazasının, işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucunda meydana gelmesi²⁶⁶, (işverenin kasti veya İSG önlemlerine aykırı hareketi) iş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli sağlık hizmetinin sunulmaması, iş kazasına uğrayan sigortalının sigortalı bildiriminin yasal süresinde veya iş kazasından önce yapılmaması, sigortalının uğradığı iş kazasının yasal süresinde Kuruma bildirilmemesi olarak sayılabilir. İşverenin bildirim yükümlülüklerine uymadığının tespit edilmesi halinde, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uyup uymadığına bakılmaksızın sorumluluğu doğmaktadır. İşverenin sorumluluğu, iş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine Kurum tarafından sunulan edimlerle sınırlıdır²⁶⁷.

İş kazasının, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucunda meydana gelmesi durumunda, işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayanmaktadır²⁶⁸. İşveren, iş kazasının meydana gelmesindeki kusuru oranında, Kurum tarafından yapılan harcamalardan sorumlu olmaktadır. İşverenin bildirim yükümlülüğüne uymadığı durumda, işverenin iş kazasının meydana gelmesinde ayrıca kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın sorumluluğu doğacağından, bu durumda işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandığı söylenebilir²⁶⁹.

²⁶⁵ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 351.

²⁶⁶ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 157.

²⁶⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku s. 401.

²⁶⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 406; Tuncay ve Ekmekçi, s. 441; Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 158.

²⁶⁹ Tunçomağ, İşverenin Yükümlülükleri, ss. 407-408.

A. İşverenin Sigortalıyı Gözetme Yükümlülüğü ve Sorumluluğu

İş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurum tarafından sağlık hizmeti ve parasal edimler verilmektedir. Daha sonra, sigortalının iş kazasına uğramasında sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı davranışı bulunduğu tespit edilen işverenden, Kurum tarafından sunulan edimler geri alınmaktadır. İşverenin bu durumda sorumluluğu 5510 sayılı Kanun'da: *“İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır”* (m. 21/1) hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenleme incelendiğinde, işverenin sorumluluğu için “işverenin kasti hareketi” veya “İSG önlemlerinin alınmaması” olmak üzere iki unsurun varlığı aranmaktadır. Unsurlar değerlendirildiğinde, işverenin kusurunun arandığı, işverenin kusurlu olmadığı durumlarda anılan maddeye istinaden Kurumca sunulan edimlerden sorumlu tutulamayacağı anlaşılmaktadır²⁷⁰. Yasal düzenlemede, işverenin kusuruna yönelik incelemede kaçınılmazlık unsurunun dikkate alınacağı özellikle belirtilmiştir.

1. İşverenin Sigortalıyı Gözetme Yükümlülüğünün Kapsamı

İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğü, iş hukukunda İSG başlığı altında düzenlenmiştir²⁷¹. İnsan hayatının korunması ilk olarak devletin anayasal görevidir. Anayasa'da yer alan sosyal devlet ilkesi, yaşama, sağlık, sosyal güvenlik gibi düzenlemeler İSG'nin temelini oluşturmaktadır²⁷². İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılan kişilerin İSG'ye ilişkin düzenlemelerin büyük bir kısmını, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 nci maddesinden 89 uncu maddesine kadar olan bölüm oluşturmaktaydı. İş kanunlarına tabi olmayanlar için, borçlar hukuku hükümlerine göre belirlenmektedir.

²⁷⁰ Tuncay ve Ekmekçi, Sosyal Sigortalar, s. 441.

²⁷¹ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar, s.154.

²⁷² Süzek, İş Hukuku, s. 893.

İSG'nin ayrı bir kanunla düzenlenmesine duyulan ihtiyacın karşılanabilmesi için 30.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayımlanmıştır²⁷³. 6331 sayılı Kanun'un 37 nci maddesiyle 4857 sayılı Kanun'da yer alan İSG'ye ilişkin hükümler kaldırılmıştır. 6331 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi, yayım tarihinden itibaren altı ay sonrası olarak belirlendiğinden 4857 sayılı Kanun'un İSG'ye ilişkin hükümlerinin 30.12.2012 tarihinde yürürlükten kalktığı söylenebilir.

İşverenin hareketinin İSG mevzuatına aykırı olup olmadığı, kural olarak 30.12.2012 tarihinden önce meydana gelen iş kazaları için 4857 sayılı Kanun hükümlerine, 30.12.2012 tarihi ve sonrasında meydana gelen iş kazaları için 6331 sayılı Kanun hükümlerine göre değerlendirileceği anlaşılmaktadır. Ancak 6331 sayılı Kanun'da, 4857 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye göre işverenin lehine bir hüküm veya yasal düzenlemenin geriye dönük olarak uygulanacağına ilişkin bir hüküm bulunuyorsa, 30.12.2012 tarihinden önce meydana gelen iş kazalarında da 6331 sayılı Kanun hükümlerine göre değerlendirme yapılabilecektir.

İşverenin 6331 sayılı Kanuna göre, gerekli her türlü önlemi alma, aldığı önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetleme, eğitim verme, çalışanları bilgilendirme, risk değerlendirmesi yapma, çalışanların sağlık muayenelerini yaptırma, iş kazasını bildirme ve kaydını tutma, acil durumlarda önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin yalnızca İSG mevzuatında yer alan önlemleri alması yeterli değildir. Ayrıca işverenin İSG'ye ilişkin mevzuatın yanı sıra bilimsel ve teknolojik gelişmenin ulaştığı son aşamaya göre sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekmektedir²⁷⁴. Bilimsel ve teknolojik olarak gelinen son noktanın değerlendirilmesi, objektif açıdan mümkün olabilecek her türlü tedbirin alınıp alınmadığına göre yapılmaktadır. İşverenin objektif olarak mümkün olan her türlü önlemi almaması durumunda, meydana gelen iş kazasından kusuru oranında sorumlu olacağı açıktır²⁷⁵. İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünün geniş tutulması,

²⁷³ Süzek, İş Hukuku, s. 894.

²⁷⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2012/10-1141, Karar 2013/282, Tarih 27.02.2013, www.kazancı.com, (27.05.2020).

²⁷⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2018/1650, Karar 2019/10133, Tarih 23.12.2019, www.lexpera.com.tr, (27.05.2020).

insan yaşamının kutsallığı ve üst değer olarak korunması gerekliliğiyle açıklanmaktadır²⁷⁶.

6331 sayılı Kanun ile işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğü, mutlak emredici kurallarla düzenlenmiştir. İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne ilişkin borçlar hukukunda da emredici kurallar bulunmaktadır²⁷⁷. İşveren, 6098 sayılı Kanuna göre: “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla” yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde, alınacak tedbirlerin işverenden hakkaniyet ölçütünde istenip istenmemesine göre değil, akıl, ilim, fen ve teknik bakımından tedbir alınmasının gerekli olup olmadığına göre belirlenmektedir. Yani işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü, sigortalının tecrübeli olması, dikkatli çalışması gibi açıklamalarla yerine getirmemesi kabul edilebilir değildir²⁷⁸.

2. İşverenin Kasti Hareketi ve Sorumluluğu

Sosyal sigorta ilişkisinde, işverenin iş organizasyonunda çalışan sigortalıya, kasten zarar vermesi durumuyla istisnai de olsa karşılaşılabilmektedir. Bu durumda, iş kazasının işverenin kasti hareketi sonucunda meydana gelmesinin istisnai bir durum olduğu söylenebilir²⁷⁹. İşverenin kasti hareketiyle sigortalıya zarar vermesi durumunda, uygulanacak yaptırımlar; ceza, iş, borçlar ve sosyal güvenlik hukukunda düzenlenmiştir. Çalışmanın konusu gereği, yalnızca sosyal güvenlik hukukunda yer alan yaptırımlara yer verilmiştir.

İşverenin kastı sonucunda meydana gelen iş kazasından sorumluluğu, sırasıyla 4772 sayılı Kanun’un 37 nci, 506 sayılı Kanun’un 26 ncı ve 5510 sayılı Kanun’un 21 inci ve 76 ncı maddelerinde düzenlenmiştir. 4772 sayılı Kanun 27.06.1945 tarihinde kabul edilmiştir. İşverenin kastı sonucunda meydana gelen iş kazası sonucunda, Kurum tarafından sunulan edimlerden sorumlu olacağına ilişkin düzenlemenin sosyal

²⁷⁶ Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 34, 2012/3, s. 165. Örnek karar için bkz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/2763, Karar 2020/200, Tarih 15.01.2020, karararama.yargitay.gov.tr, (11.06.2020).

²⁷⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku**, 4. baskı, Lykeion, Ankara, 2020, s. 202.

²⁷⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2006/10-696, Karar 2006/704, T.08/11/2006; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2017/4858, Karar 2019/10141, Tarih 23.12.2019, www.kazanci.com, (12.06.2020).

²⁷⁹ Mahmut Koca ve İlhan Üzülmöz, “Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler”, **Adalet Dergisi**, 2020/1, Sayı: 64, Ankara, s. 240

sigortaların kuruluşundan bu tarafa sosyal güvenlik mevzuatında yer aldığı söylenebilir.

a. İşverenin Kasti Hareketi

5510 sayılı Kanun'da işverenin kasti sonucu meydana gelen iş kazasından sorumlu olacağı düzenlemesine yer verilmiştir (m. 21/1, 76/4). İşverenin kasti, yapmakta olduğu eylemin hukuka aykırı olduğunu bilerek ve isteyerek eylemi gerçekleştirmesi durumunu ifade etmektedir²⁸⁰. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde işverenin kasti: “İş kazasına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâli” (m. 45/1) olarak tanımlanmıştır. Sosyal güvenlik hukukunda işverenin kasti tanımlanırken ceza hukukunda yer alan kast kavramı kullanılmıştır²⁸¹. Sosyal güvenlik mevzuatında doğrudan kast veya olası kast ayrımına gidilmediği için işveren her iki kast durumunda da sorumlu olacaktır.

Öğretide doğrudan kast, “Suçun kanuni tanımında yer alan objektif unsurların bilinmesi ve istenmesi” olarak tanımlanmaktadır²⁸². Kastın tanımından hareketle bilme ve isteme olmak üzere iki unsurunun bulunduğu kabul edilmektedir. Bilme unsuru, suçun yasal tanımında yer alan objektif unsurların bilinmesini ifade etmektedir. İsteme unsuru, hukuka aykırı sonucun istenmesini ifade etmektedir²⁸³. İstemenin, kastın bir unsuru olup olmadığı öğretide tartışmalı olmakla birlikte, çalışma kapsamında detaylarına girilmeyecektir. İşverenin bilmesi ve istemesi bilinciyle ilgili bir durum olduğu için, kastın açık olmadığı durumlarda tespiti oldukça güçtür. Hatta bazı durumlarda hareketin kasti olup olmadığının tespiti imkansızdır²⁸⁴.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda olası kast, “kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi hali” (m. 21/2) olarak tanımlanmıştır. Yasal düzenlemede kasttan farklı olarak, bilme unsurunun yerine sonucun öngörülmesinin yeterli olduğu, isteme unsuruna yer verilmediği görülmektedir²⁸⁵. Sosyal güvenlik hukukunda yalnızca işverenin kasti

²⁸⁰ Güzel, İşverene Rücu, s. 285.

²⁸¹ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 159.

²⁸² Mahmut Koca ve İlhan Üzülmöz, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 10. baskı, Seçkin, Ankara, 2017, s. 153.

²⁸³ Veli Özer Özbek, Koray Doğan, Pınar Bacaksız ve İlker Tepe, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 8. baskı, Seçkin, Ankara, 2017, ss. 236-237.

²⁸⁴ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 198.

²⁸⁵ Koca, Üzülmöz, Türk Ceza Hukuku, s. 170.

kavramına yer verildiği ve doğrudan kast – olası kast ayrımı gidilmediği için işverenin eylemini bilerek yapması yeterli olacaktır. Sonucunu isteyip istememesi önem arz etmemektedir.

b. İşverenin Kasti Hareketinden Sorumluluğu

İşverenin sorumluluğu kapsamında, rücu davasına konu olabilecek ödemeler; sağlık hizmeti ve parasal edimlerden oluşmaktadır. İş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine, Kurum tarafından İKMH sigortası kapsamında sağlanan parasal edimler; geçici iş göremezlik ödeneği, cenaze ödeneği, evlenme ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirinden oluşmaktadır. Sağlık hizmeti giderleri ise GSS kapsamında yaptığı her türlü ödemeden oluşmaktadır. Kurumun sağlık hizmeti ve parasal edimlerin dışında yapmış olduğu bir ödemeyi veya gideri işverene rücu etme hakkı bulunmamaktadır²⁸⁶. Örneğin, Kurumun iş kazasının soruşturulması veya rücu davası açılması için yapmış olduğu giderler işverene rücu edilemez²⁸⁷.

İşverenin sorumluluğu için iş kazasının kasti sonucunda meydana gelmesi yeterlidir. Kastın aynı zamanda suç unsuru taşıyıp taşımadığı önem arz etmemektedir²⁸⁸. 4772 sayılı Kanun'da ve 506 sayılı Kanun'da işveren, suç sayılır hareketi sonucunda meydana gelen iş kazasından da sorumlu tutulmuştur. 5510 sayılı Kanun'da işverenin suç sayılır hareketi sonucunda meydana gelen iş kazası sonucunda, Kurumca sunulan edimlerden sorumlu olacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak işverenin suç sayılır hareketiyle neden olduğu iş kazasından sorumluluğunun kalktığını söylemek mümkün değildir. Örneğin, işverenin sigortalıyı taksirle öldürmesi veya taksirle yaralaması durumunda da işverenin sorumluluğuna gidilecektir²⁸⁹. Taksirle öldürme ve taksirle yaralama durumunda, işverenin sorumluluğuna işverenin kasıtlı davranışı gerekçesiyle değil sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uymadığı gerekçesiyle gidilebilecektir. İşverenin kasti hareketiyle sigortalının iş kazasına uğraması, ender rastlanılan bir durumdur. Genellikle işverenin sorumluluğuna taksirli davranışı nedeniyle gidilmektedir²⁹⁰.

²⁸⁶ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 202.

²⁸⁷ Güzel, İşverene Rücu, s. 291.

²⁸⁸ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 604.

²⁸⁹ Tuncay ve Ekmekçi, Sosyal Güvenlik, s. 442.

²⁹⁰ Koca ve Üzülmüş, Taksirli Suçlar ve İş Kazaları, s. 240.

İşverenin kastı sonucunda meydana gelen iş kazasına ilişkin bir davada, işverenin madende 1990 yılından bu tarafa gerçekleştirilen denetimlerde defalarca istenen otomatik gaz ölçüm cihazı ile erken uyarı sistemini kurmadığı, en basit uyarı cihazlarını dahi kullanmadığı, havalandırmanın düzenli yapılmamasının grizu birikimine neden olduğu, işyerinde grizu olduğunu bildiğini ancak bu durumu gizlediği ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmediği, 2006 yılından bu tarafa metan gazı olduğunu bildiği, işçilerin madende sigara içmelerinin önlenmediği, İSG eğitimlerinin verilmediği tespit edilmiştir. İşyerinde tespit edilen çalışma şekliyle işverenin grizu patlaması olabileceğini öngördüğü ancak olursa olsun düşüncesiyle hareket ettiğinin açık olduğu gerekçesiyle olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğuna karar verilmiştir²⁹¹. İşverenin kasti hareketinin iş kazasına neden olduğu durumda işverenin sorumluluğu, bir kusur sorumluluğudur. İşverenden farklı bir kişinin kusuru varsa, bu durumun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması ve İşverenin Sorumluluğu

İş kazalarının önlenmesinde İSG önemli bir yer tutmaktadır. Kurum tarafından soruşturulan iş kazalarının büyük kısmında, İSG önlemlerine uyulmamasının iş kazasına neden olduğu görülmektedir. Benzer tabloyla, iş kazalarına ilişkin Yargıtay kararları incelendiğinde de karşılaşılmaktadır.

İş kazası meydana gelmeden önce alınması gereken önlemler, İSG mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra, sigortalıya veya hak sahiplerine sunulan edimler, sosyal güvenlik mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra, İSG önlemlerinin alınıp alınmadığının tespit edilmesi, Kurum tarafından sunulan edimler için, işverenin sorumluluğuna gidilip gidilmeyeceğini belirlemektedir.

a. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

5510 sayılı Kanun'da işverenin “*sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana*” (m. 21/1, 76/4) gelen iş kazasından sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Yasal düzenlemede yer verilen mevzuat, Sosyal

²⁹¹ Yargıtay 12. Ceza Dairesi, Esas 2012/21104, Karar 2013/25712, Tarih 14.11.2013, www.lexpera.com.tr, (25.06.2020).

Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde, "... Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür" (45/2) şeklinde açıklanmıştır. Kurum tarafından sunulan edimlerden işverenin sorumlu tutulduğu durumların büyük bir kısmını İSG mevzuatına aykırılık oluşturmaktadır²⁹².

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sigortalı sayılanların, çırak ve stajyerler dahil, büyük bir kısmı İSG önlemleri bakımından 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. 6331 sayılı Kanun'un istisnalarını: üretim tesislerinde çalışanlar hariç TSK personeli, kolluk kuvvetleri, MİT faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar ve çalıştırılan hükümlü ve tutuklular oluşturmaktadır (m. 2/2).

Genel olarak istisna kapsamında olanlar değerlendirildiğinde, işin niteliğinden dolayı istisna kapsamında olan kişilere yer verildiği görülmektedir. Ancak çalıştırılan hükümlü ve tutukluların istisna kapsamında yer alması isabetsiz olmuştur²⁹³. 6331 sayılı Kanun mecliste görüşülürken, istisna kapsamında bulunmayan hükümlü ve tutuklular için verilen önergeyle istisna kapsamına alınmıştır²⁹⁴. Çalıştırılan hükümlü ve tutukluların 6331 sayılı Kanun kapsamının dışında tutulması öğretide, diğer istisnaların 89/391 sayılı AB Direktifine uygun olarak işin niteliğine göre belirlenmesine rağmen çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işin niteliğine göre belirlenmediği, eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir²⁹⁵. Ayrıca hükümlü ve tutukluların İSG bakımından 6331 sayılı Kanun'un kapsamının dışında tutulmasına ilişkin düzenlemeye karşı Anayasa Mahkemesi'ne yapılan iptal başvurusu, ilgili düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığı gerekçesiyle oyçokluğuyla reddedilmiştir²⁹⁶.

²⁹² Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, s. 216; Güzel, İşverene Rücu, s.285.

²⁹³ Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan, Cilt: 19, Sayı: 2, 2013, s. 83.

²⁹⁴ A. Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 42, 2014/3, s. 247.

²⁹⁵ Nurşen Caniklioglu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Antalya, 2012, s. 30; Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 71, 2013/3, s. 112.

²⁹⁶ Anayasa Mahkemesi, Esas 2012/97, Karar 2013/51, Tarih 03.04.2013, 31.12.2013 tarih 28868 sayılı Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/12/20131231.pdf>, (01.05.2020). Hükümlü

Hükümlü ve tutuklular, tesis ve atölyelerde çalışırken işin riskine maruz kaldıkları için İKMH sigortası kapsamına alınmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, iş kazası meydana geldikten sonra sağlanacak edimler için düzenlenmiştir. İş kazası meydana gelmeden önce alınacak tedbirler ise genel olarak 6331 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Çalıştırılan hükümlü ve tutukluların, iş kazası meydana gelmeden önce alınacak tedbirlerin yer aldığı yasal düzenlemenin dışında bırakılmaları isabetli olmamıştır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, 6331 sayılı Kanun'dan istisna tutulmuşlardır. Ancak halihazırda, borçlar hukukuna göre İSG kapsamına alınmışlardır²⁹⁷. 6098 sayılı Kanun'da işverenin *“işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak”* (m. 417/2) yükümlülüğü bulunmaktadır. Anılan düzenlemeye göre, ev hizmetlerinde çalışanlar için iş kazasına karşı gerekli tedbir ve önlemlerin alınması, onları çalıştıranların yükümlülüğündedir.

b. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmamasından İşverenin Sorumluluğu

İşyerinde İSG önlemlerinin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde, işverenin İSG'ye ilişkin aldığı önlemler, almadığı önlemler ve sigortalının alınan önlemlere uyup uymadığı hususları önem arz etmektedir. Örneğin sigortalının işyerinde kalp krizi geçirerek vefat etmesi durumunda, Kurumca sağlanan edimlerden işverenin sorumluluğu, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uyup uymadığına göre belirlenecektir. Konuya ilişkin Yargıtay'ın görüşü²⁹⁸:

1- İşverenin sigortalının periyodik sağlık muayenelerini yaptırap yaptırmadığı,

ve tutukluların meslek edindirme faaliyetleri kapsamında iş yurtlarında, adliyelerde çalıştıkları, çalışanların hükümlü ve tutuklu olmalarının İSG kapsamında olmalarının önünde engel olmadığı, 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmış olmalarının Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal davası açılmıştır. Anayasa Mahkemesi tarafından, hükümlü ve tutukluların çalıştırılmasının temelinde bir meslek ve sanat öğretilmesinin bulunduğu, ayrıca rehabilitasyon ve topluma kazandırma konusunda da önemli katkıların bulunduğu, hükümlü ve tutukluların işçi kavramının dışında bulundukları, esas vasıflarının işçi değil hükümlü ve tutuklu olduğu, ayrıca hükümlü ve tutukluların 6331 sayılı Kanundan istisna tutulmalarının İSG önlemleri alınmadan çalıştırılacağı anlamına gelmediği gerekçeleriyle hükümlü ve tutuklular için farklı bir sistemin benimsenmesinin Anayasa'ya aykırı olmadığına oy çokluğuyla karar verilmiştir.

²⁹⁷ İlknur Kılış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3. baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2018, s. 92; Baycık, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 110.

²⁹⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/145, Karar 2019/5250, Tarih 20/06/2019; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2012/21-1121, Karar 2013/386, Tarih 20.03.2013, www.kazanci.com, (18.06.2020).

2- Bu muayenelerde kalp rahatsızlığı ile ilgili bir bulguya rastlanıp rastlanmadığı,

3- Özlük dosyasında “kalp rahatsızlığı” nedeniyle alınmış bir istirahat raporunun bulunup bulunmadığı,

4- Ölüm olayından önceki tarihlerde sigortalının bünyesini zorlayacak bir çalışma yaptırılıp yaptırılmadığı,

5- Olay günü sigortalıyı işyerinde rutin dışında bir gerginlik ve stres içine sokacak bir olayın cereyan edip etmediği hususlarının detaylarıyla araştırılarak kusur tespiti yapılması gerektiği yönündedir.

Sigortalının çöp kamyonu ile çöp toplama işini yaparken, çöpleri kamyon attıktan sonra, aracın sağ tarafından ön kısmına binmek için giderken, aracın hareket etmesi sonucunda dengesini kaybederek ön tekerin altına düşmesi ve ağır yaralı şekilde hastaneye kaldırıldıktan sonra vefat ettiği olayda Yargıtay, sigortalının çöp kamyonunun ön kısmına binmesinin olağan uygulama olup olmadığı, aracın arka kısmında bulunmalarının zorunlu olup olmadığı, hangi hallerde ön kısma binildiği, işverenin bu konuya ilişkin verdiği eğitimler, alması gereken İSG önlemlerinin neler olduğu, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne ilişkin hangi önlemleri almadığının İSG mevzuatına göre ayrı ayrı belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir²⁹⁹.

Sosyal güvenlik hukuku açısından, İSG'nin sağlanmaması nedeniyle meydana gelen iş kazalarında, işveren sorumluluğunun bir kusur sorumluluğu olduğu ifade edilmektedir³⁰⁰. İş kazasının meydana gelmesinde, İSG bakımından işverenin kusurunun bulunmaması halinde, İSG'nin sağlanmadığı gerekçesiyle sorumlu tutulamayacağı söylenebilir. İşverenin kusurlu bulunması halinde, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine sağlanan edimlerden kusuru oranında sorumlu olacaktır.

İşyerinde İSG'nin sağlanması için, işverenin İSG önlemlerini alması yeterli değildir. Almış olduğu önlemlerin uygulanmasını sağlama yükümlülüğü de vardır

²⁹⁹ Örnek karar için bkz. İş kazası sonucunda elinin parmakları kopma noktasına gelen sigortalı, işveren tarafından devlet hastanesine götürülmüştür. Sigortalı devlet hastanesi tarafından el konusunda uzman, Kurumla anlaşması olmayan bir özel hastaneye sevk edilmiştir. Özel hastaneye masraflarını karşılayan işverene (özel harcamalar, oda ve refakat hizmetleri, fizyoterapi masrafları hariç) Kurum tarafından ödeme yapılmasına karar verilmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/19916, Karar 2017/7790, Tarih 13.11.2017, www.kazanci.com, (18.06.2020).

³⁰⁰ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 158; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 406; Tuncay ve Ekmekçi, s. 441.

(6331 m. 4/1-b). Anılan yükümlülükten hareketle, iş kazası sigortalının İSG önlemlerine uymaması sonucunda meydana gelse dahi, işverenin sorumluluğunun devam edeceği söylenebilir³⁰¹. İşverenin işyerinde almış olduğu önlemlere uyulmaması durumunda, sigortalının kusur oranı ayrıca belirlenecektir.

4. İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı

İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucunda meydana gelen iş kazasından sorumluluğu, Kurum tarafından sağlanan sağlık hizmeti ve parasal edimlerden oluşmaktadır³⁰². Sağlık hizmeti ve parasal edimlerin işverene rücu edileceği sırasıyla, 5510 sayılı Kanun'da: *“Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir”* (m. 21/1) hükmü ve *“Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir”* (m. 76/4) hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemede işverenin sorumlu olduğu miktar iki şekilde sınırlandırılmıştır. Birincisi, Kurumca yapılan ve yapılması gereken ödemeler ile bağlanacak gelirin ilk peşin sermaye değeri ile sınırlandırılmıştır. Bu sınır, uygulamada iç tavan olarak adlandırılmaktadır. İkincisi, sigortalı veya hak sahibinin işverenden isteyebileceği tutarla sınırlandırılmıştır. Bu sınır, uygulamada dış tavan veya gerçek zarar olarak adlandırılmaktadır.

a. İç Tavan

Meydana gelen iş kazasında, işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanmasında iç tavan, 5510 sayılı Kanun'da: *“Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı”* (m. 21/1) ile *“Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri”* (m. 76/4) olarak belirlenmiştir. İşverenin sorumluluğunun, gelirin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile Kurum

³⁰¹ Tankut Centel, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, **Çimento İşveren**, Cilt: 27, Sayı: 3, Mayıs 2013, s. 12.

³⁰² Sözer, Sosyal Sigortalar Hukuku, ss. 160-161.

tarafından yapılan veya ileride yapılması gereken ödemelerin toplamından oluştuğu anlaşılmaktadır (SSİY, m. 48/1).

Örneğin, iş kazasının İSG önlemlerinin ihlal edilmesi sonucunda meydana geldiği, işverenin %70 kusurlu olduğu, sigortalıya Kurum tarafından sağlık hizmeti sunulduğu ve sigortalıya SİGG bağlandığı varsayıldığında; işverenin 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrası ile 76 ncı maddesinin 4 üncü fıkrası uyarınca sorumluluğu doğmaktadır. Sigortalıya sunulan sağlık hizmeti giderleri 20.000 TL, SİGG'nin ilk peşin sermaye değeri 120.000 TL olarak hesaplanmıştır. Kurum tarafından yapılan 140.000 TL'lik (iç tavan) harcamadan, işverenin kusuru oranında ($140.000 \times 70/100 = 98.000$ TL) sorumlu olacağı söylenebilir.

Yasal düzenlemede, “ileride yapılması gereken ödemeler” kavramı yer almaktadır. Yani işveren, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılacak ödemelerden sorumlu olacaktır. İleride yapılması gereken ödemeler; geçici iş göremezlik ödeneği, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği ve sağlık hizmeti giderlerinden oluşmaktadır. Bağlanacak gelir, ileride yapılması gereken ödemeler kapsamında değildir. Keza yasal düzenlemenin devamında gelir için ayrıca bir sınır belirtilmiştir.

Sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelirden işverenin sorumluluğu, bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle sınırlandırılmıştır. İlk peşin sermaye değeri hesaplandıktan sonra, peşin sermaye değerinde artışa neden olabilecek durumlar için, işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği anlaşılmaktadır. Örneğin, iş kazası sonucunda sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı %40 olarak belirlenmiştir. Bu oran esas alınarak sigortalıya gelir bağlanmıştır. İşverenin sorumluluğu %40 üzerinden bağlanan SİGG'nin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle sınırlıdır. Daha sonra sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı artsa dahi artıştan dolayı işverene rücu edilemeyecektir.

Peşin sermaye değeri: “*Kurumca, bu Kanun'un ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin yaş, kesilme ihtimali ve Kurumca belirlenecek iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanan tutarı*” (5510 m. 3/28) ifade etmektedir. Peşin sermaye değerinin hesaplanmasında yaş, kesilme ihtimali ve iskonto oranı olmak üzere üç önemli unsur bulunmaktadır. Anılan unsurlar Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde açıklanmıştır. Yaş, sigortalının veya hak sahibinin gelir bağlandığı tarihteki yaşını

ifade etmektedir. Yaşın tespitinde altı ayın altındaki yıl kesirleri dikkate alınmamakta, altı ay ve üzeri yıl kesirleri tam yıl sayılmaktadır (m. 47). Kesilme ihtimali, sigortalının iyileşmesi, hak sahibinin evlenmesi gibi ihtimaller için kullanılmaktadır. İskonto oranıysa Kurumca %5 olarak belirlenmiştir (m. 46/1).

Kurum tarafından peşin sermaye değeri tabloları oluşturulmaktadır. Gelir için kullanılacak peşin sermaye değeri tablosu, gelirin bağlandığı tarihte yürürlükte olan tabloya göre belirlenmektedir. Gelirin bağlandığı tarih; 01.10.2008 tarihinden önceyse 506 sayılı Kanuna göre hazırlanan Fransız P.M.F Tabloları, 2008/Ekim ay başı ile 25.09.2012 tarihi arasındaysa 5510 sayılı Kanuna göre hazırlanan CSO 1980 tabloları, 25.09.2012 tarihinden sonra ise Türkiye için hazırlanan TRH 2010 tabloları kullanılmaktadır.

Çalışma kapsamında, güncel TRH 2010 tabloları incelenmiştir. İş kazasına uğrayan sigortalıya gelir bağlanacaksa, sigortalının cinsiyetine göre TRH 2010 tablosu, hak sahiplerine gelir bağlanacaksa; hak sahibi eşin cinsiyetine göre, hak sahibinin anne/baba veya kız/erkek çocuk olmasına göre ayrı ayrı TRH 2010 tablosu hazırlanmıştır³⁰³. Tabloya göre, sigortalının veya hak sahiplerinin kalan ömürleri üzerinden bir değer belirlenmektedir. Bulunan değer, peşin sermaye değerinin hesaplanmasında kullanılmaktadır.

Örneğin, iş kazasına uğrayan sigortalıya ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Doğum tarihi	: 10.05.1980
Cinsiyeti	: Kadın
Gelir başlangıç tarihi	: 20.08.2020
Sürekli iş göremezlik geliri	: 3.000 TL

Sigortalının gelir başlangıç tarihindeki yaşı, 20.08.2020 – 10.05.1980 = 39 yaş 3 ay 10 gündür. Yıl kesiri altı ayın altında olduğu için 39 yaş esas alınmaktadır. (Yıl kesiri altı ay ve üzerinde olsaydı 40 yaş için belirlenen değer kullanılacaktı.) TRH 2010 peşin sermaye değeri tablosunda 39 yaş için yer alan 1.762,88 değeri kullanılacaktır.

Peşin sermaye değeri = $(3.000 \times 12 \times 1.762,88) / 100 = 634.636,80$ TL olarak bulunmaktadır. Kurumca belirlenen %5 iskonto oranı uygulandığında, ilk peşin

³⁰³ Detaylı bilgi için bkz. SGK, 2018/38 sayılı Genelge, ek 28.

sermaye değeri 602.904,96 TL olmaktadır. İşveren ilk peşin sermaye değerinden kusuru oranında sorumlu olacaktır.

b. Dış Tavan

5510 sayılı Kanun'da “...Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” (m. 21/1) ibaresi yer almaktadır. Meydana gelen iş kazasında işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanmasında dış tavan; “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla” sınırlandırılmıştır. Yani, Kurum tarafından işverene rücu edilebilecek tutarın üst sınırını dış tavan oluşturmaktadır.

Yasal düzenlemede yer alan sınırın, yalnızca peşin sermaye değeri için mi getirildiği, Kurumca yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeleri de kapsayıp kapsamadığı, yasal düzenlemenin lafzından anlaşılamamaktadır. Öğretide, dış tavanın yalnızca gelirin başlangıç tarihindeki ilk peşin sermaye değerinin hesaplanmasında dikkate alınacağı, Kurumca yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler için böyle bir sınırlama getirilmediği ifade edilmektedir³⁰⁴. Yargıtay'ın yerleşik görüşü de dış tavan (gerçek zarar) ile ilk peşin sermaye değerinin karşılaştırılarak düşük olan tutarın esas alınması yönündedir³⁰⁵. Açıklamalar doğrultusunda, gelirler için dış tavanın uygulanacağı, ödemeler için uygulanmayacağı söylenebilir.

Sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutar, tazminat hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Sigortalı veya hak sahipleri tarafından işverene açılan tazminat davası varsa, bu davada belirlenen miktarın dış tavanı oluşturduğu söylenebilir. Ancak tazminat miktarı, işveren ile sigortalı veya hak sahibinin anlaşmasıyla belirlenebilmektedir. Bu anlaşmada, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun azaltılmasına yönelik muvazaalı işlem yapıldığının tespiti halinde,

³⁰⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 415.

³⁰⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/5184, Karar 2020/4678, Tarih 21.9.2020; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2020/425, Karar 2020/4210, Tarih 01.07.2020, www.lexpera.com.tr, (25.10.2020).

muvazaalı tazminat miktarı işverenin sorumlu olacağı miktarın üst sınırının (dış tavanın) hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır³⁰⁶.

İş kazası sonucunda oluşan zararın tamamı, Kurum tarafından sağlanan edimlerle karşılanmaz ise kalan zararın tazmini için işverene başvurulabilmektedir³⁰⁷. Sigortalının işverenden isteyebileceği miktarın hesaplanmasında bedensel zarar, hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği miktarın hesaplanmasında, destekten yoksun kalma tazminatı esas alınmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda bedensel zararlar: *“tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar”* (m. 54) olarak açıklanmıştır. Destekten yoksun kalınan miktar, *“ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar”* (m. 53/3) hükmüyle genel olarak açıklanmıştır. Sigortalı eğer iş kazasına uğramasaydı, yaşam süresi boyunca kazancıyla hak sahibine sağlayabileceği katkı, destekten yoksun kalınan miktarı oluşturmaktadır³⁰⁸.

Yargıtay'ın dış tavan hesaplanmasına ilişkin yerleşik görüşü: *“Gerçek zararın belirlenmesinde, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik derecesi, kusur ve destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı gibi tüm veriler ortaya konulmalıdır. Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır... özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır”* ifadeleriyle açıklamaktadır³⁰⁹. Dış tavanın hesaplanmasında dikkate alınan kriterleri, iş kazasına uğrayan sigortalının prime esas

³⁰⁶ Demircioğlu, Güzel, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, s. 216; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 1998/6267, Karar 1998/7606, Tarih 03.11.1998, karararama.yargitay.gov.tr, (21.05.2020)

³⁰⁷ Selahattin Sulhi Tekinay, “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 1968, s. 91.

³⁰⁸ Murat Demircioğlu ve Sergül Balsever, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Ocak 2016, s. 1174.

³⁰⁹ Örnek kararlar için bkz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/975, Karar 2020/3899, Tarih 25.06.2020; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/1280, Karar 2020/3330, Tarih 17.06.2020; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/2490, Karar 2020/2971, Tarih 09.06.2020, www.kazancı.com, (06.10.2020).

kazancı, yaşı, cinsiyeti, iş göremezlik oranı ile hak sahibinin yaşı, cinsiyeti, evlenme olasılığı oluşturmaktadır.

c. 01.10.2008 tarihinden Önce Meydana Gelen İş Kazalarında Tavan Sorunu

İşverenin sorumluluğuna ilişkin, “gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri” sınırlaması, 01.10.2008 tarihinde 5510 sayılı Kanun ile getirilmiştir. İç tavan olarak adlandırılan bu ibare, 506 sayılı Kanun’da bulunmadığı için, 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelen iş kazalarına ilişkin rücu davalarında iç tavan sınırlaması uygulanmamaktaydı. Kurum, gelirin peşin sermaye değerini işverene rücu ettikten sonra, gelirden meydana gelen artışları işverene tekrar rücu edebilmekteydi³¹⁰.

Anayasa Mahkemesi’nin gelirden meydana gelen artışın istenemeyeceğine ilişkin kararlarına rağmen Yargıtay uygulaması, gelirden meydana gelen artışın istenebileceği yönünde gelişmiştir³¹¹. 21.03.2007 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa Mahkemesi Kararında, “*Kanuna uymayan eylem sonucunda hukuksal yaptırıma maruz kalan ve bunun sonucu olarak da bağlanan gelirin sermaye değerini Kurum’a ödeyen ve böylece ilgi ve ilişkisi kesilen işverenin, kanun, kanun hükmünde kararname ve kararlarla bağlanan gelirlerde yapılacak artışlardan ve bu artışların peşin sermaye değerlerinden sorumlu tutularak dava tehdidi altında bulundurulması, sosyal güvenlik kuruluşlarına ait olması gereken risklerin işverene yükletilmesi anlamına gelir. Böyle bir durum hakkaniyet ve sorumluluk ilkeleriyle bağdaşmadığı gibi sosyal hukuk devleti ilkesine de aykırıdır*” hükmüne yer verilmiştir³¹².

Yargıtay uygulaması, Anayasa Mahkemesi Kararı’ndan sonra -21.03.2007 tarihi ve sonrasında- görülmekte olan rücu davalarında, gelirden meydana gelen artışların istenemeyeceği yönünde değişmiştir³¹³. 5510 sayılı Kanun ile iç tavan

³¹⁰ Ali Nazım Sözer, “Kanunların Önceye Etki Yasağı: Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme”, **Yaşar Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: Özel, 2013, s. 2519.

³¹¹ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 560.

³¹² Anayasa Mahkemesi, Esas 2003/10, Karar 2006/106, Tarih 23.11.2006, 21.03.2007 tarih 26469 sayılı Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/03/20070321-18.htm>, (10.08.2020).

³¹³ Anayasa Mahkemesi iptali kararı uyarınca peşin değerli gelirden meydana gelen artışların istenilemeyeceğine ilişkin kararlar için bkz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/19993, Karar 2016/91, Tarih 18.01.2016; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2014/2990, Karar 2014/3336, Tarih 20.02.2014, www.lexpera.com.tr, (12.08.2020).

sınırlaması getirildiğinden, gelirden artış meydana gelse de işverene tekrar rücu edilememektedir³¹⁴.

Anayasa Mahkemesi'nin anılan kararıyla, 506 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “*sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere*” ibaresi iptal edilerek, dış tavan sınırlaması da kaldırılmıştır. Aynı ibareye 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer verilerek, 01.10.2008 tarihinde dış tavan sınırlaması tekrar getirilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un işverenin lehine bir düzenleme getirdiği açıktır. Ancak Yargıtay uygulamasında, 01.10.2008 tarihinden önce (506 sayılı Kanun döneminde) meydana gelmiş, 01.10.2008 tarihi ve sonrasında (5510 sayılı Kanun döneminde) görülmekte olan rücu davalarında, dış tavan sınırlaması uygulanmamaktadır³¹⁵.

Yargıtay kararlarında, 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelen iş kazalarında 5510 sayılı Kanun ile getirilen dış tavanın uygulanmaması, “*5510 Sayılı Kanun'un 21. maddesiyle yeniden getirilen 'sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı' tazmin hükmünün, 5510 Sayılı Kanun'un yürürlüğü öncesinde gerçekleşen iş kazalarından kaynaklanan rücu tazminat davalarında uygulanmasına olanak veren bir düzenleme bulunmadığı*” gerekçesiyle açıklanmaktadır³¹⁶.

Öğretide, Yargıtay uygulaması³¹⁷:

a. 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelip 5510 sayılı Kanun döneminde görülen rücu davalarında dış tavan sınırlamasının uygulanması gerektiği,

b. 5510 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemenin kesin hüküm verilmiş bir rücu davasında uygulanmasının söz konusu olmadığı, henüz karar verilmemiş davalarda uygulanması gerektiği,

c. Henüz karar verilmemiş davalarda lehe olan düzenlemenin uygulanmaması için 5510 sayılı Kanun'da bu doğrultuda bir hükmün olması gerektiği, gerekçeleriyle eleştirilmektedir.

³¹⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 440; Baycık Rücu Hakkı, s. 40.

³¹⁵ Sözer, Kanunların Önceye Etki Yasası, s. 2520; Baycık, Rücu Hakkı, s. 32.

³¹⁶ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/1398, Karar 2020/2965, Tarih 9.6.2020; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/673, Karar 2019/5660, Tarih 01.07.2019, karararama.yargitay.gov.tr, (16.09.2020)

³¹⁷ Sözer, Kanunların Önceye Etki Yasası, s. 2523.

5510 sayılı Kanun'da yer alan dış tavan sınırlaması işverenin lehine bir düzenleme içermektedir. Dış tavan sınırlamasının 01.10.2008 tarihinden önce meydana gelen iş kazalarına ilişkin rücu davalarına uygulanmayacağına yönelik bir düzenleme yer almamaktadır. Dolayısıyla 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelmiş, 5510 sayılı Kanun döneminde görülmekte olan iş kazalarına ilişkin rücu davalarında dış tavan sınırlaması uygulanması gerekmektedir.

5. İşverenin Sorumluluğunun Tespitinde Kaçınılmazlık

İş kazasının meydana gelmesinde, işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğinin tespiti, işverenin sorumluluğu açısından önem arz etmektedir. Şöyle ki, işverenin bilimsel ve teknolojik gelişmenin ulaştığı son aşamaya göre, sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirse dahi, iş kazasını önleyemediği durumlar olabilmektedir. Bu durum kaçınılmazlık olarak ifade edilmektedir³¹⁸.

Sosyal güvenlik mevzuatında kaçınılmazlık durumuna ilişkin ilk yasal düzenleme, 506 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin birinci fıkrasına 29.07.2003 tarih 4958 sayılı Kanunla eklenen, "*İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır*" hükmüyle yapılmış ve 06.08.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Aynı düzenleme 5510 sayılı Kanun'da: "*İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır*" (m. 21/1, 76/4) hükmüyle yer almıştır³¹⁹. 506 sayılı Kanun'da olduğu gibi, 5510 sayılı Kanun'da da kaçınılmazlık kavramının tanımına yer verilmemiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne göre kaçınılmazlık: "*Olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur*" (m. 45/3). Ayrıca anılan maddede, "*İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez*" düzenlemesine yer verilmiştir.

³¹⁸ Aziz Can Tuncay, "Kurumun İşverene Rücu - Olayda Kaçınılmazlık Durumu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006, s. 185.

³¹⁹ Kaçınılmazlık kavramına yasal düzenlemede "kaçınılmazlık ilkesi" olarak yer verilmesi öğretide, "kaçınılmazlığın bir ilke olmadığı, borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağıını kesen mücbir sebebin ya da umulmayan halin (kazanın) en önemli unsuru olduğu" gerekçesiyle eleştirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay ve Ekmekçi, s. 446.

İş kazasında, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlıktan söz edebilmek için, İSG mevzuatında yer alan önlemlerin yanı sıra bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınması gereken tüm önlemlerin alınmış olması gerektiği anlaşılmaktadır. Konuya ilişkin örnek yargı kararları incelendiğinde, “*Sigortalının gözüne çapak kaçması olayı*”³²⁰, “*sigortalının fabrikanın orta katında bulunan ve askı elemanları ile tavana yakın kısımdaki toz emme sistemine ait boruları ek yerinden ayırmakta iken boruların bağlantı yerinden aniden ayrılması sonucu borunun yön değiştirerek üzerinde bulunduğu platformun devrilmesine ve dengesini kaybederek yüksekte zemine düşerek ağır şekilde yaralandığı iş kazasında*”³²¹, “*işyerinde direk kesimi yaparken düşen kavlağın önce başına, ardından vücuduna gelmesi sonucu vefat ettiği iş kazasında*”³²², “*balyozdan sıçrayan bir taş parçasının sigortalının gözüne isabet etmesi sonucu meydana gelen iş kazasında*”³²³, “*kumaş sarma işlemin uygun şekilde yapılmadığı için kumaşın mile sarılmamasından kaynaklanan aksaklığın giderilmesi için sigortalının müdahalede bulunduğu sırada meydana gelen iş kazasında*”³²⁴, işveren tarafından alınması gereken tüm tedbirler alınmadığı gerekçesiyle kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine karar verilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer verilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine ilişkin bir Yargıtay kararında: “*Sigortalıya eğitim verilmesi, risk değerlendirmesi yapılması, teknik araç ve gereçlerin kontrolü gibi işverenin alması gereken bir önlemi almaması durumunda kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği açıktır*”³²⁵ hükmüne yer verilmiştir.

Kaçınılmazlık kavramına ilişkin yasal düzenleme yapılmadan (2003 yılından) önce de Yargıtay kararlarında kaçınılmazlığın dikkate alındığı anlaşılmaktadır³²⁶. Hatta Yargıtay’ın yerleşik görüşü haline gelmiştir³²⁷. İş kazasında, işverenin sigortalıyı

³²⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2015/10-2682, Karar 2019/986, 01.10.2019, www.kazancı.com, (21.06.2020).

³²¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/748, Karar 2020/2653, Tarih 03.06.2020, www.kazancı.com, (21.06.2020).

³²² Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/11746, Karar 2017/2262, Tarih 20.03.2017, www.kazancı.com, (21.06.2020).

³²³ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2000/3198, Karar 2000/3355, Tarih 11.05.2000, www.kazancı.com, (21.06.2020).

³²⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2004/4798, Karar 2004/6394, Tarih 05.07.2004, www.kazancı.com, (21.06.2020).

³²⁵ Tuncay, Kaçınılmazlık, s. 185.

³²⁶ Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, s. 215.

³²⁷ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 611.

gözetme yükümlülüğüne ilişkin sorumluluğu, yasal düzenlemede sayılan sınırlı durumlarda doğduğu için, kaçınılmaz etkenlerken işveren sorumlu tutulmamaktadır³²⁸. Bu açıdan kaçınılmazlık, lafzen yasal düzenlemede yer almasa da Türkiye’de sosyal sigortaların kuruluşundan itibaren uygulanmakta olan bir kavramdır.

a. Kaçınılmazlığın Tespitinde Mutlak Kaçınılmazlık ve Nispi Kaçınılmazlık Ayrımı

Kaçınılmazlık hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin bir unsurudur. Mücbir sebep, borçlunun işletmesiyle ilgisi olmayan, dıştan gelen, öngörülemeyen, mutlak ve kaçınılmaz olarak borcun yerine getirilmesini engelleyen olaydır³²⁹. Beklenmeyen hal³³⁰, borçlunun kusuru olmaksızın meydana gelen ve kaçınılmaz olarak borcun yerine getirilmesini engelleyen olaydır³³¹. Mücbir sebepte ve beklenmeyen halde borçlu ve borç kavramları yer almaktadır. İş kazası açısından değerlendirildiğinde, borçlu kavramı işvereni, borç kavramı işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü (borcunu) ifade etmektedir.

Mücbir sebebin unsuru olan kaçınılmazlık, işveren tarafından her türlü önlem alınsa dahi önlenmesi mümkün olmayan, işyeri dışından gelen bir olayın sigortalıya zarar vermesidir. Bu durumda, illiyet bağıını kesen mutlak bir kaçınılmazlık söz konusu olacağından, işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği söylenebilir. Mücbir sebepte dıştan gelen olay; doğal, ekonomik, hukuki, sosyal bir olaydan veya insan davranışından kaynaklı olabilmektedir. Yıldırım düşmesi, çığ, deprem, savaş, genel grev mücbir sebebe örnek olarak gösterilebilir³³². İş kazasında mutlak kaçınılmazlıktan söz edilebilmesi için, yalnızca örnek olayların meydana gelmesi yeterli değildir. Örneğin, deprem anında işyerinde bulunan sigortalının zarar gördüğü iş kazasında, doğrudan mutlak kaçınılmazlık olduğu söylenemez. Şöyle ki, depremin şiddeti, işyerinin bulunduğu yapının durumu, işyerinde bulunan araç ve gereçlerin

³²⁸ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 196.

³²⁹ Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt - 1**, 17. baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s. 401; Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21. baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s. 403; Haluk Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mesuliyet)**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1961, s. 464.

³³⁰ Beklenmeyen hal kavramı yerine fevkalade hal, kaza, umulmayan hal, kötü tesadüf, olağanüstü hal, tesadüfi hal, umulmazlık kavramları da kullanılmaktadır.

³³¹ Safa Reisoglu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 19. baskı, Beta, İstanbul, 2006, s. 313.

³³² O. Gökhan Antalya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1-2**, 2. baskı, Seçkin, Ankara, 2019, s. 301.

düşmemesi için gerekli önlemlerin alınıp alınmadığı gibi hususlar değerlendirildikten sonra olayın kaçınılmaz olup olmadığına karar verilebilir.

Beklenmeyen halin unsuru olan kaçınılmazlık, işverenin kusuru olmaksızın işyeri içinden veya dışından gelen bir olayın sigortalıya zarar vermesidir. Bu durumda, nispi kaçınılmazlık söz konusu olacağından, kaçınılmazlık oranında işverenin sorumluluğuna gidilmeyeceği söylenebilir³³³. Nispi kaçınılmazlık durumunda, iş kazasının tümüyle kaçınılmaz olması halinde işverenin sorumluluğuna gidilmeyeceği, kısmen kaçınılmaz olması halinde kaçınılmazlık oranında işverenin sorumluluğuna gidilmeyeceği anlaşılmaktadır. İş kazasının meydana gelmesinde nispi kaçınılmazlık; işverenin, sigortalının ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlığın da dikkate alınabileceği anlamına gelmektedir³³⁴.

Sonuç olarak, mücbir sebebin unsuru olan kaçınılmazlık, mutlak kaçınılmazlıktır. Beklenmeyen halin unsuru olan kaçınılmazlık, nispi kaçınılmazlıktır. Mutlak kaçınılmazlıkta; iş kazası, işyeri dışından gelen bir olayla meydana gelmelidir. Kaçınılmazlık, herkes için mutlak ve objektiftir. Nispi kaçınılmazlıkta ise iş kazası, işyeri içinden veya dışından gelen bir olayla meydana gelebilmektedir. Kaçınılmazlık, yalnızca iş kazasının meydana geldiği işyerinin işvereni için geçerli olduğundan nispi ve sübjektiftir.

b. Kaçınılmazlığın Niteliğine (Mutlak – Nispi) İlişkin Görüşler

506 sayılı Kanun'da ve 5510 sayılı Kanun'da yalnızca kaçınılmazlık kavramına yer verilmekle yetinilmiş, kaçınılmazlık kavramıyla mücbir sebebin mi beklenmeyen halin mi kastedildiği açıklanmamıştır. Kaçınılmazlık kavramının 4958 sayılı Kanuna ilişkin hazırlanan ilk tasarıda yer almadığı, Plan Bütçe Komisyonu'nda tasarıya eklendiği, Mecliste de herhangi bir tartışma olmadan onaylandığı³³⁵ dikkate alındığında, yasal düzenlemenin hazırlık aşamalarından hareketle de bir yoruma gidilememektedir. Bu durum öğretide iki görüşün ortaya çıkmasına yol açmıştır.

³³³ Şerafettin Özyürür ve Özgür Kocakaya, “5510 sayılı Kanun’un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 41, 2019, s. 77.

³³⁴ Orhan Ersun Civan, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 64 Sayı: 3, 2015, s. 560.

³³⁵ Hakkı Aktaş, “İşverenin İşçi ve Sigorta Karşısında Sorumluluğu”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2010, s. 380.

Birinci görüşe göre, sosyal güvenlik hukukunda yer verilen kaçınılmazlık kavramının mücbir sebebin bir unsuru olduğu, yalnızca mutlak kaçınılmazlık durumunu ifade ettiği, beklenmeyen halde kazanın meydana gelmesinde kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, kaçınılmazlık varsa kusur yoktur. İşverenin, sigortalının ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlık dikkate alınamayacaktır³³⁶.

İkinci görüşe göre, sosyal güvenlik hukukunda yer verilen kaçınılmazlık kavramı hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin bir unsurudur. Somut olayın özelliğine göre, bazen mücbir sebebin bir unsuru olarak mutlak ve objektif anlamda, bazen de beklenmeyen hal kapsamında nispi ve sübjektif anlamda değerlendirilmelidir. Bu durumun hukuk adaletine daha uygun düşeceği ifade edilmektedir³³⁷.

Alınması gereken her türlü önlemi alan işverenin, mücbir sebep durumunda sorumlu tutulamayacağına ilişkin Yargıtay'ın yerleşik görüşü: *“kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını inciteceği”*³³⁸ yönündedir. Konuya ilişkin bir diğer davada, *“işverenin beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı”* gerekçesiyle iş kazasının tamamen kaçınılmaz nedenlerden meydana geldiğine karar verilmiştir.

5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca işverenin sorumluluğuna ilişkin davalar, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin görev alanına girmektedir³³⁹. Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararında *“İş kazasının ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır”*³⁴⁰ hükmüne yer

³³⁶ Berin Ergin, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006, s. 139; Civan, Rücu Hakkının Hukuki Niteliği, s. 561.

³³⁷ Tuncay, Kaçınılmazlık Durumu, s. 188.

³³⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 1986/9-722, Karar 1987/203, Tarih 18.3.1987, www.lexpera.com.tr, (30.07.2020).

³³⁹ Yargıtay dairelerinin görevleri, 04.02.1983 tarihli ve 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 14 üncü maddesine göre Yargıtay Büyük Genel Kurulu tarafından onaylanmaktadır. Yargıtay Büyük Genel Kurulu'nun iş bölümüne ilişkin en son 30.01.2019 tarihli ve 1 sayılı karar alınmıştır. Anılan karara göre, önceki yıllarda olduğu gibi, “Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sosyal güvenlik mevzuatına göre açılan rücu davaları” Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin görev alanına girmektedir.

³⁴⁰ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2018/7385, Karar 2020/58, Tarih 13.01.2020, www.kazancı.com, (23.08.2020).

verilmiştir. Anılan hükümde, işveren ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlığa yer verilmesi ile “kaçınılmazlık oranı” kavramının kullanılmasından, beklenmeyen halin unsuru olan nispi kaçınılmazlığın dikkate alındığı anlaşılmaktadır.

Nispi kaçınılmazlığın dikkate alındığı bir diğer davada, “*çatı işleri ve oluklarını yapmak için seyyar kablo ile aldığı elektriğe bağlı matkapla delik delme çalışmaları yaptığı bir sırada, yıldırım düşmesi veya yıldırım çarpması ile vücudundan elektrik geçmesine bağlı solunum dolaşım durması sonucu vefat etmesi biçiminde meydana gelen iş kazasında, işverenin %50, sigortalının %25 kusurlu olduğu, %25 de kaçınılmazlık olduğuna*” karar verilmiştir³⁴¹. Yargıtay kararları incelendiğinde, somut olayın özelliğine göre bazen mutlak kaçınılmazlığın, bazen de nispi kaçınılmazlığın esas alındığı anlaşılmaktadır.

Kurum tarafından soruşturulan iş kazalarında, kaçınılmazlığın işverenin kusurunu tamamen kaldıracabileceği gibi kısmi olarak da azaltabileceği görüşüne yer verilmektedir. Kurumun kaçınılmazlığı, somut olayın niteliğine göre mücbir sebebin veya beklenmeyen halin bir unsuru olarak gördüğü söylenebilir. Örneğin sosyal güvenlik denetmeni tarafından yürütülen bir iş kazası soruşturmasında, işverenin, sigortalının ve üçüncü kişinin kusur oranlarıyla birlikte kaçınılmazlık ölçüsünde bir oran belirlenebilecektir.

Kaçınılmazlık kavramının hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin unsuru olduğu açıktır. Yasal düzenlemede, kaçınılmazlık kavramıyla mücbir sebebin unsuru olan mutlak kaçınılmazlığın mı beklenmeyen halin unsuru olan nispi kaçınılmazlığın mı kastedildiğine ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işverenin sorumluluğunun tespitinde iş kazasından kaçınılmazlık durumu, somut olayın niteliğine göre bazen mutlak kaçınılmazlık olarak bazen de nispi kaçınılmazlık olarak uygulanmalıdır.

³⁴¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/6992, Karar 2018/7611, Tarih 08.10.2018, www.kazancı.com, (27.08.2020).

B. İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Sağlık Hizmeti Sunulması ve İşverenin Sorumluluğu

Türkiye’de yalnızca 2019 yılında 422.463 kişinin iş kazasına uğradığı³⁴² düşünüldüğünde, iş kazasına uğrayan sigortalıya derhal sağlık hizmeti sunulmasının hayati önemi ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik hukukunda iş kazasına uğrayan sigortalıya derhal sağlık hizmeti sunulması yükümlülüğü işverene verilmiştir. Anılan yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda, ortaya çıkacak Kurum zararından işverenin sorumlu olacağı yasal olarak düzenlenmiştir. İş kazasına uğrayan sigortalıya, işvereni tarafından derhal sağlık hizmeti sunulmasını sağlamaya yönelik düzenlemenin, “salt insani bir görevin zamanında, yeterince ve gereğince yerine getirilmemiş olmasının hukuksal yaptırımı”³⁴³ olduğu söylenebilir.

İlk olarak işveren tarafından, iş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli sağlık hizmetinin sunulmasının sağlanmasına ilişkin yükümlülük açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra, işverenin sigortalıya gerekli sağlık hizmetini sunma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda doğacak sorumluluğuna yer verilmiştir.

1. İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Sağlık Hizmeti Sunulması

İş kazasına uğrayan sigortalıya; işverence, gerekli ilk sağlık yardımı sağlanmalıdır. İnsan hayatının kutsallığından hareketle, sosyal sigortaların ilk kurulduğu 1945 yılından bugüne sosyal güvenlik mevzuatında, anılan yükümlülük yer almaktadır. İlk olarak 4772 sayılı Kanun’da: “*İşveren, kazaya uğrayan sigortalıya Sigorta İdaresi tarafından işe el konuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği ilk yardımları yapmak ve esas bakımını sağlamakla ödevlidir. İşçi Sigortaları İdaresi, belgelere dayanan bütün bakım harcamalarını işverene veya vekiline öder*” (m. 10/1-3) hükmüyle düzenlenmiştir. Daha sonra anılan düzenleme, benzer şekilde sırasıyla 506 sayılı Kanun’da: “*İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurumca işe el konuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paraları Kurum tarafından işverene ödenir*” (m. 15/1) düzenlemesiyle ve nihayet 5510 sayılı

³⁴² SGK, İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>, (02.09.2020).

³⁴³ Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey, Sosyal Sigortalar, s. 236.

Kanun’da: “İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65 inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır” (m. 76/1) düzenlemesiyle yer almıştır.

İş kazası durumunda, işverenin gerekli sağlık yardımını sağlama yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenleme incelendiğinde, iş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli tüm sağlık yardımlarının işveren tarafından sağlanması gerektiği anlaşılmaktadır³⁴⁴. Sağlık yardımlarının sağlanmasında yer veya sağlık kurumu ayrımı yapılmamıştır. Yer bakımından ayrım yapılmamasından, sigortalının gerek yurtiçinde gerekse yurtdışında uğrayacağı iş kazası sonucunda gerekli sağlık yardımının işveren tarafından sağlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Sağlık kurumu ayrımı yapılmamasından özel hastane, devlet hastanesi, Kurumla anlaşmalı hastane gibi bir ayrıma gidilmemesi gerektiği anlaşılmaktadır³⁴⁵.

Yasal düzenlemede yer verilen, “65 inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar” yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri olmak üzere üç başlık altında düzenlenmiştir. İş kazasına uğrayan sigortalıya işveren tarafından sağlanacak her türlü sağlık gideri, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderlerinin Kurum tarafından sağlanacağı söylenebilir. Kurumca yapılacak ödemenin üst sınırı, Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği’nde, “Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutar” (m. 38/1) olarak belirlenmiştir. Belirtilen başlıkların haricinde ve Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu’nun belirlediği tutarın üzerinde yapılacak giderler Kurum tarafından karşılanmamaktadır.

2. İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Sağlık Hizmeti Sunulmamasından İşverenin Sorumluluğu

İş kazasına uğrayan sigortalıya, işveren tarafından gerekli sağlık hizmetinin sağlanmaması durumunda, “ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük

³⁴⁴ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 135.

³⁴⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/9982, Karar 2019/2806, Tarih 27.03.2019, www.lexpera.com.tr, (25.10.2020).

derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlü” (5510 m. 76/2) olduğu açıklanmıştır. Maddenin gerekçesinde, ülkemizde iş kazalarıyla sıkça karşılaşıldığından, iş kazasına uğrayan sigortalıya sağlık hizmetinin derhal sağlanmasını temin etmek için işverenlere sorumluluk verildiği açıklanmıştır³⁴⁶.

Yasal düzenlemeden, işverenin gerekli sağlık hizmetini derhal sağlamamasının, sorumlu tutulması için tek başına yeterli olmadığı, aynı zamanda gerekli sağlık hizmetinin sağlanmamasıyla sigortalının iyileşme sürecinin uzaması veya maluliyeti arasında illiyet bağının kurulmasının gerekli olduğu anlaşılmaktadır. İlliyet bağının kurulması durumunda, Kurum tarafından ödenen sağlık giderlerinin tamamı için işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir.

Sağlık hizmeti giderlerinden işverenin sorumlu tutulabilmesi için üç unsur bulunmaktadır. Birinci unsur, sigortalının iş kazasına uğramasıdır. İkinci unsur işverenin sigortalıya derhal sağlık hizmeti sunulmasında gecikmesi veya ihmalinin bulunmasıdır. Üçüncü unsur ise gecikme veya ihmal sonucunda sigortalının tedavi süresinin uzaması veya malul olması veya maluliyet derecesinin artmasıdır. Üç unsurun birlikte gerçekleşmesi durumunda işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. Burada işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı anlaşılmaktadır. İşverenin kusuru (ihmali veya gecikmesi) yoksa sağlık hizmeti giderlerinden sorumlu olmayacağı söylenebilir.

İşverenin gerekli sağlık hizmetini sağlayıp sağlamadığının tespit yükümlülüğü Kurum’dadır³⁴⁷. İş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli sağlık hizmetinin işveren tarafından sunulup sunulmadığı, sağlık hizmetlerinin geç sunulması halinde; bu durumun sigortalının tedavi süresini uzatıp uzatmadığı, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına neden olup olmadığı yönündeki tespitler, sağlık kurulu raporuyla yapılmaktadır³⁴⁸. İş kazasına uğrayan sigortalıya; işverence, gerekli sağlık hizmetinin sunulmamasının sigortalının sağlığında oluşturduğu etkinin tespiti, tıp alanının konusu olduğundan, tespitin bir sağlık hizmet sunucusu tarafından yapılması doğru bir yaklaşımdır.

³⁴⁶ TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi, mevzuat.tbmm.gov.tr, (01/09/2020).

³⁴⁷ Atabek, İş Kazası, s. 415.

³⁴⁸ Detaylı bilgi için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu, “Genel Sağlık Sigortası Bakımından Rücu ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması”, 2012/40 sayılı Genelge, Ankara, 2012.

C. İşverenin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları

Sosyal güvenlik hukukunun emredici niteliği, işverene bir takım bildirim yükümlülükleri ve sorumlulukları getirmiştir. İş kazası meydana geldiğinde, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine sağlanan edimler bulunmaktadır. Kurumun sağladığı edimlerde herhangi bir gecikmeye mahal verilmemesi için işverenin, bildirim yükümlülüklerini yerine getirmesi önem arz etmektedir. Çalışmanın konusu gereği, işverenin bildirim yükümlülüklerinden yalnızca sigortalılığın ve iş kazasının bildirilmesine ilişkin yükümlülükler incelenmeye çalışılacaktır.

Kuruma sigortalılığın bildirilmesi; gerekli bilgilerin yer alması ve düzenli bir şekilde kaydedilebilmesi için bir şekil şartına tabi tutulmuştur. Bir başka ifadeyle, sigortalılık bildiriminin, Kurum tarafından örneği hazırlanan bildirgeyle yapılması şartı getirilmiştir. Ayrıca, sigortalılık bildirimlerinin belirli bir süreye kadar yapılması şartı getirilmiştir. İşverenin sigortalıyı Kuruma bildirmesi, Kurumun sigortalıları kayıt altına almasına, ödevlerini eksiksiz yerine getirmesine ve zorunlu sosyal güvenlik sisteminin işlemesine katkı sağlamaktadır³⁴⁹.

İş kazasının Kuruma bildirilmesiyle iki durum için önlem alınmaktadır. Bunlar, Kurumca sağlanan edimlerde ve iş kazası soruşturmasında gecikme olmaması olarak sayılabilir. İş kazası meydana geldiğinde, Kurumun sigortalıya veya hak sahiplerine karşı yükümlülükleri doğmaktadır. Kurumun, iş kazasına ilişkin yükümlülüklerini gecikme olmaksızın yerine getirebilmesi için iş kazasından haberinin olması gerekmektedir. İş kazasının bildiriminin kısa sürede yapılmasının sağlanmasıyla kaza olayının iş kazası olup olmadığı, sorumluluklar gibi tespitlerin daha sağlıklı olacağı açıktır³⁵⁰.

1. Sigortalının Kuruma Bildirilmesi ve İşverenin Sorumluluğu

Sigortalılık, Anayasal bir hak olmasının yanı sıra bir yükümlülüktür. Kişilerin sigortalılık konusunda inisiyatifleri yoktur. Kişi istese de istemese de sigortalılığın şartları oluşmuşsa sigortalı olmak zorundadır³⁵¹. Sigortalılığın zorunlu oluşu, 5510 sayılı Kanun'da: "*Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel*

³⁴⁹ Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey, Sosyal Sigortalar, s. 170.

³⁵⁰ Caniklioğlu, Kısa Vadeli Sigorta, s. 63.

³⁵¹ Demircioğlu, Güzel, İşverenin Sosyal Sigorta Sorumluluğu, s. 46.

sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanun’da yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir” (m. 93) hükmüyle açıklanmıştır.

Sigortalının Kuruma bildirilmesi yükümlülüğü hem sigortalı için hem de işveren için getirilmiştir. Ancak sigortalının bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumu için herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. İşverenin sigortalıyı bildirmemesi durumunda iki farklı yaptırım öngörülmüştür. Birincisi, bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak idari para cezasıdır. Bu konu çalışma kapsamında olmadığı için detaylandırılmayacaktır. İkincisi, Kuruma bildiri yapılmayan sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, işverenin Kurumca yapılan harcamalara ilişkin sorumluluğudur.

a. Sigortalının Kuruma Bildirilmesi

İş kazası bakımından sigortalı sayılan kişilerin sigortalılığı, “*çalışmaya, meslekî ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten*” (5510 m. 7/1-a) itibaren başlamaktadır. Yasal düzenlemeden çalışmaya, eğitime, staja veya göreve başlanmasıyla sigortalılığın kendiliğinden başlayacağı anlaşılmaktadır. Sigortalılığın kendiliğinden başlaması, sigortalının hakkını korumaya yönelik bir düzenlemedir.

Sigortalılık, kural olarak sigortalılığın başlangıç tarihinden önce işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesiyle e-sigorta üzerinden Kuruma bildirilmelidir. Ancak bazı durumlarda sigortalılığın bildirim süresi için farklı süreler öngörülmüştür. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde³⁵² çalışmanın başladığı günün sonuna kadar bildirim yapılabilmektedir. Yabancı ülkelere sefer yapan Türk bayraklı kara, hava ve deniz ulaştırma araçlarında³⁵³ sefer esnasında işe alınan kişiler, çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir aylık sürenin sonuna kadar bildirilebilecektir. Yeni tescil edilen işyerlerinde çalışan kişilerin sigortalı bildiri, ilk defa sigortalı çalıştırmaya

³⁵² Bir işyerinin inşaat, balıkçılık ve tarım işyeri olup olmadığı işyerinin iş kolu koduna göre belirlenmektedir. 41XX, 42XX, 43XX inşaat işyerleri, 03XX balıkçılık işyerleri, 01XX tarım işyerleri, 011X hayvancılık işyerleri için kullanılmaktadır. Detaylı bilgi için bkz. SGK, 2013/11 sayılı Genelge.

³⁵³ SGK, 2013/11 sayılı Genelge

başlanılan tarihten itibaren bir aylık sürenin sonuna kadar yapılabilecektir (5510 m. 8/1-a, b).

Kamu idareleri tarafından yapılacak bildirimler için de istisnai bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre: “*Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun’una göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel*³⁵⁴ ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde” Kuruma bildirimini yapılabilecektir (5510 m. 8/1-c).

5510 sayılı Kanun’un 8 inci maddesinin son fıkrasında: “*Sigortalı işe giriş bildirgesinin şekli ve içeriği, bildirgenin verilme yöntemleri ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir*” hükmü yer almaktadır. Anılan hükümden, sigortalılığın bildirimine ilişkin işlemlerin yönetmelikle açıklanacağı anlaşılmaktadır. Sigortalılığın bildirimine ilişkin açıklamalar Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 11 inci maddesinde düzenlenmiştir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 11 inci maddesinde, 5510 sayılı Kanun’un 8 inci maddesinde yer alan sürele ek olarak: “*Kanun’da belirtilen sürede Kuruma bildirilme imkânı olmamakla birlikte; Maliye Bakanlığı vizesine bağlı olarak kamu idarelerinde çalışacak sigortalılar*³⁵⁵ için vize işleminin gerçekleştirildiğine ilişkin yazının, ilgili kamu idaresine intikal ettiği günü izleyen ikinci iş günü sonuna kadar, 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu uyarınca özelleştirilen işyerlerinden diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanan sözleşmeli veya kapsam dışı personelin nakledildikleri kamu idarelerinde işe başladıkları tarihi takip eden ikinci iş günü sonuna kadar (m. 11/1-d), Yabancı uyruklu kişilerin; çalışma izin

³⁵⁴ 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Kanun, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalıştırılanlar ifade edilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. SGK, 2013/11 sayılı Genelge.

³⁵⁵ 5560 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanuna göre: “Mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir mali yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılabilmesi için Maliye Bakanlığı’ndan geçici iş pozisyon vizesi alınması zorunludur.” (Md. 3/2) Bu kapsamda çalışan kişiler, 657 sayılı Kanun’da geçici işçi olarak geçmektedir. (4/1, d) 4857 sayılı Kanuna göre kurulan geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanlar için kullanılan geçici işçi kavramıyla kamuda geçici iş pozisyonlarında çalışanlar için 657 sayılı Kanun’da kullanılan geçici işçi kavramları farklı kavramlardır.

belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren 45 gün içinde ya da çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihi ile çalışma izin tarihinin farklı olması halinde çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihinden itibaren 45 gün içinde (m. 11/1-e), Kuruma yapılan bildirimlerin de süresinde yapılmış sayılacağı” düzenlemesine yer verilmiştir.

Sigortalılık ilişkisi devam ederken, naklen aynı işverene ait farklı bir işyerinde çalışmaya başlayan sigortalı için, sigortalı işe giriş bildirgesi yasal süresi dışında verilse dahi yasal süresi içerisinde verilmiş sayılmaktadır (SSİY, m. 11/1-ç). Sigortalılık ilişkisinin devam edip etmediğinin tespitinde, ilk işyerinde sigortalı bildirimi devam ederken, ara vermeden diğer işyerinde çalışmaya başlamış olması koşulunun arandığı anlaşılmaktadır. İşyerlerinin aynı işverene ait işyeri olup olmadığının tespiti, kural olarak gerçek kişi işverenler için T.C. kimlik numarasına, tüzel kişi işverenler için vergi kimlik numarasına göre yapılmaktadır. Ancak kamu idarelerinde ve banka şubelerinde vergi kimlik numarası farklı olabilmektedir. Bu durumda, kamu idarelerinde ve aynı bankaya ait şubelerde vergi kimlik numarasının aynı olması şartı aranmamaktadır³⁵⁶.

Kuruma sigortalı bildiriminin özellik arz ettiği durumlar olabilmektedir. Özellik arz ettiği düşünülen durumlarda sigortalı bildiriminin süresi ve bildirim yükümlüsü:

Toplum yararına çalışma programlarından yararlananlar, çalıştığı işyerlerinin işverenleri tarafından çalışmaya başlamadan önce,

Çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu tarafından çalışmaya başlamadan önce,

Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde öğrenciyken veya yüksek öğrenimleri sırasında staj gören öğrenciler, eğitim kurumları tarafından staja veya eğitime başlamadan önce,

Bursiyerler, kamu kurum ve kuruluşlarında, özel sektör kuruluşlarında ve üniversitelerde çalışabilmektedir. Bursiyerler, çalıştığı yer tarafından çalışmaya başlamadan önce³⁵⁷,

³⁵⁶ SGK, 2013/11 sayılı Genelge.

³⁵⁷ Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından Türkiye Bilimsel ve Teknoloji Araştırma Kurumu Başkanlığı'na bursiyerler hakkında yazılan 21/09/2016 tarihli ve 4999528 sayılı yazıda, bursiyerlerin kamu kurum ve kuruluşlarında, özel sektör işyerlerinde ve üniversitelerde çalışabileceği, sigortalı bildirim işlemlerinin e-sigorta yoluyla yapılması gerektiği, ancak yabancı uyruklu bursiyerlerden

Üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, çalıştığı üniversite tarafından çalışmaya başlamadan önce,

Kursiyerler, İşkur tarafından kursa başlangıç tarihini izleyen ayın onuncu gününün sonuna kadar Kuruma bildirilmelidir³⁵⁸.

Sigortalılığın Kuruma bildirilmesinde bir diğer özellik arz eden durum ise, bildirim süresinin son gününün resmi tatile rastlamasıdır³⁵⁹. Bu durumda bildirim süresi, resmi tatili izleyen ilk iş gününün sonuna kadar uzamaktadır³⁶⁰. Örneğin, 20 Mayıs Perşembe günü işe başlayacak sigortalının Kuruma bildirimi, 19 Mayıs Çarşamba günü resmi tatil olduğu için, perşembe günü gün sonuna kadar yapılabilir. Hafta tatili pazar günü olduğu için, pazar veya pazartesi günü işe başlayan sigortalıların bildirim işlemleri pazartesi gününün sonuna kadar yapılabilir.

5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun'da: *"Her yıl temmuz ayının birinden yirmisine kadar (yirmisi dahil) malî tatil uygulanır. Haziran ayının son gününün tatil günü olması halinde, malî tatil, temmuz ayının ilk iş gününü takip eden günden başlar"* (m. 1/1) hükmü yer almaktadır. Sigortalı işe giriş bildirgesinin e-sigorta yoluyla bildirilmesi için öngörülen sürenin son gününün mali tatile rastlaması halinde, sürenin son günü mali tatili takip eden yedinci günün sonuna kadar uzamaktadır (m. 1/2). Ayrıca sigortalı işe giriş bildirgesi verilme süresinin son günü, mali tatili takip eden beş günlük süreye denk gelirse bu süre mali tatili takip eden beşinci günün sonuna kadar uzayacaktır (m. 1/6). Örneğin, sigortalı işe giriş bildirgesi verilme süresinin son günü, 1.7.2020 – 20.7.2020 dönemine rastlarsa, son gün 27.7.2020 tarihine uzayacaktır. Örneğin, sigortalı işe giriş bildirgesi verilme süresinin son günü 21.7.2020 – 25.7.2020 dönemine rastlarsa, 25.7.2020 tarihine uzayacaktır. Ancak 25.7.2020 tarihi cumartesi gününe denk geldiğinden takip eden ilk iş günü olan 27.7.2020 tarihi 23:59'a kadar yapılan bildirim süresinde yapılmış sayılacaktır.

yabancı kimlik numarası henüz verilmemiş olanların yasal süresinde kağıt ortamında bildirilebileceği açıklanmıştır.

³⁵⁸ SGK, 2013/11 sayılı Genelge.

³⁵⁹ Resmi tatiller, 17.03.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna göre belirlenmektedir.

³⁶⁰ Bu durum 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun tatil günlerinin etkisi başlıklı 93 üncü maddesinde yer alan: "Resmî tatil günleri, süreye dâhildir. Sürenin son gününün resmî tatil gününe rastlaması hâlinde, süre tatili takip eden ilk iş günü çalışma saati sonunda biter." hükmüyle genel kural olarak uygulanmaktadır.

Ayrıca, sigortalıya da çalışmaya başladığını bir ay içerisinde sigortalı bildirim belgesiyle Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak sigortalının bildirim yapmaması herhangi bir yaptırıma tabi tutulmamış, bildirimde bulunmamasının aleyhine delil teşkil etmeyeceği açıklanmıştır (5510 m. 8/3). Bu durumda sigortalılığın bildiriminin, hem işveren hem de sigortalı tarafından yapılabileceği söylenebilir. İşverenler için e-sigorta aracılığıyla bildirim yapma zorunluluğu varken sigortalılar için böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır.

b. Sigortalının Süresinde Bildirilmemesinden İşverenin Sorumluluğu

5510 sayılı Kanun'da sigortalının Kuruma yasal süresinde bildirilmemesi durumunda işverenin sorumluluğu: *“Sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası... sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Yukarıdaki fıkra belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir”* (m. 23/1, 2) hükmüyle açıklanmıştır.

5510 sayılı Kanun'un 23 üncü maddesinde yer alan düzenlemede, 506 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesinde yer alan düzenleme esas alınmıştır. Dolayısıyla 506 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesinin gerekçesinde yazan, meydana gelen mesleki risklerin Kurumca tazmin edileceği, Kurumca tazmin edilen tutarın işverenden tahsil edileceğine ilişkin açıklama 5510 sayılı Kanun döneminde de geçerliliğini korumaktadır. Yasal düzenlemeden, süresinde bildiri yapılmayan sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, gerekli edimlerin Kurum tarafından sağlanacağı anlaşılmaktadır. Süresinde bildiri yapılmayan sigortalıya veya hak sahiplerine Kurumca gerekli edimlerin sağlanması, fiilen çalışmaya başlamakla “sigortalı” niteliğinin kendiliğinden kazanılmasıyla ilgilidir³⁶¹.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde, *“Sigortalının bildirilmesi gereken kanuni süre içerisinde meydana gelen iş kazalarında, Kanun'un 23 üncü maddesi*

³⁶¹ Mustafa Çenberci, “İşverenin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümünü Yerine Getirmesi”, *Yargıtay Dergisi*, Ankara, 1975, Cilt: 1, Sayı: 1, s. 32.

hükmi uygulanmayacağı” (m. 45/6) açıklanmıştır. 23 üncü madde hükmünün uygulanacağı durumları, işveren tarafından sigortalı bildiriminin yasal süresi dışında, iş kazasından sonra yapılması ile iş kazasından sonra Kurum tarafından sigortalı bildiriminin yasal süresinde yapılmadığının tespit edilmesi hali oluşturmaktadır³⁶². Dolayısıyla, meydana gelen iş kazasında, sigortalının süresinde Kuruma bildirilmediği gerekçesiyle işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için iki şartın bir arada gerçekleşmesi gerektiği söylenebilir. Birincisi sigortalının yasal süresi içerisinde Kuruma bildirilmemesidir. İkincisi sigortalının iş kazası meydana gelmeden önce Kuruma bildirilmemesidir.

Sigortalı bildiri yasal süresinde yapılmışsa, sigortalı bildiriminin iş kazasından önce veya sonra yapıldığına bakılmaksızın 23 üncü madde kapsamında işverenin sorumluluğuna gidilmeyeceği açıktır. Örneğin, 15.02.2020 tarihinde yeni tescil edilen işyerinde çalışmaya başlayan sigortalı, 20.02.2020 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşverenin 15.03.2020 tarihine kadar sigortalı işe giriş bildirgesini Kuruma verme süresi bulunduğu kazadan sonraki bir tarihte bildirge verilse dahi yasal süresi içerisinde verildiğinden, işverenin sorumluluğunun tespitinde 23 üncü madde uygulanmayacaktır.

Sigortalı yasal süresi içerisinde Kuruma bildirilmemiş fakat iş kazası meydana gelmeden önce bildirilmişse, yine 23 üncü madde kapsamında işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği yasal düzenlemeden anlaşılmaktadır. Örneğin, 10.02.2020 tarihinde çalışmaya başlayan sigortalının sigortalı işe giriş bildirgesinin 09.02.2020 tarihinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir, 15.02.2020 tarihinde bildirildiği varsayımında, sigortalı 20.02.2020 tarihinde iş kazasına uğrarsa, işverenin 23 üncü madde kapsamında sorumluluğuna gidilmeyecektir.

İş kazasından sonra Kurum tarafından sigortalı bildiriminin yasal süresinde yapılmadığının tespit edilmesi halinde, işverenin 23 ncü madde kapsamında sorumluluğuna gidilebilecektir. Sorumluluğun doğması için, Kurum tarafından iş kazasına uğrayan sigortalıya ait sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresinde verilmediğinin tespit edilmesi yeterlidir. Ayrıca işverenin iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunup bulunmadığına bakılmamaktadır. Yasal düzenlemede yer alan, “21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın”

³⁶² Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 105.

ibaresinden, sigortalının süresinde Kuruma bildirilmemesi durumunda işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandığı anlaşılmaktadır³⁶³.

Örneğin, 10.02.2020 tarihinde işyerinde çalışmaya başlayan sigortalı, 15.04.2020 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi Kuruma verilmemiştir. 20.05.2020 tarihinde sosyal güvenlik denetmeni tarafından yapılan iş kazası soruşturması sonucunda, kişinin işyerinde 10.02.2020 tarihinde çalışmaya başladığı, 15.04.2020 tarihinde geçirmiş olduğu kazanın iş kazası olduğu tespit edilmiştir. Kurum tarafından 15.04.2020 tarihinde meydana gelen kazanın iş kazası olduğu tespit edildiğinden, parasal edimler ve sağlık hizmeti giderleri Kurum tarafından karşılanacaktır. Ancak Kurum tarafından yapılan harcamaların tamamından işveren sorumlu olacaktır.

c. İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı

İşverenin sorumluluğu, “*Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinden*” (5510 m. 23/2) oluşmaktadır. Bu tutar, uygulamada iç tavan olarak adlandırılmaktadır³⁶⁴. İşveren kusuru bulunmasa dahi, Kurumca yapılan veya ileride yapılacak ödemeler ile gelirin ilk peşin sermaye değerinin (iç tavanın) tamamından sorumludur³⁶⁵. İşveren, iç tavanın üzerinde bir tutardan sorumlu tutulamayacaktır³⁶⁶.

İşverenin 23 üncü madde kapsamında sorumluluğuna gidilirken, dış tavan uygulanıp uygulanmayacağı öğretide tartışılmaktadır. Bir görüşe göre, 21 inci madde yer alan tavan sınırlaması, 23 üncü maddede de uygulanmalıdır. Başka bir deyişle 23 üncü madde kapsamında işverenin sorumluluğuna gidilirken, dış tavan uygulanmalıdır³⁶⁷. Bir diğer görüşe göre, işverenin 23 üncü madde kapsamında sorumluluğu; halefiyet ilkesine dayanmadığı, basit rücu hakkına dayandığı ve sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği tutarla sınırlandırılmadığı gerekçesiyle

³⁶³ Talih Uyar, “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. Maddesi Üzerine Bir İnceleme”, **Adalet Dergisi**, Sayı: 2, 1972, s. 146; Tuncay ve Ekmekçi, s. 451; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 421.

³⁶⁴ İç tavan başlığında yer alan açıklamalar, 23 üncü madde kapsamında da geçerliliğini korumaktadır. Tekrara düşmemek için bu bölümde detaylarına yer vermekten kaçınılmıştır.

³⁶⁵ Baycık, Rücu Davaları, s. 45.

³⁶⁶ Teoman Ozanoğlu, “Sosyal Sigortalar Kurumu’nun Kaçak İşçi Çalıştıran İşverene Rücu Meselesi”, **Çimento İşveren**, Cilt: 8, Sayı: 4, 1994, s. 12.

³⁶⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, ss. 421-422.

dış tavan uygulanmamalıdır³⁶⁸. Düşüncemiz, 23 üncü madde kapsamında işverenin sorumluluğu, “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği tutar” ile sınırlandırılmadığından dış tavan uygulanmayacağı yönündedir.

Yargıtay kararlarında, iş kazasında işverenin hiç kusuru olmasa dahi sigortalılık süresinde bildirilmemişse, Kurumca yapılan harcamaların tamamından sorumlu tutulması gerektiği belirtilmektedir. Ancak rücu miktarının belirlenmesinde; 6098 sayılı Kanun’un 51 inci maddesinde yer alan hakimin tazminatı belirleme yetkisi ve 52 nci maddesinde yer alan zarar görenin (sigortalının) kusuru dikkate alınarak hakim tarafından indirim yapılmaktadır³⁶⁹. Yargıtay uygulamasında, işverenin %100 kusurlu olduğu kabul edilerek hesaplanan tutardan, sigortalının kusur oranının %50’sinden az olmayacak şekilde hakkaniyet indirimi yapılmak suretiyle işverenin sorumlu olacağı tutar belirlenmektedir³⁷⁰.

Sigortalının süresinde bildirilmemesinden işverenin sorumluluğu şu şekilde formüle edilebilir:

İşverenin sorumluluğunun kapsamı	<	Kurum tarafından yapılan ve ileride yapılması gereken harcamalar + İlk peşin sermaye değeri	-	(Kurum tarafından yapılan ve ileride yapılması gereken harcamalar + İlk peşin sermaye değeri) X (Sigortalının kusur oranı) / 2
----------------------------------	---	---	---	--

Örneğin, Kurum tarafından yapılan ve ileride yapılması gereken harcamalar ile ilk peşin sermaye değeri toplamı 200.000 TL, sigortalının kusur oranı %100 olduğu varsayımında,

$200.000 - (200.000 \times \%100) / 2 = 100.000$ TL’den az olmak üzere, işverenin sorumlu olacağı tutar belirlenmektedir.

2. İş Kazasının Bildirilmesi ve İşverenin Sorumluluğu

Meydana gelen iş kazasına ilişkin gerekli işlemlerin derhal yapılabilmesi için iş kazasının belirli bir süre içerisinde bildirilmesi gerekmektedir. Anılan gereklilik kapsamında, sosyal güvenlik hukukunda iş kazasını bildirim yükümlülüğü kural olarak

³⁶⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 433; Ozanoğlu, İşverene Rücu, s. 12.

³⁶⁹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/309, Karar 2020/2739, Tarih 04.06.2020; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2018/5213, Karar 2019/10380, Tarih 26.12.2019, www.lexpera.com.tr, (25.09.2020).

³⁷⁰ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/5491, Karar 2019/9691, Tarih 10.12.2019; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/2545, Karar 2019/5695, Tarih 02.07.2019, www.lexpera.com.tr, (25.09.2020).

işverenler için getirilmiştir³⁷¹. İşveren gibi sorumlu tutulan kişiler için de anılan yükümlülük getirilmiştir. İş kazasının hem Kuruma hem de yetkili kolluk kuvvetlerine bildirilmesi öngörülmüştür. Kuruma bildirilmesiyle gerekli yardımların gecikmeksizin sağlanması, kolluk kuvvetlerine bildirilmesiyle gerekli delillerin derhal toplanması amaçlanmaktadır.

İş kazasının süresi içerisinde bildirilmemesi durumunda, işverenin sorumluluğuna gidilmektedir. İş kazasının hiç bildirilmemesiyle geç bildirilmesi arasında işverenin sorumluluğu açısından fark olabilmektedir. İşverenin iş kazasını bildirmemesi durumunda iki farklı yaptırım öngörülmüştür. Birincisi, bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak idari para cezasıdır. Bu konu çalışma kapsamında olmadığı için detaylandırılmayacaktır. İkincisi, Kuruma iş kazası bildirim yapılmıyca kadar, Kurumca sigortalıya ödenen veya ödenecek olan GİGÖ'den işverenin sorumluluğudur.

a. İş Kazasının Bildirilmesi

Sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, bu durumun işveren tarafından Kuruma bildirilmesine ilişkin yükümlülük 5510 sayılı Kanun'da: *“O yer kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde... iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. ... süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar”* (m. 13/2) hükmüyle getirilmiştir.

Yasal düzenlemede yer alan bildirim, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu” ile e-bildirge sisteminden, elden veya posta aracılığıyla Kuruma ulaştırılabilir. Bildirim formu taahhütlü veya iadeli taahhütlü posta ile Kuruma gönderilirse, postaya verildiği tarih, adi posta ile gönderilirse Kuruma ulaştığı tarih esas alınacaktır³⁷². Bildirim formunda belirtilen bilgileri³⁷³ içeren bir dilekçeyle, yasal süresi içerisinde

³⁷¹ Çolak, Cuhrukoğlu, Bükey, Sosyal Sigortalar, s. 465; 506 sayılı Kanun'un İş Kazasını Bildirme başlıklı 27 nci maddesinin gerekçesinde: “... Vukua gelen iş kazası dolayısıyla gerekli yardım ve işlemlerin yapılabilmesi için, Kurum ve zabitanın bu kazalardan zamanında haberdar olması gereğine...” düzenlemesi yer almaktadır.

³⁷² SGK, 2016/21 sayılı Genelge.

³⁷³ Sigortalının T.C. kimlik numarası, sigorta sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş, işyerinde çalışmaya başladığı tarih, iş kazasının vuku bulduğu yer, tarihi, saati, oluş şekli,

Kuruma başvurulması durumunda da bildirim yükümlülüğü yerine getirilmiş sayılacaktır. Kuruma başvuru yapılmasında, işverenin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik merkezine bildirim yapılması esas alınmaktadır. Fakat, yasal süresi içerisinde farklı bir sosyal güvenlik merkezine bildirim yapılması durumunda da bildirim yükümlülüğü yerine getirilmiş sayılacaktır³⁷⁴.

İşverenin iş kazasını bildirim yükümlülüğüne ilişkin üç günlük sürede dikkat edilmesi gerektiği düşünülen iki nokta bulunmaktadır. Birincisi, süre iş günü olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla hafta sonu ve resmi tatiller bildirim süresinden sayılmayacaktır. İkincisi, üç günlük sürenin, iş kazasının meydana geldiği tarihin ertesi günü başladığıdır. Örneğin, 20 Şubat Perşembe günü işyerinde meydana gelen iş kazasının bildirimi için, ertesi günü birinci gün olarak saymak suretiyle 25 Şubat Salı günü son bildirim günü olacaktır. İş kazası bildiriminin 25 Şubat Salı günü 23:59'a kadar yapılması halinde, süresi içerisinde bildirim yapılmış olacaktır.

İş kazası işverenin kontrolü dışındaki bir yerde meydana gelmişse, bildirim süresi olan üç iş gününün hesaplanmasında, kazanın öğrenildiği gün, birinci gün olarak kabul edilerek hesaplama yapılacaktır. İşverenin kontrolü dışındaki yer ibaresinin, işverenin iş kazasını hemen öğrenmesinin beklenilemeyeceği tüm halleri içerdiği belirtilmektedir³⁷⁵. Kazanın yurtiçinde veya yurtdışında meydana gelmesi önem arz etmemektedir³⁷⁶. İşverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelip gelmediğinin tespitinde, işverenin iş kazasıyla ilgili bilgi alıp alamayacağı esas alınmaktadır (SSİY, m. 35/2).

5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun'un 1 inci maddesinde göre, "*Her yıl temmuz ayının birinden yirmisine kadar (yirmisi dahil) mali tatil*" uygulanmaktadır. Kural olarak, mali tatil süresine denk gelen 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan bildirim yükümlülükleri, süresi mali tatili takip eden yedinci güne kadar uzamaktadır. Ancak yasada ayrıca: "*iş kazası bildirimleri dışında kalan beyan, bildirim ve ödemeler*" (m. 2/1) ibaresi kullanıldığı için iş kazası bildiriminin son gününün mali tatile denk gelmesi halinde bildirim süresi uzamayacaktır³⁷⁷.

tanıkların ad ve soyadları, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı, ikametgâh bilgileri, şirket merkezi bilgileri ile imzaları.

³⁷⁴ SGK, 2016/21 sayılı Genelge.

³⁷⁵ Tuncay ve Ekmekçi, s. 423.

³⁷⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 366.

³⁷⁷ Detaylı bilgi için bkz. SGK, 2016/21 sayılı Genelge.

İş kazalarının bildirimine ilişkin 5510 sayılı Kanun'da yer alan bildirim yükümlülüğüne uygun bir düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer almaktadır. Düzenlemeye göre işveren, bütün iş kazalarının kaydını tutmak, incelemesini yapmak ve rapor hazırlamak konusunda yükümlüdür. Aynı zamanda meydana gelen iş kazasını kazadan sonraki üç iş günü içerisinde Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuştur (m. 14/1, 2). İşverenin iş kazalarının bildirimi, kayıtlarının tutulması, incelemenin yapılması ve rapor hazırlaması konusunda sorumluluğunun bulunması yerinde bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. İş kazalarının analizinin doğru yapılmasıyla, sebep ve sonuçları daha iyi ortaya konulabilecektir. En önemli etkisi olarak, yeni iş kazalarının yaşanmaması için gerekli önlemlerin alınmasını sağlayacağı ifade edilmektedir³⁷⁸.

b. İş kazası Bildirimi Yapmakla Yükümlü Olan Kişiler

İş kazası bildirimini yapmakla yükümlü olan kişilerin tespiti, sorumluluk açısından önem arz etmektedir. Buna göre iş kazası bildirimi³⁷⁹:

Kural olarak sigortalıların işverenleri tarafından,

Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, stajyerler ve kursiyerlerin iş kazası geçirmesi durumunda, çalıştığı/staj gördüğü işyeri işverenleri tarafından,

Bursiyerler, kamu kurum ve kuruluşlarında, özel sektör kuruluşlarında ve üniversitelerde çalışabilmektedir. Bursiyerlerin iş kazası geçirmesi durumunda, çalıştığı yer tarafından,

Üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler ve intörn öğrencilerin iş kazası geçirmesi durumunda, çalıştığı üniversite tarafından yapılacaktır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanların iş kazası geçirmesi durumunda; iş kazası bildiriminin, kendileri veya işverenleri tarafından yapılabileceği ayrıca düzenlenmiştir (m. 35/1-c).

Geçici iş ilişkisi içerisinde meydana gelen iş kazasının bildirimine ilişkin, 4857 sayılı Kanun'da: "*Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam*

³⁷⁸ Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. baskı, Seçkin, Ankara, 2018, s. 185.

³⁷⁹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 35 inci maddesi ve 2016/21 sayılı Genelgeden derlenmiştir.

bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür” (m. 7/9-c) hükmü yer almaktadır. Kanun gerekçesinde: “Ortaya çıkacak iş kazası veya meslek hastalığının aciliyeti ve bildirim süresinin kısalığı dikkate alındığında, geçici işçi çalıştıran işverenin meydana gelecek iş kazasını ya da meslek hastalığını özel istihdam bürosuna ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlü sayıldığı” açıklanmıştır.

Düzenlemelerden, iş kazasına uğrayan geçici işçinin bildirim yükümlülüğünün geçici işverene verildiği anlaşılmaktadır. Ancak bu düzenlemenin özel istihdam bürosunun iş kazasını bildirim yükümlülüğünü kaldırıp kaldırmadığı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, 4904 sayılı Kanun'da yer alan: 5510 sayılı Kanun'da yer alan yükümlülüklerden “4857 sayılı Kanun'un 7 nci maddesi hariç” olmak üzere özel istihdam bürosunun yerine getireceği belirtildiğinden, özel istihdam bürosunun iş kazasını bildirim yükümlülüğünün kalktığı, iş kazası bildirim yükümlülüğünün geçici işverene geçtiği sonucuna varılmıştır³⁸⁰. Bir diğer görüşe göreyse, sigortalının işvereni özel istihdam bürosudur. Dolayısıyla, sigortalı geçici işverenin işinde çalışırken iş kazasına uğrasa dahi, özel istihdam bürosunun haberdar olduğu iş kazasını Kuruma bildirme yükümlülüğü devam etmektedir³⁸¹.

Düşüncemiz, iş kazası bildirim yükümlülüğünün geçici işverene verilmesinin özel istihdam bürosuyla arasındaki ilişki bakımından sonuç doğuracağı, Kuruma bildirme yükümlülüğünün geçici işverene birlikte özel istihdam bürosunda olacağı yönündedir. 5510 sayılı Kanun'da: “4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanun'da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur” hükmü yer almaktadır. İş kazasının işveren tarafından Kuruma bildirilmesi, 5510 sayılı Kanun'da belirtilen bir yükümlülüktür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda, geçici işverenin özel istihdam bürosuyla birlikte sorumlu olması gerektiği değerlendirilmektedir.

Ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde: “Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren, müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu

³⁸⁰ Özkaraca, Özel İstihdam Bürosu, s. 92.

³⁸¹ Sezgi Öktem Songu ve Asiye Şahin Emir, “Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 43, 2020, s. 247.

yükümlülüklerini sigortalıyı devir aldığı işverenle yapmış olduğu sözleşmeyi Kuruma ibraz etmesi kaydıyla kendisine verilecek üç haneli numara ile sigortalıyı devir aldığı işverene ait işyeri dosyası üzerinden yerine getirebilir. Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren adına işyeri dosyası açılmaz” (m. 31/2) düzenlemesine yer verilmiştir. Düzenlemede yer alan “müştereke ve müteselsilen sorumlu olduğu yükümlülüklerini” ibaresi, iş kazası bildirimini yapma yükümlülüğünü de kapsamaktadır. Dolayısıyla, iş kazasını bildirme yükümlülüğü her iki işvereni de kapsamaktadır.

İş kazası bildirim yükümlülüğü, işverenlerin yanı sıra sağlık hizmet sunucuları ve şantiye şefleri için getirilmiştir. Sağlık hizmet sunucularının iş kazasını bildirim yükümlülüğünün yasal dayanağını, *“Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir”* (İSGK, m. 14/4) hükmü oluşturmaktadır. Şantiye şeflerinin iş kazası bildirim yükümlülüğü, Şantiye Şefleri Hakkında Yönetmelik ile getirilmiştir. Yönetmeliğe göre: *“Şantiye şefi, görev almış olduğu inşaatta; meydana gelen iş kazalarını 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’unda öngörüldüğü şekilde ilgili mercilere derhal bildirmek zorundadır”* (m. 8/7-b).

c. İş Kazasının Bildirilmemesinden İşverenin Sorumluluğu

İş kazasının süresinde bildirilmemesinin yaptırımını 5510 sayılı Kanun’da: *“İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir”* hükmüyle düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeden, iş kazasının süresinde bildirmemesi durumunda yalnızca GİGÖ’den işverenin sorumlu olacağı anlaşılmaktadır.

İş kazası bildiriminin yapılmamasıyla geç yapılması arasında farklılık olabileceği anlaşılmaktadır. Şöyle ki, bildirim tarihine kadar geçen sürede sigortalıya ödenen GİGÖ’den işveren sorumlu tutulmuştur. Bildirimin yapılmaması durumunda, sigortalıya ödenen GİGÖ’nün tamamından, kusur durumuna bakılmaksızın, işveren sorumlu olacaktır. Bildirimin geç yapılması durumunda işveren, bildirim tarihinden

önce yapılan GİGÖ'den sorumlu olacak, sonra yapılan GİGÖ'den sorumlu olmayacaktır.

İşverenin, iş kazasını süresinde bildirmemesinden sorumluluğu da sigortalılığın süresinde bildirilmemesinden sorumluluğunda olduğu gibi kusursuz sorumluluktur. Yani iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurunun olup olmaması, işverenin sorumluluğunun kapsamını değiştirmemektedir. İş kazasının süresinde bildirilmemesinden doğan sorumluluk, yalnızca GİGÖ için düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş kazasının süresinde bildirilmemesine dayanarak, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri gibi harcamalar için işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyecektir.

İş kazasının süresinde bildirilmediği bir olayda, iş kazası süresinde bildirilmediği için GİGÖ ve sağlık hizmeti giderlerinin tamamından işverenin sorumlu olduğuna yerel mahkemede karar verilmiştir. Yargıtay tarafından, 5510 sayılı Kanun'un 21/2 maddesinde yer alan düzenlemenin yalnızca GİGÖ'yü kapsadığını, sağlık hizmeti giderlerini kapsamadığını, sağlık hizmeti giderleri için işverenin kusur durumunun tespit edilerek sonuca gidilmesi gerektiği gerekçesiyle yerel mahkemenin kararı bozulmuştur³⁸². Yasal düzenlemede yer alan açık düzenleme doğrultusunda, yerel mahkeme kararını bozan Yargıtay kararı isabetlidir.

D. 5510 Sayılı Kanun'un 21 inci ve 23 üncü Maddesine Göre Sorumluluğun Belirlenmesinde Uygulama Önceliği

Bir iş kazası olayında, sigortalının Kuruma süresinde bildirilmemesinin yanı sıra iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusuru da söz konusu olabilmektedir³⁸³. Bu durumda işveren, hem 21 inci hem de 23 üncü maddeye göre sorumlu olmaktadır. İşverenin 23 üncü maddeye göre sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayandığı için rücu tutarı işveren %100 kusurluymuş gibi hesaplanmaktadır. İşverenin 21 inci maddeye göre sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayandığı için rücu tutarı işverenin kusur oranına göre belirlenmektedir. Ayrıca işverenin, 23 üncü maddeye göre sorumluluğunun belirlenmesinde dış tavan

³⁸² Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/24583, Karar 2018/580, Tarih 05.02.2018, www.kazancı.com, (21.09.2020).

³⁸³ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 108.

uygulanmazken, 21 inci maddeye göre sorumluluğunun belirlenmesinde dış tavan uygulanmaktadır. Dolayısıyla her iki madde kapsamında işverenin sorumluluğu varsa, 23 üncü madde kapsamında işverenin sorumluluğuna gitmek, Kurumun lehine olmaktadır.

Uygulamada, Kurum tarafından hem 21 hem de 23 üncü madde kapsamında işverenin sorumlu olduğunun tespit edilmesi halinde, rücu davası her iki maddeye dayanılarak açılmaktadır. Halbuki işveren ya 21 inci maddeye göre ya da 23 üncü maddeye göre sorumlu olacaktır. Her iki maddeye göre aynı anda sorumlu olması söz konusu olamayacaktır. Görülmekte olan davada işverenin 23 üncü maddeye göre sorumlu olmadığı tespit edilirse, 21 inci maddeye göre tekrar dava açılmaması için rücu davası her iki maddeye dayanılarak açılmaktadır.

21 ve 23 üncü maddeye dayanılarak açılan davalarda, önce her iki maddeye göre işverenin sorumlu olup olmayacağı ayrı ayrı araştırılmaktadır. Her iki maddenin koşullarının oluştuğunun tespiti halinde, Yargıtay'ın yerleşik görüşüne göre 23 üncü maddenin uygulama önceliği bulunduğu karar verilmektedir³⁸⁴.

II. DİĞER SORUMLULUK HALLERİ

A. Sigortalının Sorumluluğu

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında; iş kazasına uğrayan sigortalıya, uğrayacağı gelir kaybının önlenebilmesi için istirahatli olduğu sürede GİĞÖ verilmektedir³⁸⁵. Gördüğü tedavi sonucunda sigortalının iyileşememesi, mesleğini kısmen veya tamamen yapamamasına neden olabilmektedir. Sigortalının mesleğini kısmen veya tamamen yapamayacak duruma gelmesi sonucunda oluşacak gelir kaybının önlenebilmesi için sigortalıya SİGG bağlanmaktadır³⁸⁶.

Sigortalıya GİĞÖ ve SİGG bağlanmasının amacı, sigortalının uğrayacağı gelir kaybının önlenmesidir. Sosyal sigorta kapsamında sigortalının korunmasına yönelik tedbirlerin alınış amacı, sigortalının kusurlu veya kasti hareketiyle zarara neden olmasının önlenmesi ve sigortalının kusurundan kaynaklanan zarardan sorumlu

³⁸⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/2481, Karar 2020/2966, Tarih 09.06.2020; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/15934, Karar 2019/2447, Tarih 14.03.2019, www.kazancı.com, (25.09.2020).

³⁸⁵ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 325.

³⁸⁶ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 327.

tutulması gerekliliğidir³⁸⁷. Sigorta olayının meydana gelmesinde kusuru veya kastı bulunan sigortalıya sunulan edimlerin kesileceğinin veya eksiltileceğinin belirtilmesiyle, sigortalının kendisine karşı korunduğu da söylenebilir³⁸⁸. İş kazası bakımından sigortalının kusuru, kendisini korumasına yönelik mevzuat hükümlerine uymaması olarak açıklanabilir³⁸⁹.

Hukukun genel ilkelerinden olan “hiç kimse kendi kusurundan yararlanamaz” ilkesi, sosyal güvenlik hukukunda sigortalıdan kaynaklı nedenlerle tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması durumunda uygulama alanı bulmaktadır³⁹⁰. Zarar görenin kusuru, sosyal güvenlik hukukunda sigortalının sorumluluğu olarak kendine has özellikleriyle yer almaktadır. Sosyal güvenlik hukukunda sigortalının sorumluluğu düzenlemesiyle, sigortalının kusurlu veya kasti hareketiyle sigorta olayına yol açmasının ve sigortalının zarar görmesinin önlenmesi amaçlanmıştır.

İş kazasına uğrayan sigortalının, hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması, ağır kusuru veya kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğraması ve tedavi sürecinin sonunda çalışabilir olduğuna ilişkin hekim raporu olmaksızın çalışması durumunda sorumluluğu doğmaktadır. Sigortalının sorumluluğu, 5510 sayılı Kanun’un 22 nci maddesinde “Sigortalının Kendisinden Kaynaklanan Sebeplerle Tedavi Süresinin Uzaması, İş Göremezliğinin Artması” başlığı altında düzenlenmiştir. Sigortalının, sorumluluğunu yerine getirmemesinin yaptırımları, GİGÖ’nün eksiltilmesi veya kesilmesi ile SİGG’nin eksiltilmesi olarak düzenlenmiştir.

1. Sigortalının Hekim Tavsiyelerine Uymaması Durumunda

Sigortalının, kural olarak hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması, tedavi sürecinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına neden olursa, GİGÖ ve SİGG uzayan süre esas alınarak dörtte birine kadar eksiltilmektedir. Ancak sigortalının ceza sorumluluğunun bulunmaması veya hekimin tedbir ve tavsiyelerine uymamasının kabul edilebilir bir mazereti olması durumunda eksiltme yapılmayacaktır (5510 m. 22/1-a). Sigortalının, hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucunda tedavi sürecinin uzadığının veya iş göremezlik oranının

³⁸⁷ Atabek, İş Kazası, s. 263.

³⁸⁸ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 139.

³⁸⁹ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 176.

³⁹⁰ Çenberci, s. 660; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 391.

arttığının hekim raporuyla tespit edilmesi gerekmektedir (SSİY, m. 44/1-a). Sigortalının, hekimce bildirilen tavsiyelere uymasının sağlanmasıyla, sağlığının korunması ve Kurumun gereksiz gider yapmasının önlenmesi amaçlanmaktadır³⁹¹.

Sigortalının ceza sorumluluğunun bulunmaması, ceza hukuku açısından cezai ehliyetinin bulunmamasını ifade etmektedir³⁹². Ceza sorumluluğu bulunmayan kişiler, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 31, 32 ve 33 üncü maddelerinde sayılmıştır³⁹³. Anılan düzenlemeye göre on iki yaşını doldurmamış küçüklerin, on iki yaşını doldurmuş on beş yaşını doldurmamış olan çocuklardan fiilin anlam ve sonuçlarını bilemeyecek durumda veya davranışlarını kontrol etme yeteneği önemli ölçüde azaldığı tespit edilenlerin (sağır ve dilsizlik durumunda on iki on beş, on beş on sekiz olarak uygulanacaktır), akıl sağlığı nedeniyle, işlediği fiilin anlam ve sonuçlarını bilemeyecek durumda veya davranışlarını kontrol etme yeteneği önemli ölçüde azalmış kişilerin ceza sorumluluğu bulunmamaktadır. Ceza sorumluluğu bulunmayan kişilere ödenen GİGÖ ve SİGG'de hekimin tavsiyesine uymama gerekçesiyle eksiltme yapılamayacaktır. Ayrıca hekimce bildirilen tavsiyelere uymayan sigortalının mazeretinin kabul edilir olup olmadığına, somut olayın durumuna göre karar verilebilir.

2. Ağır Kusuru Yüzünden İş Kazasına Uğraması Durumunda

Sigortalının iş kazasına uğramasında ağır kusurlu olması halinde, kural olarak sigortalıya verilen GİGÖ ve SİGG kusur derecesine göre üçte bir eksiltilerek ödenmektedir. Ancak sigortalının ceza sorumluluğunun olmaması halinde eksiltme yapılmayacaktır (5510 m. 22/1-b). Sigortalının kusur derecesinin tespitinde “mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde belirlenen kusur derecesi” esas alınmaktadır. Anılan belgelerde kusur derecesine yer verilmemiş olması durumunda, eksiltmenin yüzde beş olarak uygulanması öngörülmüştür (SSİY, m. 44/1-a).

³⁹¹ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 251.

³⁹² Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 715.

³⁹³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 391.

Örneğin, meydana gelen iş kazasında sigortalının kusur oranı %60 olduğu, sigortalının aynı zamanda ağır kusurlu bulunduğu tespit edilmesi durumunda, GİGÖ ve SİGG $\%60/3 = \%20$ oranında eksiltilecektir. Sigortalının ağır kusurlu olduğu belirtilip, kusur oranı belirtilmeseydi GİGÖ ve SİGG %5 eksiltilerek ödenecekti.

Sigortalının sorumluluğu, ceza sorumluluğunun olması ve iş kazasının meydana gelmesinde ağır kusurunun bulunmasına bağlıdır. Sigortalının ağır kusurlu olması, “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savsaması” şeklinde açıklanmıştır (SSİY, m. 44/2). Ağır kusur, “En basit ihtiyat kurallarını ihlâl eden, aynı hal ve şartlarda bulunan her mâkul insanın zorunlu sayacağı tedbirleri ihmal eden kimsenin davranışı” olarak açıklanmıştır³⁹⁴.

Sigortalının ağır kusurlu sayılabilmesi için ağır kusur hallerinden en az birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Ağır kusur hallerinden en az birinin gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitinde, sigortalının hareketinin kasta varmaması, iş kazasının olmasını istememesi ve eylemi sonucunda iş kazası olacağının açıkça öngörülebilmesi hususlarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiği Yargıtay kararlarında belirtilmektedir³⁹⁵. Ayrıca sigortalının ağır kusurlu olup olmadığının tespitinde, sigortalının yaşı, mesleki tecrübesi gibi kişisel özelliklerine göre her olay kendi içerisinde değerlendirilmelidir.

Sigortalının ağır kusurlu olup olmadığının tespitinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda çalışanlar için belirtilen yükümlülükler de belirleyici olmaktadır. Çalışma kapsamında incelenen sigortalılar 6331 sayılı Kanun’da belirtilen çalışanlar kavramının içerisinde yer almaktadır. İşverence verilmiş olan eğitime ve talimatlara göre çalışanların yükümlülükleri bulunduğu yer verildikten sonra anılan yükümlülükler: “a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların

³⁹⁴ Eren, Sorumluluk Hukuku, s. 191.

³⁹⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/5056, Karar 2018/4123, 26/04/2018; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/22976, Karar 2017/8570, 04.12.2017; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/8246, Karar 2016/14043, 21.11.2016, www.lexpera.com.tr, (25.10.2020).

güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak” (m. 19/2) olmak üzere sayılmıştır. Yapılan incelemede, iş kazasının meydana gelmesinde sigortalının çalışanlar için belirlenen yükümlülöklere uymadığının tespit edilmesi durumunda, sigortalı ağır kusurlu sayılmaktadır.

Sigortalının ağır kusurlu olduğu durumlara örnek olarak, gece bekçisi olarak çalışan sigortalının yaylada organize edilen etkinlikte görevliyen, yaylada bulunan gölete yüzmek için girdiğı sırada boğulması³⁹⁶ ve yurtdışına gönderilen sigortalının 340 promil alkollüyen tıra binmeye çalışırken düşerek yaralanması³⁹⁷ olayı gösterilebilir. Örnek olaylar incelendiğinde, iş kazasının meydana geleceğinin sigortalı tarafından öngörülebilir olduğu ancak sigortalının eylemini gerçekleştirirken iş kazasının meydana gelmesini istemediğı anlaşılmaktadır. Sigortalının eylemini gerçekleştirirken iş kazasının meydana gelmesini istemesi durumunda, sigortalının ağır kusuru değil sigortalının kasti hareketi söz konusu olacaktır.

3. Kasti Bir Hareketi Yüzünden İş Kazasına Uğraması Durumunda

Sigortalının iş kazasına uğramasına kasti bir hareketi neden olmuşsa veya iş kazasına uğrayan sigortalının Kurumun yazılı bildirimine rağmen tedaviyi kabul etmemesi durumunda, sigortalıya GİGÖ ve SİGG yarısı tutarında ödenmektedir (5510

³⁹⁶ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2016/1108, Karar 2017/1492, 28.02.2017, www.lexpera.com.tr, (26.10.2020).

³⁹⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2014/22546, Karar 2015/12014, 26.05.2015, www.lexpera.com.tr, (26.10.2020).

m. 22/1-c). Ceza sorumluluğu olmayan kişilerin kasıtlı olarak bir eylemi yerine getiremeyeceği açıktır³⁹⁸. Dolayısıyla düzenlemede, sigortalının sorumluluğu için kasıtlı bir hareketinin bulunması şartı arandığından “ceza sorumluluğu olmayanlar hariç” hükmüne yer verilmemiştir. Kasıt, bir hukuk kuralının bilerek ve isteyerek ihlal edilmesidir³⁹⁹. Sigortalının kasti bir hareketinden söz edebilmek için, iş kazasına neden olan hareketini bilerek ve isteyerek yapması ile bu hareketinin hukuka aykırı olması olmak üzere iki hususun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

Sigortalının hareketinin kasti olup olmadığının, “mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerden” (SSİY, 44/1-c) tespit edilmesi gerekmektedir. İş kazasının meydana gelmesinde sigortalının kasti bir hareketinin varlığı tespit edilirse, sigortalının %100 kusurlu olacağı değerlendirilmektedir.

Sigortalının elini pres makinesine bilerek ve isteyerek sıkıştırması sonucunda parmaklarının kopması, kasti bir hareketiyle neden olduğu iş kazasına örnek gösterilebilir. Bu durumda sigortalının elinin pres makinesine bilerek ve isteyerek sıkıştırdığının tespiti önem arz etmektedir. Çünkü sigortalının elini pres makinesine dalgınlıkla mı sıkıştırdığı, yoksa bilerek ve isteyerek mi sıkıştırdığını yalnızca sigortalı bilmektedir. Dolayısıyla sigortalının kasti hareketinin çok açık olmadığı veya sigortalı tarafından açıkça ifade edilmediği müddetçe, iş kazasının sigortalının kastıyla meydana geldiğinin tespiti çok zordur. Kasti hareketinin açık olmadığı durumlarda tespitin zor olması, sigortalının hareketinde kasıt olup olmadığının doğrudan sigortalının bilinciyle ilgili olmasından kaynaklanmaktadır.

İş kazasına uğrayan sigortalının teklif edilen tedaviyi kabul etmemesi durumunda, sigortalıya sosyal sigortalar kapsamında sağlık hizmeti verilmesi olanaksız hale gelmektedir. Sigortalının sağlık hizmeti almasını sağlamak ve sağlık hizmeti almayı kabul etmemesi durumunda vereceği zarardan sorumlu tutulabilmesi için sunulan edimlerden eksiltme yapılacağı belirtilmiştir. Sigortalının önerilen tedaviyi kabul etmediğinin tespiti için tedavi teklifinin yazılı yapılması gerektiği

³⁹⁸ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 716.

³⁹⁹ Atabek, İş Kazası, s. 264.

belirtilmektedir⁴⁰⁰. Ayrıca yazılı bildirimde, teklif edilen tedavinin ve tedavinin kabul edilmemesi durumunda sunulan edimlerde eksiltme yapılacağı açık bir şekilde ifade edilmelidir.

4. Hekim Raporu Olmaksızın Çalışması Durumunda

GİGÖ, sigortalının çalışmadığı sürede uğrayacağı gelir kaybının önlenmesi amacıyla verilmektedir. Bu durum, sigortalıya GİGÖ verilirken sigortalının günlük kazancının esas alınmasının gerekçesini oluşturmaktadır⁴⁰¹. İş kazasına uğrayan sigortalıya ayrıca GSS kapsamında sağlık hizmeti verilmektedir. Sigortalıya sunulan edimlerin amacına ulaşabilmesi için, sigortalının tedavisi tamamlanmadan çalışmaması gereklidir. Sigortalının tedavisi tamamlanmadan çalışması halinde, iyileşemeyebilir veya iyileşmesi gecikebilir⁴⁰².

Sigortalının iş görebilir hale gelmeden çalışmasının yaratacağı olumsuz durumların önlenmesi için birtakım yaptırımlar öngörülmüştür. Bu yaptırımları GİGÖ verilmemesi ve tedavi giderlerinin geri alınması oluşturmaktadır. İş kazasına uğrayan sigortalının tedavisi doğrultusunda bir süre istirahat etmesi hekim raporuyla uygun görülebilir. Sigortalının tedavi gördüğü hekimden tedavisinin bittiği ve çalışabileceği yönünde belge almaksızın çalışması durumunda, GİGÖ'nün ödenmeyeceği, ödenmiş ödeneklerin de yersiz ödeme kapsamında yasal faiziyle birlikte geri alınacağı düzenlenmiştir (5510 m. 22/1-d, m. 96/1-a).

GİGÖ'nün geri alınabilmesi için sigortalının istirahatli olduğu dönemde çalıştığının, “mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerle” (SSİY, m. 44/1-ç) tespit edilmesi gerekmektedir. Anılan düzenlemeye ek olarak, sigortalının istirahat süresince fiilen çalışıp çalışmadığının, yapılacak yerel denetimle tespit etmeye Kurumun yetkili olduğu açıklanmıştır (SSİY, m. 77/1).

İşyerlerinde gerçekleştirilen sosyal güvenlik mevzuatıyla ilgili denetimlerde, fiilen çalışan kişilerin kimlik bilgileri tespit edilmektedir. İşyerinde gerçekleştirilen denetim anında fiilen çalıştığı tespit edilen sigortalının istirahatli olduğu tespit edilirse,

⁴⁰⁰ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 141; Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 252; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 392; Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 177.

⁴⁰¹ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 325.

⁴⁰² Sözer, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 47.

sunulan edimlerin geri alınması hususu düzenlenecek raporda belirtilmektedir. Ayrıca sigortalının istirahatli olduğu süreçte çalıştığına ilişkin ihbar veya şikayet bulunması halinde, sosyal güvenlik denetmenleri tarafından işyerinde yerel denetim yapılmaktadır. Gerek görülmesi halinde işyeri defter, kayıt ve belgeleriyle diğer temin edilebilecek belgelerin incelenmesi suretiyle de tespit yapılabilir.

Sigortalının sorumluluğuna ilişkin bir diğer düzenleme ise çalışabilir olduğuna ilişkin belge almaksızın çalışan sigortalının tedavi giderlerine ilişkindir. Tedavi gördüğü hekimden, çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın başka işyerinde çalışan sigortalıdan, aynı hastalığı sebebiyle GSS kapsamında yapılan tedavi giderleri geri alınmaktadır (5510 m. 76/3). Sigortalıdan sağlık giderlerinin geri alınmasına yönelik düzenleme, yalnızca “çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışması” durumu için düzenlenmiştir. Sigortalının diğer sorumluluk halleri (hekim tavsiyelerine uymaması, ağır kusuru veya kasti hareketiyle iş kazasına neden olması, önerilen tedaviyi kabul etmemesi) için sağlık giderlerinin geri alınmasına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır⁴⁰³.

Yasal düzenleme iş kazası açısından değerlendirildiğinde, iş kazasına uğraması nedeniyle istirahatli olan sigortalının iş kazasına uğradığı işyerinden farklı bir işyerinde çalışması durumunda, tedavi giderlerinin sigortalıdan tahsil edileceği anlaşılmaktadır. Sigortalının farklı bir işyerinde çalışması durumunda, başka işveren sigortalının istirahatli olduğunu bilerek sigortalıyı çalıştırırsa, sigortalı ile işveren tedavi giderlerinden müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır (GSSUY, m. 39/2). Başka işverenin sorumlu tutulabilmesi için sigortalının istirahatli olduğunu bilmesi şartı aranmaktadır. Başka işverenin, sigortalının istirahatli olduğunu bildiği, açık bir şekilde tespit edilmelidir.

Sigortalının raporunda, rapor süresinin sonunda çalışabileceğine ilişkin hüküm bulunması halinde, çalışabilir olduğuna ilişkin belge aranmayacak, sigortalı rapor süresinin sonunda doğrudan çalışabilecektir (SSİY, m. 44/3). Bu durumda sigortalıya sosyal sigortalar kapsamında sunulan edimler için başvurulamayacağı anlaşılmaktadır. Sigortalının iş kazasına uğradığı işyerinde, istirahatli olduğu sürede çalışması durumunda ise aynı hastalığı dolayısıyla yapılan tedavi giderlerinden işvereni sorumlu olacaktır. Yasal düzenlemede istirahatli sigortalının çalışabileceğine ilişkin belge

⁴⁰³ Sözer, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 47.

aranırken, işyeri ayrımına gidilmemiştir. Bu durumda sigortalının istirahatli olduğu dönemde gerek iş kazasına uğradığı işyerinde gerekse farklı bir işyerinde çalışmaması esastır.

B. Üçüncü Kişinin Sorumluluğu

İş kazasının meydana gelmesinde bazen üçüncü kişinin/kişilerin kusuru olabilmektedir⁴⁰⁴. Üçüncü kişi kavramıyla iş kazasına uğrayan sigortalı ve işverenin dışında kalan kişiler kastedilmektedir⁴⁰⁵. Üçüncü kişi işveren ve sigortalı haricindeki herkesi ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. İşverenin başka çalışanı, sigortalının montaj için gittiği evin sahibi, iş sırasında karşılaşılan başka bir işverenin sigortalısı gibi kişiler üçüncü kişi olabilmektedir. İş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan üçüncü kişinin sorumluluğu 5510 sayılı Kanun'da: *“İş kazası... üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir”* (m. 21/4) hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemeden, iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan üçüncü kişinin ve ayrıca kusuru varsa üçüncü kişinin işverenin, Kurumca yapılan ve ileride yapılacak harcamalar ile gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısından sorumlu olacağı anlaşılmaktadır. Ancak yasal düzenlemenin lafzından üçüncü kişinin kusuru oranında sorumlu olacağının anlaşılamadığı, amaçsal yorumla üçüncü kişinin kusuru oranında sorumlu olacağının çıkarılabileceği ifade edilmektedir⁴⁰⁶. 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin dördüncü fıkrasında kusur oranı ayrımına gidilmediği, bu durumun Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasına ilişkin itiraz, Kurumca yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısından, üçüncü kişinin kusuru oranında sorumlu olacağı gerekçesiyle anılan maddenin Anayasa'ya aykırı olmadığına karar verilmiştir⁴⁰⁷. Uygulamada, iş kazasının meydana

⁴⁰⁴ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar, s. 195.

⁴⁰⁵ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 190; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 425; Tuncay ve Ekmekçi, s. 448.

⁴⁰⁶ Caniklioğlu, 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 419.

⁴⁰⁷ Anayasa Mahkemesi, Esas 2011/128, Karar 2012/40 Tarih 15.03.2012, 26.06.2012 tarih 28335 sayılı Resmi Gazete. Anılan kararda, bina inşaatında meydana gelen iş kazası sonucunda sigortalı vefat etmiştir. Hak sahiplerine bağlanan gelir ve sigortalı vefat etmeden önce verilen sağlık hizmeti giderleri için üçüncü kişinin sorumluluğu kapsamında Kurum tarafından rücu davası açılmıştır. Diyarbakır 2. İş Mahkemesi 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin dördüncü fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğu

gelmesinde kusuru bulunan üçüncü kişi, Kurumca yapılan ve ileride yapılacak harcamalar ile gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısından, kusuru oranında sorumlu tutulmaktadır. Yargıtay'ın yerleşik görüşü de bu doğrultudadır⁴⁰⁸.

Üçüncü kişi, Kurum tarafından yapılan her türlü harcamanın yarısından değil yalnızca gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısından, kusuru oranında sorumlu olacaktır. Üçüncü kişi, Kurum tarafından sigortalıya gelir haricinde sunulan edimlerin tamamından, kusuru oranında sorumlu olacaktır⁴⁰⁹. Örneğin üçüncü kişi, Kurumca sigortalıya ödenen GİGÖ'nün yarısından değil, tamamından kusuru oranında sorumlu olacaktır.

23.10.2020 tarihinde İstanbul Çekmeköy'de MNG Kargo'da dağıtım elemanı olarak çalışan sigortalının kargo alıcısı tarafından darp edilmesi sonucunda vefat etmesi olayı bir iş kazasıdır⁴¹⁰. İş kazası olayında kargo alıcısının üçüncü kişi olarak sorumluluğu bulunmaktadır. Kurum tarafından yürütülecek soruşturmada kusur oranları tespit edilecektir. Sigortalı ilk olarak beyin kanaması geçirmiş, kaldırıldığı hastanede tedavi görmekteyken vefat etmiştir. Sigortalıya verilen sağlık hizmeti için yapılan harcamanın ve cenaze ödeneğinin tamamı ile hak sahiplerine bağlanacak

iddiasıyla iptal edilmesi için itiraz yoluna başvurmuştur. İtirazın gerekçesinde, “Maddede kusur oranının miktarı hususunda bir düzenlemeye yer verilmediğinden kusuru çok düşük miktarda olan ve zarara sebebiyet veren üçüncü kişiyle kusuru yüksek olan ve zarara sebebiyet veren üçüncü kişi aynı miktarda zarardan sorumlu tutulacağı” ibaresine yer verilmiştir. Anayasa Mahkemesi, “iş kazasının meydana gelmesinde üçüncü kişinin kusuru bulunması halinde, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısının üçüncü kişinin kusur oranına isabet eden kısmını talep edilebileceği” gerekçesiyle 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin dördüncü fıkrasının Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir.

⁴⁰⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/18066, Karar 2019/5759, Tarih 03.07.2019, www.lexpera.com.tr, (28.10.2020).

⁴⁰⁹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde: “Üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı olaylarında zarara sebep olan üçüncü kişiler ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlar, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamının yarısından kusur oranları kadar sorumludur.” (m. 48/3) düzenlemesi yer almaktadır. Düzenlemeden, Kurumca yapılan ve yapılacak ödemeler ile gelirin ilk peşin sermaye değeri toplamının yarısından üçüncü kişinin kusuru oranında sorumlu olacağı anlaşılmaktadır. Üçüncü kişinin Kurumca yapılan her türlü harcamanın yarısından sorumlu olacağı anlaşılmaktadır. Bu durumda düzenlemenin 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin dördüncü fıkrasına aykırı olacağı açıktır. Düşüncemiz SSİY'de yer alan “toplamının” ibaresinin hatalı olduğu, üçüncü kişinin kusuru oranında, yalnızca gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısından sorumlu olacağı, diğer harcamaların tamamından sorumlu olacağı yönündedir.

⁴¹⁰ Evrensel, “Kargo gecikti bahanesiyle saldırıya uğrayan kargocu öldü, saldırgan tutuklandı”, <https://www.evrensel.net/haber/417168/kargo-gecikti-bahanesiyle-saldiriya-ugrayan-kargocu-oldu-saldiriyan-tutuklandi>, (23.10.2020).

gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısından, üçüncü kişi sıfatıyla kargo alıcısı kusuru oranında sorumlu olacaktır.

1. Üçüncü Kişinin Sorumluluğunda Müteselsil Sorumluluk ve Kısmi Sorumluluk Sorunu

Üçüncü kişinin sorumluluğunun müteselsil sorumluluk kapsamında mı kısmi sorumluluk kapsamında mı değerlendirileceği konusunda 5510 sayılı Kanun'da bir düzenleme yer almamaktadır. Bu durum uygulamada farklı görüşlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Yargıtay uygulamasında, işveren ve üçüncü kişinin 6098 Sayılı Kanun'un 61 inci ve 62 nci maddeleri⁴¹¹ kapsamında müteselsil sorumlu oldukları kabul edilmektedir⁴¹². Bu durum öğretide, 5510 sayılı Kanun'da işveren vekili, asıl işveren gibi kişilerin müteselsil sorumluluğu düzenlenmişken üçüncü kişinin müteselsil sorumluluğuna ilişkin bir hüküm bulunmadığı, dolayısıyla işveren ve üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu olduğunu söylemenin mümkün olmadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir⁴¹³. İş kazasının meydana gelmesinde işverenin ve üçüncü kişinin kusurlu olması durumunda, kişilerin ayrı ayrı kusuru oranında kısmi borçlu kabul edilmesi gerekmektedir⁴¹⁴.

İş kazalarına ilişkin rücu davalarıyla meslek hastalığına ilişkin rücu davalarının yasal dayanağını 5510 sayılı Kanun'un 21 ve 23 üncü maddeleri oluşturmaktadır. Yani iş kazasından doğan sorumluluk ile meslek hastalığından doğan sorumluluk aynı maddelerde düzenlenmiştir. Meslek hastalığına ilişkin rücu davalarında, işveren ve üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluğun bulunmadığı, kısmi sorumluluğun

⁴¹¹ 6098 Sayılı Kanun'un müteselsil sorumluluk başlıklı 61 inci maddesinde: "Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır." hükmü, 62 nci maddesinde: "Tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğu göz önünde tutulur. Tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişi, bu fazla ödemesi için, diğer müteselsil sorumlulara karşı rücu hakkına sahip ve zarar görenin haklarına halef olur." hükmü yer almaktadır.

⁴¹² Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/2862, Karar 2020/4414, Tarih 15.09.2020.

⁴¹³ Hazal Tolu, "Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Müteselsil Borçluluk", **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2018/1, s. 549; Orhan Ersun Civan, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 64 Sayı: 3, 2015, s. 1055.

⁴¹⁴ Gülsüm Tatar, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 55, 2017/4, s. 2157; Tolu, İş Kazası ve Müteselsil Borçluluk, s. 548.

bulunduğu kabul edilmekteyken⁴¹⁵ iş kazasına ilişkin rücu davalarında, müteselsil sorumluluğun bulunduğu kabul edilmektedir⁴¹⁶.

Düşüncemiz, Yargıtay'ın meslek hastalığına ilişkin rücu davalarında kabul ettiği, işveren ve üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluğun bulunmadığına, kısmi sorumluluğun bulunduğuna yönelik kararlarının isabetli olduğu yönündedir. Keza iş kazasına ve meslek hastalığına ilişkin sorumluluklar 5510 sayılı Kanun'un aynı maddelerinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun'da müteselsil sorumluluğun bulunduğu haller işveren vekili, asıl işveren gibi tek tek sayılmak suretiyle açıklanmıştır. Yasal düzenlemede işveren ve üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluğun bulunduğuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. İşveren ve üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluğun bulunmadığı, kısmi sorumluluğun bulunduğu değerlendirilmektedir.

2. Yargıtay Uygulamasına Göre Sorumluluk Tutarının Hesaplanması

Yargıtay'ın işverenin ve üçüncü kişinin sorumlu olacağı tutarların hesaplanmasına ilişkin kararlarında: *“İş kazası veya meslek hastalığına birlikte sebebiyet veren sorumluların işveren ve üçüncü kişi olması durumunda ise, işverenin müteselsilen sorumlu olacağı tutar, 1. fıkra gereğince kendi kusur payı gözetilerek sorumlu tutulacağı miktarın (gelirin ilk peşin sermaye değeri X işverenin kusur oranı), üçüncü kişinin 4. fıkraya göre sorumlu olacağı tutar (gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı X üçüncü kişinin kusur oranı) ile toplamı kadar olmalı, kanun koyucunun getirdiği gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı sınırlaması karşısında üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu tutulacağı miktarın ise, gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile işveren de dahil olmak üzere tüm davalıların kusurları toplamının çarpımı sonucu elde edilecek tutar kadar olması gerekmektedir.*

⁴¹⁵ “Davalıların kusur oranına isabet eden tutardan müteselsilen sorumlu olduklarının kabul edilmiş olmasının hatalı bulunduğu, meslek hastalığına dayalı rücu tazminat davalarında teselsül hükümlerine dayanılmayacağı gözetilip her işverenin sadece kendi kusuru oranında sorumlu tutulması gerektiği”, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/15267, Karar 2020/162, Tarih 15.01.2020, www.kazancı.com, (18.10.2020).

⁴¹⁶ “5510 Sayılı Kanun'un 21/1. maddede işverenin, 21/4. maddede üçüncü kişinin rücu alacağından sorumlulukları düzenlenmiş olup bu maddelere göre açılan rücu tazminat davalarında işveren ile üçüncü kişi arasında müteselsil borçluluk ilişkisi bulunduğundan... 6098 Sayılı Kanun'un 61. ve 62. maddeleri gereğince teselsül hükümleri kapsamında bu kişilerin birlikte sorumlulukları vardır”, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/5135, Karar 2020/5045, Tarih 28.09.2020, www.kazancı.com, (11.12.2020).

Bu yaklaşım ve uygulama, işvereni, iç ilişkide üçüncü kişiye rücu edemeyeceği miktarı Kuruma ödemek zorunda bırakmadığından da hakkaniyete uygundur”⁴¹⁷ hükmüne yer verilmektedir.

Yargıtay kararlarında, meydana gelen iş kazasında kusuru bulunan işveren ve üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluğun olduğu kabul edildiğinden, mevcut uygulama esas alınarak bir örnek hazırlanmıştır. Yargıtay uygulaması esas alınarak hazırlanan örneğe göre:

Kurumca yapılan harcamalar: 50.000 TL

İlk peşin sermaye değeri: 100.000 TL

İşverenin kusuru: %70 (5510, m. 21/1)

Üçüncü kişinin kusuru: %20

Sigortalının kusuru: %10’dur.

İşverenin münferiden sorumlu olacağı tutar = (Kurumca yapılan harcamalar + ilk peşin sermaye değerinin tamamı) x işverenin kusur oranı olarak formülize edilebilir.

İşverenin münferiden sorumlu olacağı tutar $(100.000 + 50.000) \times \%70 = 105.000$ TL olarak bulunur.

İşverenin üçüncü kişiyle birlikte sorumlu olacağı tutar = işverenin münferiden sorumlu olacağı tutar + (Kurumca yapılan harcamalar + ilk peşin sermaye değerinin yarısı) x üçüncü kişinin kusur oranı olarak formülize edilebilir.

$105.000 + (50.000 + 100.000/2) \times \%20 = 125.000$ TL olarak bulunmaktadır.

Üçüncü Kişinin Münferiden Sorumlu Olacağı Tutar: (Kurumca yapılan harcamalar + ilk peşin sermaye değerinin yarısı) x üçüncü kişinin kusur oranı olarak formülize edilebilir.

Üçüncü kişinin münferiden sorumlu olacağı tutar $(50.000 + 50.000) \times \%20 = 20.000$ TL olarak bulunur.

Üçüncü kişinin işverenle birlikte sorumlu olacağı tutar: (Kurumca yapılan harcamalar + ilk peşin sermaye değerinin yarısı) x işverenin ve üçüncü kişinin kusur oranları toplamı olarak formülize edilebilir.

⁴¹⁷ Örnek Yargıtay kararları için bkz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/3597, Karar 2020/4471, Tarih 16.09.2020; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/3030, Karar 2020/4466, Tarih 16.09.2020; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2020/425, Karar 2020/4210, Tarih 01.07.2020, karararama.yargitay.gov.tr, (30.09.2020).

Üçüncü kişinin işverenle birlikte sorumlu olacağı tutar $(50.000 + 50.000) \times (\%70 + \%20) = 90.000$ TL olarak bulunmaktadır.

Düşüncemiz, iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan işverenin ve üçüncü kişinin müteselsil sorumlu olduğunun kabul edilmesinin hakkaniyetli olmadığı yönündedir. Örneğin, iş kazasının meydana gelmesinde işveren %90, üçüncü kişi %5 kusurludur. Gelirin peşin sermaye değeri 100.000 TL'dir. Üçüncü kişi, kusur oranına göre 5.000 TL'den sorumludur. Ancak müteselsil sorumluluk kapsamında 50.000 TL'den sorumlu olacaktır. Bu durumun ne kadar hakkaniyetli olduğu tartışmalıdır. İşverenin %5 üçüncü kişinin %90 kusurlu olduğu durum için de aynı durum söz konusudur. Bu sefer işvereni üçüncü kişiyle müteselsil sorumlu tutmanın ne kadar hakkaniyetli olduğunu tartışmak gerekecektir. İşverenin ve üçüncü kişinin müteselsil sorumluluk kapsamında değil kısmi sorumluluk kapsamında kendi kusurlarından sorumlu tutulmasıyla hakkaniyet sorunu çözülebilir.

Yasal süresinde Kuruma bildirilmeyen sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, 5510 sayılı Kanun'un 23 üncü maddesine göre, işveren iş kazasının meydana gelmesinde kusurunun bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, Kurumca yapılan ödemeler ile ilk peşin sermaye değerinin tamamından sorumlu olmaktadır. İşveren %100 kusurluymuş gibi hesap yapılmaktadır. Süresinde Kuruma bildirilmeyen sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, iş kazasının meydana gelmesinde üçüncü kişinin kusuru olabilmektedir. Bu durumda üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu olacağı tutar, işverenin 23 üncü maddeye göre kusursuz sorumluluğu kapsamında belirlenen orana göre değil 21/1 kapsamında belirlenen kusur oranına göre belirlenmektedir⁴¹⁸.

Örneğin, yasal süresinde Kuruma bildirilmeyen sigortalı iş kazasına uğramıştır. Kurumca yapılan harcamalar 50.000 TL, ilk peşin sermaye değeri 100.000 TL'dir. İşveren, 23 üncü madde kapsamında 150.000 TL'nin tamamından sorumludur. İşverenin sorumluluğu açıktır. Ancak üçüncü kişinin sorumluluğu nasıl hesaplanacaktır? Aynı örnekte, üçüncü kişinin iş kazasının meydana gelmesinde %30 kusurlu olduğu varsayımında, işverenin kusursuz sorumluluğuna göre belirlenen oran değil kusur sorumluluğuna göre belirlenen oran esas alınacaktır. Başka bir deyişle iş

⁴¹⁸ Baycık, Rücu Davaları, s. 65; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2020/425, Karar 2020/4210, Tarih 01.07.2020, www.kazanci.com, (15.12.2020).

kazasının meydana gelmesinde işverene 21 inci madde kapsamında izafe edilen kusur oranı esas alınacaktır. Bu oranın %60 olduğu varsayımında, üçüncü kişi kusur oranına göre münferiden 30.000 TL'den, müteselsilen 90.000 TL'den sorumlu olacaktır.

C. İşveren Vekilinin Sorumluluğu

5510 sayılı Kanun'da işveren vekilinin sorumluluğu: *“Bu Kanun'da geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili... bu Kanun'da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müstereken ve müteselsilen sorumludur”* (m. 12/2) hükmüyle açıklanmıştır. İşveren vekili, 5510 sayılı Kanun'da yer alan yükümlülüklerden işveren gibi sorumludur. Dolayısıyla, işverenin sorumluluğuna ilişkin Kurum tarafından açılan rücu davalarında, işveren vekili de işverenle birlikte taraf olarak gösterilmektedir⁴¹⁹.

İşveren vekili, sosyal güvenlik hukukunda iş kazası bakımından işverenin sorumluluğunun bulunduğu her hal ve durumda işveren gibi sorumludur. İşveren vekilinin iş kazasından sorumluluğu; işverenin kastı veya iş güvenliğine aykırı davranışı sonucunda iş kazasının meydana gelmesi, iş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli sağlık hizmetinin sunulmaması ve iş kazasına uğrayan sigortalıya ilişkin bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi olmak üzere üç durumda ortaya çıkmaktadır. İşverenin kastı veya iş güvenliğine aykırı davranışı sonucunda iş kazasının meydana gelmesi sonucunda açılan rücu davasında işveren vekilinin de işveren gibi sorumlu olduğu⁴²⁰, meydana gelen iş kazasında sigortalı işe giriş bildirgesinin süresinde verilmemesinden dolayı işveren vekilinin de işveren gibi sorumlu olduğu⁴²¹ yargı kararlarında da açıklanmıştır.

İş kazası durumunda işveren vekili işveren gibi değerlendirilmektedir. Dolayısıyla işveren vekili, bu sıfatından dolayı üçüncü kişi sayılmayacaktır⁴²². Ancak iş kazasının meydana gelmesinde işveren vekilinin ayrıca kusurunun bulunması halinde, işveren vekili sıfatından ayrı olarak üçüncü kişi sıfatıyla da sorumlu

⁴¹⁹ Örnek kararlar için bkz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/148, Karar 2019/2248, 12.3.2019; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/13179, Karar 2019/255, 17/01/2019, www.kazancı.com, (08.11.2020).

⁴²⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2017/1807, Karar 2018/9042, 06.12.2018; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 2016/8338, Karar 2018/6029, 05.07.2018, www.kazancı.com, (08.11.2020).

⁴²¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2013/23382, Karar 2014/2200, 11/02/2014; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/13212, Karar 2019/3064, 02.04.2019, www.kazancı.com, (08.11.2020).

⁴²² Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 357.

olmaktadır⁴²³. Bu durumda, işveren vekili sıfatıyla sorumluluğu 5510 sayılı Kanun 21/1, 21/2, ve 23 kapsamında; üçüncü kişi sıfatıyla sorumluluğu 5510 sayılı Kanun 21/4 kapsamında değerlendirilecektir.

İşveren vekilinin, işveren vekili sıfatıyla sorumluluğunda, iş kazasının meydana gelmesinde ayrıca kusurunun bulunması şartı aranmamaktadır. İşveren vekili sıfatından dolayı, kusursuz dahi olsa, işverenin sorumlu olduğu her durumda işveren vekilinin de sorumluluğu doğmaktadır. İşverenin sorumluluğundan işveren vekilinin sorumluluğuna gidildiği söylenebilir.

İşveren vekilinin üçüncü kişi sıfatıyla sorumluluğunda, iş kazasının meydana gelmesinde işveren vekilinin ayrıca kusurunun bulunması şartı aranmaktadır. Bu durumda işveren vekilinin kusurundan, iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunmayan işverenin sorumlu olmayacağı söylenebilir. Keza, işveren vekilinin %25 kusurlu olduğu, işverenin iş kazasının meydana gelmesinde kusurunun bulunmadığı tespit edilen davada, “işveren vekilinin kusurundan ötürü kusuru olmayan işvereni rücu davası ile sorumlu tutmak olanaksızdır” hükmüne yer verilmiştir⁴²⁴.

İş kazasının meydana gelmesinde işveren vekilinin ayrıca kusurunun bulunup bulunmadığının tespitinde, işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi işverenin kusuru olarak sayılmalıdır. Ancak işveren yükümlülüklerinin haricinde işveren vekilinin kusurunun bulunması halinde, üçüncü kişinin kusuru olarak değerlendirilebilir.

D. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk

Türkiye’de iş kazaları yoğun olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinde meydana gelmektedir. Bu durum, 6331 sayılı Kanun’un İSG kurulu başlıklı 22 nci maddesinin gerekçesinde: “Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının önemli bir bölümü alt işverenlere yaptırılan işlerde meydana gelmektedir”⁴²⁵ şeklinde açıklanmıştır. Alt işverene yaptırılan işlerde meydana gelen iş kazalarının önlenmesi için, asıl işverene birtakım sorumluluklar verilmiştir. Başka bir deyişle, iş kazalarının yoğun olarak meydana geldiği asıl işveren alt işveren ilişkisinde ekonomik açıdan daha güçlü

⁴²³ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 190.

⁴²⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 1996/10-370, Karar 1996/623, Tarih 25.09.1996, karararama.yargitay.gov.tr, (22.10.2020).

⁴²⁵ TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi, mevzuat.tbmm.gov.tr, (05.11.2020).

olan asıl işveren, meydana gelen iş kazasından alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur.

Sosyal güvenlik hukukunda asıl işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayanmaktadır. Asıl işverenin kusursuz sorumluluğu, asıl işveren alt işveren ilişkisinden kaynaklanan alt işverenin sorumlu olduğu her hal ve durumdan asıl işverenin de sorumlu olmasıdır. Ancak iş kazasının meydana gelmesinde asıl işveren kusurlu olabilmektedir. Bu durumda asıl işverenin kusur sorumluluğu, asıl işverenin iş kazasının meydana gelmesindeki kusurundan üçüncü kişi sıfatıyla sorumlu olmasını ifade etmektedir.

1. Asıl İşverenin Kusursuz Sorumluluğu

Asıl işverenin sorumluluğunun yasal dayanağını 5510 sayılı Kanun'da yer alan: “...Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanun'un işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur” (m. 12/6) hükmü oluşturmaktadır. Yasal düzenlemeden, alt işverenin sigortalısının uğradığı iş kazasından alt işverenle birlikte asıl işverenin sorumlu olacağı anlaşılmaktadır. Alt işverenin sigortalısının uğradığı iş kazasından asıl işveren sorumlu tutulmaktayken, asıl işverenin sigortalısının uğradığı iş kazasından alt işveren sorumlu tutulmamaktadır⁴²⁶.

Yasal düzenlemede, asıl işverenin sorumluluğu için iş kazasının meydana gelmesinde kusurunun bulunması şartı aranmamıştır. Yargıtay kararlarında da asıl işverenin kusuru olmasa dahi alt işverenin kusurundan sorumlu olduğu belirtilmektedir⁴²⁷. Dolayısıyla asıl işveren sıfatıyla sorumluluk, kusursuz sorumluluk

⁴²⁶ “Asıl işveren alt işverenin kusurundan sorumlu olduğu halde alt işverenin asıl işverenin kusurundan sorumlu olmadığı dikkate alınmalıdır.”, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2003/7425, Karar 2003/7953, Tarih 06.11.2003.

⁴²⁷ “Alt işveren ... Güv. Ltd. Şti'nin sigortalısı olan kazalı, asıl işveren PTT'ye ait işyerlerine silahlı para nakli aracında silahlı güvenlik görevlisi olarak çalışırken kaza tarihinde ... PTT şubesine para nakli aracıyla gelmiş, ayrıca güvenlik personeli olmayan PTT şubesine girerek yanına aldığı görevli memur ile aracın yanına geri dönmüş, görevli memur aracın içindeki kasayı anahtarı ile açmaya çalışırken yanında bulunan sigortalı, faili meçhul 3 silahlı soyguncunun müdahalesi ile karşılaşmış, bu esnada soygunculardan birinin silahını ateşlemesiyle sağ bacağından girip sol bacağından çıkan mermi ile yaralanmış olduğu kazaya ilişkin olarak ... iş kazasının meydana gelmesinde asıl işveren PTT'nin kusurunun bulunmamasına karşın sigortalısına eski ve tutukluk yaptığı için olayda kullanmaktan imtina ettiği silahı veren işvereni ... Güv. Ltd. Şti'nin kusurunun olduğu anlaşılmaktadır. **Asıl işverenin kusuru bulunmasa dahi alt işverenin kusurundan sorumlu olacağı** da gözetilerek, uzman kişilerden oluşan bilirkişi heyetinden uygun bir kusur raporu alınmak suretiyle kusur oran ve aidiyetleri

esasına dayanmaktadır. İş kazasından asıl işverenin sorumluluğuna ilişkin düzenleme, hem Kurum alacaklarının güvence altına alınmasına hem de İSG önlemlerinin daha sıkı alınmasına katkı sağlamaktadır⁴²⁸.

Asıl işverenin kusursuz sorumluluğu, alt işverenin sorumluluğu ile sınırlı tutulmuştur⁴²⁹. Asıl işveren, iş kazası bakımından alt işverenin sorumlu olduğu her hal ve durumda alt işveren gibi sorumludur⁴³⁰. Asıl işveren alt işveren ilişkisini düzenleyen sözleşmede sorumluluğun azaltılmasına veya kaldırılmasına ilişkin hükümler bulunması durumunda, yasal düzenleme karşısında Kurum açısından bağlayıcı olmayacağı açıktır⁴³¹. Aynı durum sözleşmeye taraf olmayan sigortalı veya hak sahipleri için de geçerlidir. Ancak sözleşmenin tarafı olan asıl işveren ile alt işveren arasındaki iç ilişkide geçerli olacaktır⁴³².

2. Asıl İşverenin Kusur Sorumluluğu

İş kazalarının önlenmesi için İSG mevzuatında asıl işverene birtakım yükümlülükler getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre asıl işveren tarafından alınması gereken önlemler; alt işverenin sigortalısının işyerine özgü risklere ilişkin bilgilendirilmesi, alt işverenin sigortalısının İSG eğitimi alıp almadığının denetlenmesi, altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinde kurul oluşturulması, birden fazla kurul olması halinde kurullar arasında koordinasyonun sağlanması, İSG koordinasyonunun sağlanması, alt işverenin risk değerlendirmesi yapması için asıl işverenin sorumluluk alanıyla ilgili gerekli bilgi ve belgelerin sağlanması, risk değerlendirmesi çalışmalarının izlenmesi, denetlenmesi, koordine edilmesi, acil durum planı hazırlanması olarak sayılabilir. Sosyal güvenlik hukuku

belirlenmelidir.” Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/1710, Karar 2020/3817, Tarih 24.06.2020, www.lexpera.com.tr, (25.12.2020).

⁴²⁸ Nilay Erdoğan, **Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 195; Tuncay ve Ekmekçi, s. 436.

⁴²⁹ İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, 4. baskı, Seçkin, Ankara, 2014, s. 255.

⁴³⁰ M. Fatih Uşan, “Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu, (Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, 2002, s. 89.

⁴³¹ Ufuk Aydın, “İş Kanunu’nda Alt İşveren Sosyal Sigortalarda Aracı”, **II. Çalışma Yaşamı Kongresi**, İş Müfettişleri Derneği – Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, 26 Nisan 2008, s. 143.

⁴³² Ömer Ekmekçi, “Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları”, **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 14-15 Kasım 2008, s. 24.

açısından asıl işverenin iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olup olmadığının tespitinde, anılan yükümlülükler belirleyici olmaktadır.

İş kazasına ilişkin rücu davalarında, asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunması durumunda, asıl işverenin ve alt işverenin kusur oranlarının ayrı ayrı belirlenmesi gerektiği özellikle belirtilmektedir⁴³³. İş sağlığı ve güvenliği eksikliğinden kaynaklanan iş kazasına ilişkin rücu davasında, *“Alt işverenin sigortalısının asıl işverene ait işyerinde, yürüme yolunda taşıma tezgahına gitmekte olduğu sırada asıl işverene ait tavan vincinin halatının boşalarak kopması sonucu etrafa saçılan fren balatalarının bir parçasının yüzüne çarpması sonucu yaralanması olayında taraflar arasında asıl - alt işveren ilişkisi bulunduğu hususları göz önüne alındığında, her iki davalının da söz konusu kazada kusuru bulunduğu”* karar verilmiştir⁴³⁴.

Öğretide, asıl işveren ile alt işverenin çalışma alanlarının net bir şekilde ayrılabilirdiği durumlarda meydana gelen iş kazasında, asıl işverene yalnızca koordinasyonu sağlama görevindeki eksiklikten dolayı kusur verilebileceği yönünde bir görüş bulunmaktadır⁴³⁵. Anılan görüşle aynı doğrultuda, İSG mevzuatında yer alan asıl işveren alt işveren ilişkisine yönelik düzenlemenin yapılması gerekenlerin koordinasyonuna ilişkin olduğu, söz konusu yükümlülükten dolayı asıl işverene kusur verilebileceğine yönelik bir başka görüş bulunmaktadır⁴³⁶.

Alt işveren sonuç itibarıyla asıl işverenin işinde sigortalı çalıştırmaktadır. Asıl işveren ve alt işveren aynı iş organizasyonu içerisinde bir araya gelmektedir⁴³⁷. Düşüncemiz, alt işverenin çalışma alanıyla asıl işverenin çalışma alanının net bir şekilde ayrılıp ayrılmadığının belirlenmesinin, asıl işverene atfedilecek kusur oranını etkileyeceği yönündedir. Ancak çalışma alanları net bir şekilde ayrılrsa dahi somut olayın durumuna göre, asıl işverenin kusuru bulunabilir.

⁴³³ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/1042, Karar 2018/2488, Tarih 22.03.2018; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/13475, Karar 2017/4243, Tarih 18.05.2017; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2014/19061, Karar 2016/46, Tarih 18.01.2016, www.kazancı.com, (17.10.2020).

⁴³⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/15450, Karar 2016/12074 Tarih 04.10.2016, www.lexpera.com.tr, (21.10.2020).

⁴³⁵ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 384.

⁴³⁶ Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Asıl İşverenin, Alt İşveren İşçilerine Karşı (Asıl İşyerinde) Sorumluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 90. Kuruluş Yıldönümü Armağanı**, Ankara, 2017, s. 184.

⁴³⁷ Güzel, Alt İşveren Uygulaması, s. 10.

İş kazasında asıl işverenin sorumluluğuna gidebilmek için asıl işverene kusur verildiği belirtilerek, asıl işverenin sorumluluğu için ayrıca kusur verilmesine gerek olmadığı, halihazırda alt işverenin kusurundan sorumlu olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir⁴³⁸. Düşüncemiz, kusur oranları belirlenirken, iş kazasının nasıl meydana geldiği, alt işverenin çalışma alanıyla asıl işverenin çalışma alanının net bir şekilde ayrılıp ayrılmadığı, asıl işverenin alması gereken önlemlerin neler olduğu, alt işverenin alması gereken önlemlerin neler olduğuna yönelik tespitlerden hareketle kusur oranlarının belirlenmesi gerektiği yönündedir.

İş kazasının meydana gelmesinde asıl işverenin kusuru varsa, bu kusurdan alt işverenin sorumlu olup olmayacağının tespiti, asıl işverenin kusur sorumluluğunun üçüncü kişinin sorumluluğu olup olmayacağının tespitine katkı sağlayacaktır. Konuya ilişkin Yargıtay'ın, asıl işverenin kusurundan alt işverenin sorumlu tutulamayacağına yönelik kararları bulunmaktadır⁴³⁹. 5510 sayılı Kanun'un 12 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre asıl işveren, alt işverenin yükümlülüklerinden sorumlu tutulmuştur. Ancak asıl işverenin yükümlülüklerinden alt işverenin sorumlu tutulduğuna yönelik bir düzenleme yer almamaktadır. Dolayısıyla iş kazasının meydana gelmesinde asıl işverenin kusurundan alt işveren sorumlu değildir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, asıl işveren ile alt işverenin sigortalısı arasında sosyal sigorta ilişkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla asıl işverenin iş kazasının meydana gelmesindeki kusuru, üçüncü kişinin kusurudur. Asıl işveren iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu ise asıl işveren sıfatıyla değil üçüncü kişi sıfatıyla sorumlu olmaktadır. Asıl işverenin kusur sorumluluğunun 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin 4 üncü maddesine göre üçüncü kişinin sorumluluğu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

E. Geçici İş İlişkisinde Sorumluluk

Geçici iş ilişkisinde hem işçisini devreden işverenin hem de geçici işverenin sorumluluğuna ilişkin 5510 sayılı Kanun'da, *"4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanun'da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı*

⁴³⁸ Ekmekçi, Asıl İşveren, s. 24.

⁴³⁹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/7467, Karar 2016/12814, Tarih 24.10.2016; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2003/7425, Karar 2003/7953, Tarih 06.11.2003; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas 1998/2601, Karar 1998/3464, Tarih 12.05.1998, karararama.yargitay.gov.tr, (16.11.2020).

işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur” hükmü yer almaktadır. Düzenlemede yükümlülükler ve sorumluluklar bakımından mesleki, mesleki olmayan geçici iş ilişkisi ayrımına gidilmediği görülmektedir. Sosyal güvenlik hukuku açısından, geçici iş ilişkisinin özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulmasıyla aynı holding veya şirketler topluluğu bünyesinde kurulması arasında yükümlülükler ve sorumluluklar bakımından bir farklılığın olmadığı söylenebilir⁴⁴⁰. Bu durum iş kazaları açısından değerlendirildiğinde, hem işverenin hem de geçici işverenin meydana gelen iş kazasından sorumlu olduğu sonucuna varılmaktadır.

Geçici işçinin uğradığı iş kazasına ilişkin görülmekte olan davada, geçici işverenin işyerinde hamur kazanı karıştırırken pervaneye kapılmak suretiyle iş kazası geçirdiği ve %100 sürekli iş göremez hale geldiği, Kurum karşısında her iki işverenin de sorumlu olduğu, kusur oranlarının uzman bilirkişi heyetinden alınacak rapora göre belirlenmesi gerektiğine karar verilmiştir⁴⁴¹. Yargı kararında işverenin ve geçici işverenin kusurlarının ayrı ayrı belirlenmesi gerektiği özellikle belirtilmiştir. Kusurların ayrı ayrı belirlenmesi işverenler arasındaki iş ilişkide önemlidir. Ancak Kurumun açacağı rücu davasında, her iki işveren toplam kusurdan müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır.

Geçici iş ilişkisinde işverenin sorumluluğuna ilişkin Yargıtay’ın yerleşik görüşü⁴⁴²:

- a. İşverenin geçici iş ilişkisi kapsamında işçisini geçici işverenin işinde görevlendirmesiyle işçisini gözetme borcunun sona ermeyeceği,
- b. Her iki işverenin de İSG’nin sağlanmasıyla yükümlü olduğu,
- c. Yasa koyucunun bu şekilde işverene işçisinin çalıştığı geçici işverenin işyerindeki İSG koşullarını kontrol etme yükümlülüğü getirdiği,
- d. Geçici işverenin işyerinde meydana gelen iş kazasından, “aksi ispatlanmadığı, uygun nedensellik bağının kurulamadığı ya da kesildiği ispatlanmadıkça”, geçici işverenle birlikte işçisini devreden işverenin de sorumlu olacağı, yönündedir.

⁴⁴⁰ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 41.

⁴⁴¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2017/1958, Karar 2017/3928, 09.05.2017, www.lexpera.com.tr, (04.11.2020).

⁴⁴² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas 2017/10-2359, Karar 2019/749, 20/06/2019; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2014/22055, Karar 2016/4397, Tarih 29/03/2016; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2017/5432, Karar 2018/659, Tarih 06.02.2018, www.lexpera.com.tr, (05.11.2020).

İşçisini devreden özel istihdam bürosunun sorumluluğuna ilişkin bir diğer düzenleme olarak 4904 sayılı Kanun'da: *“Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanun'un 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir”* hükmüyle yapılmıştır. Özel istihdam bürolarının sorumluluğunun ayrıca düzenlenmesiyle, özel olarak geçici işverenin yükümlülüğünde bulunduğu belirtilen haller haricinde, geçici işverenin yükümlülüğüne gidilmemesinin amaçlandığı belirtilmektedir⁴⁴³. Düzenleme idari yapıya ilişkin bir kanunda, özel istihdam bürosuyla geçici işçi arasındaki ilişkiye yönelik düzenleme yapılmasının hukuk teorisine uygun olmadığı, düzenlemenin iş kanunlarıyla yapılması gerektiği gerekçesiyle eleştirilmiştir⁴⁴⁴.

Geçici işverenin işyerinde çalışan işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır⁴⁴⁵. 4857 Kanun'da: *“20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür”* (m. 9/1-f) düzenlemesiyle geçici işverenin geçici işçiyi gözetme borcuna yer verilmiştir. Belirtilen 6331 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında: *“Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar”* hükmü yer almaktadır.

Geçici iş ilişkisinde, 6331 sayılı Kanun ve İSG'ye ilişkin yönetmelikler kapsamında işçiye sağlanan eğitim ve önlemlerin geçici işçiye de sağlanması gerekmektedir⁴⁴⁶. Anılan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda 6331 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinde idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir. Örneğin geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılan işçiye eğitim verilmemesinin yaptırım (ğ) bendinde düzenlenmiştir. 2020 yılı için eğitim verilmemesi halinde uygulanacak idari para cezası, her bir işçi için ayrı ayrı 948 TL olarak belirlenmiştir.

⁴⁴³ Ali Güzel ve Hande Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, 2017, s. 47.

⁴⁴⁴ Kübra Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin, Ankara, 2016, s. 145.

⁴⁴⁵ Güzel, Heper, Geçici İş İlişkisi, s. 45.

⁴⁴⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 305.

İşçinin geçici işverene ait işyerinde iş kazası geçirmesi durumunda, 6331 sayılı Kanun kapsamında uygulanacak idari para cezalarının haricinde, geçici işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında sorumluluğu doğmaktadır. Geçici işverenin işyerinde meydana gelen iş kazası sonucunda Kurum, yapmış olduğu masrafların tahsili için rücu davası açmıştır. Dava sonucunda, geçici iş ilişkisi net olarak ortaya konulduktan sonra, geçici işverenle işçisini devreden işverenin kusur oranlarının ayrı ayrı tespit edilmesi, kusur oranlarından her iki işverenin müstereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerektiğine karar verilmiştir⁴⁴⁷.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un 17 nci maddesinde, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için, Türkiye İş Kurumu'ndan yetki alınması şartı getirilmiştir. İlave olarak, gerçek veya tüzel kişi olarak kurulabilen özel istihdam bürolarının belirli şartları taşıyıp taşımadığının kontrolü için, yetkilerin üç yılda bir yenilenmesi öngörülmüştür. 2020 Mayıs ayı itibariyle Türkiye'de 524 özel istihdam bürosu faaliyet göstermektedir⁴⁴⁸. 2019 yılına kadar özel istihdam büroları aracılığıyla 380.438 kişi işe girmiştir⁴⁴⁹. Özel istihdam bürolarının, işgücü piyasasında yaşanan değişim ve dönüşümle birlikte daha fazla yaygınlaşacağı açıktır. Özel istihdam bürolarının yaygınlaşmasıyla, iş güvencesi azalan işçinin korunmasına ilişkin önlemler daha önemli hale gelecektir.

F. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Sorumluluğu

6331 sayılı Kanuna göre İSG hizmetlerinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi aracılığıyla yerine getirilmesi zorunludur (m. 6/1-a). Anılan yükümlülük kural olarak tüm işyerleri için getirilmiştir⁴⁵⁰. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin

⁴⁴⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2014/18576, Karar 2014/20239, Tarih 21.10.2014, www.kazanci.com, (16.11.2020).

⁴⁴⁸ İŞKUR, "Türkiye İş Kurumu Tarafından İzin Verilen ve Faaliyete Devam Eden Özel İstihdam Büroları", <https://esube.iskur.gov.tr/Istihdam/Reports/OzelIstihdamBurolari/RaporIstOibBuroPublic.aspx>, (25.05.2020)

⁴⁴⁹ İŞKUR, "İstatistikler", <https://media.iskur.gov.tr/22550/2004-2018.pdf>, (25.05.2020)

⁴⁵⁰ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6 ncı ve 7 nci maddeleri, 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31.12.2023 tarihinde yürürlüğe gireceğinden, 31.12.2023 tarihine kadar anılan işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü bulunmamaktadır. 30.06.2014 tarihinden bu tarafa yürürlük tarihi ertelenmektedir. En son 23.07.2020 tarihli ve 7252 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesiyle 6331 sayılı Kanun'un yürürlük başlıklı 38 inci maddesinde yapılan değişiklikle yürürlük tarihi 31.12.2023 tarihine ertelenmiştir.

kendine özgü bir hukuki statüsü bulunmaktadır. İş güvenliği uzmanına ve işyeri hekimine 6331 sayılı Kanun’a göre yalnızca danışmanlık ve rehberlik görevi verilmiştir⁴⁵¹.

Ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması durumunda, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ortak sağlık ve güvenlik biriminin sigortalısı olmaktadır. Ortak sağlık ve güvenlik birimi ile hizmet alan işveren arasında imzalanan sözleşmeye istinaden iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalışmaktadır. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin işveren sıfatı devam etmektedir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile hizmet alan işveren arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Ortak sağlık ve güvenlik birimi iş güvenliği uzmanını ve işyeri hekimini farklı işyerlerinde görevlendirmek üzere istihdam etmektedir. Anılan unsurlar değerlendirildiğinde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin unsurlarıyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması durumunda, iş ilişkisinin hukuki statüsü meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir⁴⁵².

İşyeri hiyerarşisi içerisinde yer almayan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin İSG’nin sağlanmasına yönelik bir yükümlülüğü yoktur. Ancak İSG’nin sağlanmasına ilişkin görüşlerin işverene iletilmesi, işyerindeki tehlikelerin belirlenmesi, belirlenen tehlikelerin önlenmesi için alınması gereken önlemleri tespit edilerek işverene bildirilmesi iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin görevidir⁴⁵³. İş kazasının meydana gelmesi ile anılan görevlerin yerine getirilmemesi arasında bağlantı kurulduğu hallerde iş güvenliği uzmanının ve/veya işyeri hekiminin sosyal güvenlik hukukuna göre sorumluluğu doğmaktadır.

1. İş Güvenliği Uzmanının Sorumluluğu

İş güvenliği uzmanı 6331 sayılı Kanuna göre: “*İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık*

⁴⁵¹ Sarper Süzek, “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**; Cilt: 14, Sayı: 3, 2019, s. 7.

⁴⁵² Pelin Tuuç Yılmaz, “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan II**, Beta, İstanbul, 2011, s. 2087.

⁴⁵³ Süzek, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri, s. 8.

eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” (m. 3/1-f) ifade etmektedir. İş güvenliği uzmanlığının usul ve esaslarını düzenlemek için, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁴⁵⁴ yayımlanmıştır. Yönetmelikte teknik eleman kavramının “teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunlarını” ifade ettiği açıklanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin iş güvenliği uzmanı aracılığıyla yerine getirilmesine ilişkin yükümlülük; işyeri sigortalısının görevlendirilmesi, ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması, işveren tarafından gerekli hizmetin yerine getirilmesi olmak üzere üç şekilde yerine getirilebilmektedir. İşyeri sigortalısının görevlendirilebilmesi veya işveren tarafından gerekli hizmetin yerine getirilebilmesinde, görevi yerine getirecek kişinin iş güvenliği uzmanlığı için aranan şartları taşıması gerekmektedir (6331 m. 6/1-a).

İş güvenliği uzmanlarının görevleri 6331 sayılı Kanun’un 8 inci maddesinin ikinci fıkrası ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesinde düzenlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle iş birliği olmak üzere beş ana başlıkta toplanmıştır. Kurum tarafından yürütülmekte olan iş kazası soruşturmasında, iş kazasının meydana gelmesinde iş güvenliği uzmanının kusurunun bulunup bulunmadığının tespitinde, anılan görevlerin yerine getirilip getirilmediği belirleyici olmaktadır.

İş güvenliği uzmanının tespit ettiği olumsuzlukları onaylı deftere yazması, kusurunun bulunup bulunmadığının tespitinde son derece önemlidir. Çünkü onaylı deftere yazılan bir tespit işverene tebliğ edilmiş sayılmaktadır. Sigortalının asansör boşluğundan düşerek vefat ettiği iş kazasında, yerel mahkeme asansör boşluğunun kapatılmadığı ve gerekli uyarıların yapılmadığı gerekçesiyle iş güvenliği uzmanının cezalandırılmasına karar vermiştir. Ancak Yargıtay, iş güvenliği uzmanının iş

⁴⁵⁴ 27.11.2010 tarihli ve 27768 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik 29.12.2012 tarih 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan aynı isimli yönetmelikle yürürlükten kaldırılmış, 30.12.2012 tarihinde yeni yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

kazasından önce, birbirine yakın iki farklı tarihte onaylı deftere asansör boşlukları ile ilgili önlem alınması gerektiğini yazdığı gerekçesiyle kararı bozmuştur⁴⁵⁵.

İş güvenliği uzmanının; işyeri sigortalısı, tüzel kişiliğin veya adi ortaklığın ortağı, ortak sağlık ve güvenlik biriminin sigortalısı olması durumunda, iş kazasının meydana gelmesinde iş güvenliği uzmanının kusuru 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında üçüncü kişinin kusuru olarak değerlendirilecektir. İş kazasına ilişkin rücu davasında, iş güvenliği uzmanı üçüncü kişi olarak kabul edilmiş ve iş güvenliği uzmanının görevleri göz önünde bulundurularak iş kazasının meydana gelmesinde kusurunun bulunup bulunmadığının tespiti istenmiştir⁴⁵⁶.

İş kazasının meydana gelmesinde ortak sağlık ve güvenlik biriminin sigortalısı olan iş güvenliği uzmanının kusurundan ortak sağlık ve güvenlik birimi üçüncü kişinin işvereni olarak ayrıca kusurunun bulunması halinde sorumlu sayılacaktır. İş güvenliği uzmanı gerçek kişi işveren ise kusurun tamamı 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işverenin kusuru olarak değerlendirilecektir.

2. İşyeri Hekiminin Sorumluluğu

İşyeri hekimi kavramı, “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi” (6331, 8/1-ı) ifade etmektedir. Günümüzde işyeri hekimi çalıştırılması zorunluluğunun yasal dayanağını 6331 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi oluşturmaktadır. Yasal düzenlemeye göre İSG hizmetlerinin işyeri hekimi aracılığıyla yerine getirilmesine ilişkin yükümlülük; işyeri sigortalısının görevlendirilmesi, ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması, işveren tarafından gerekli hizmetin yerine getirilmesi olmak üzere üç şekilde yerine getirilebilmektedir. İşyeri sigortalısının görevlendirilebilmesi veya işveren tarafından gerekli hizmetin yerine getirilebilmesi, hizmeti yerine getirecek kişinin işyeri hekimliği için aranan şartları taşımasına bağlıdır.

⁴⁵⁵ Yargıtay 12. Ceza Dairesi, Esas 2017/5305, Karar 2019/1967, Tarih 13.02.2019, www.kazancı.com, (01.12.2020).

⁴⁵⁶ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/4886, Karar 2019/7646, Tarih 21.10.2019, www.kazancı.com, (01.12.2020).

İşyeri hekimlerinin görevleri 6331 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinin ikinci fıkrası ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesinde düzenlenmiştir. İşyeri hekimlerinin görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği olmak üzere beş ana başlıkta toplanmıştır. Kurum tarafından yürütülmekte olan iş kazası soruşturmasında, iş kazasının meydana gelmesinde işyeri hekiminin kusurunun bulunup bulunmadığının tespitinde, anılan görevlerin yerine getirilip getirilmediği belirleyici olmaktadır.

Yargıtay uygulamasında da işyeri hekiminin görev ve sorumlulukları tespit edildikten sonra, iş kazasının meydana gelmesinde kusurunun bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi istenmektedir. Belinden rahatsızlanan sigortalı, işyeri hekimi tarafından muayene edilerek hastaneye sevk edilmiştir. Sigortalının altı ay süreyle yük kaldırmayacağı ve uzun süre ayakta kalmayacağı işlerde çalışabileceği belirtilmiştir. Ancak altı aylık süre içerisinde sigortalı, iş kazası sonucunda belinden rahatsızlanarak sürekli iş göremez hale gelmiştir. Bilirkişi raporunda işyeri hekimi %30 kusurlu bulunmuştur. Yargıtay, kusur oranının gerçekçi olmadığını belirterek işveren ile işyeri hekimi arasındaki sözleşme de incelenerek, işyeri hekiminin yetki ve sorumluluklarının tartışılarak kusur oran ve aidiyetinin belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir⁴⁵⁷.

Bir diğer Yargıtay kararı, otel inşaatında sıvacı olarak çalışan epilepsi hastası sigortalının geçirdiği iş kazasına ilişkindir. Sigortalı, şantiye tesisinde düş alırken epilepsi atağı sonucunda düşmüş ve sıcak suya maruz kalmıştır. İş kazası sonucunda SİGG, GİGÖ ve sağlık hizmeti giderleri için rücu davası açılmıştır. Bilirkişi raporunda işyeri hekimleri %20 ve %20 oranında kusurlu bulunmuştur. Yargıtay, *“işyeri hekimleri tarafından sigortalı işe başlamadan önce sağlık muayenesinin yapıldığı, ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceklere dair sağlık raporu düzenlendiği, söz konusu raporda sigortalının epilepsi hastası olduğu, ilaçlarını düzenli kullanması halinde inşaat işinde çalışabileceği belirtildiği”* gerekçesiyle bilirkişi raporunda hatalı kusur oranlarına yer verildiği, içerisinde uzman hekimin de bulunduğu bilirkişi heyetinden

⁴⁵⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2010/2614, Karar 2011/12566, Tarih 27.09.2011, www.lexpera.com.tr, (02.12.2020).

alınacak rapora göre işverenin ve işyeri hekimlerinin kusur oranlarını gerekçeleriyle belirleyen, denetime elverişli kusur raporu alınması gerektiğine karar vermiştir⁴⁵⁸.

İşyerinde İSG önlemlerinin alınması işverenin sorumluluğundadır. Ancak işyeri hekiminin danışmanlık ve rehberlik görevi bulunmaktadır. İşyeri hekiminin işyerinde tespit ettiği olumsuzlukları onaylı deftere yazması önem arz etmektedir. Keza işyerinde meydana gelen iş kazası, işyeri hekimimin görev alanına giren bir konudan kaynaklanmış ise işyeri hekiminin bu durumu iş kazası meydana gelmeden önce işverene bildirip bildirmediğinin tespiti onaylı defterden yapılmaktadır.

İşverenin işyeri hekimi olduğu durumlar haricinde, işyeri hekimi iş sözleşmesiyle çalışan işçidir. İşyeri hekimi iş sözleşmesi gereği işverene bağımlıdır⁴⁵⁹. Aynı zamanda hekimlik mesleğinin getirdiği tıbbi deontoloji kurallarına da bağlı olmak zorundadır. İşyeri hekimliğinin en zor yanı rekabet koşullarında kar elde etmeye çalışan bir işletmede mesleğin icra edilmesidir⁴⁶⁰. İşyeri hekiminin iş kazasından sorumluluğu tespit edilirken bu zorluğun değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

III. KURUMUN RÜCU HAKKI

İş kazası sonucunda Kurum tarafından sigortalı veya hak sahiplerine edimler sunulmaktadır. Kurum tarafından sunulan edimler için yapılan harcamalar, iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan işverenden ve/veya üçüncü kişiden talep edilmektedir. İşveren tarafından yasal yükümlülüklerin yerine getirilmediği tespit edilirse, kusuru bulunmasa da işverenden talep edilebilmektedir. Kurumun iş kazası sonucunda yapmış olduğu harcamaları ilgililerden talep edebilme hakkı, uygulamada rücu hakkı olarak adlandırılmaktadır.

İşverenin sorumluluğu kusurlu ve kusursuz sorumluluk olmak üzere ikiye ayrılmaktayken, üçüncü kişinin sorumluluğu kusurlu sorumluluktur. 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrasında ve 76 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında işverenin kusur sorumluluğu düzenlenmiştir. İşverenin kusur sorumluluğu, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uymamasından kaynaklanmaktadır. 5510 sayılı

⁴⁵⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/19574, Karar 2017/6801, Tarih 16.10.2017, www.kazancı.com, (08.12.2020).

⁴⁵⁹ Tuğay Yılmaz, İşyeri Hekimi, s. 2067.

⁴⁶⁰ Ali Güzel, "Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Türk Tabipler Birliği, Ankara, 24 Mayıs 2003, s. 53.

Kanun'un 21 inci maddesinin ikinci fıkrası ile 23 üncü maddesinde işverenin kusursuz sorumluluğu düzenlenmiştir. İşverenin kusursuz sorumluluğu, bildirim yükümlülüklerine uymamasından kaynaklanmaktadır. Üçüncü kişinin sorumluluğu ise 21 inci maddenin dördüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Üçüncü kişinin sorumluluğu bir kusur sorumluluğu olup, sigortalıya verdiği zarardan kaynaklanmaktadır⁴⁶¹.

Kurum tarafından meydana gelen iş kazası soruşturulduktan sonra yapılan harcamalar, sorumluluğu bulunan kişilere rücu edilmektedir. Rücu hakkının hukuki niteliği uzun yıllardır tartışma konusu olmuştur. Günümüzde dahi rücu hakkının hukuki niteliğine ilişkin üzerinde uzlaşılmış bir görüş bulunmamaktadır. Bu durum 5510 sayılı Kanun'da rücu hakkının hukuki niteliğine ilişkin bir hüküm bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

A. Kurum Tarafından Rücu Davası Açılıp Açılmayacağının Tespiti

İş kazası sonucunda sağlanan sosyal sigorta edimlerinden sigortalı veya hak sahiplerinin faydalanabilmeleri, iş kazasının bildirilmesine ve bildirilen olayın iş kazası olduğunun Kurumca kabul edilmesine bağlıdır⁴⁶². Kurumun, işveren tarafından bildirilen olayın iş kazası olup olmadığını soruşturma yetkisi 5510 sayılı Kanun'da, *"Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir"* (m. 13/3) hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemede yer alan gerektiğinde ibaresinden, her olayın iş kazası olup olmadığı konusunda değil, Kurum tarafından gerekli görülen hallerde soruşturma yapılacağı anlaşılmaktadır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde iki halde soruşturma yapılacağı düzenlenmiştir. Birincisi mevcut bilgi ve belgelerden⁴⁶³ olayın iş kazası olup olmadığına, sırasıyla kısa vadeli sigorta servislerince ve iş kazası tespit

⁴⁶¹ Sorumluluk halleri çalışmanın üçüncü bölümünde incelendiği için bu bölümde yalnızca Kurumun rücu hakkının gerektirdiği açıklamalara yer verilmiştir.

⁴⁶² Ali Güneren, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, 3. baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 534.

⁴⁶³ 2016/21 sayılı Genelgede Kısa Vadeli Sigorta Servislerince incelenecek bilgi ve belgeler: "İşveren tarafından sigortalının mensubu olduğu işyerlerince düzenlenen İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunun, yine işverence düzenlenecek iş kazası tespit tutanağının, olayın intikal ettiği kolluk kuvvetlerince olay ile ilgili düzenlenecek tutanağın ve tanık ifadelerinin, kamu kurum ve kuruluşlarında meydana gelen iş kazası dolayısıyla düzenlenen resmi belge, bilgi ve konuyla ilgili düzenlenen tutanak veya raporlar." olarak sayılmıştır.

komisyonunca karar verilememesi halidir. İkincisi ise iş kazasının %10 ve üzeri iş göremezlikle veya ölümle sonuçlanması halidir. Ancak Bakanlık iş müfettişlerinin rapor veya tutanağında gerekli bilgiler varsa veya yargı kararı varsa ayrıca soruşturma talep edilmeyeceği belirtilmiştir (m. 37).

İş kazası soruşturması yapmakla görevlendirilen Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, sosyal güvenlik denetmenleri ve sosyal güvenlik müfettişleridir (SSİY, m. 114). İş kazası soruşturmaları, ölümle sonuçlanmayan olaylarda sosyal güvenlik denetmenlerince, ölümle sonuçlanan olaylarda sosyal güvenlik müfettişlerince yürütülmektedir⁴⁶⁴.

İş kazası soruşturmasının yapılış amacı: “İş kazası soruşturmaları, sigortalılık durumu, İKMH bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalının kasti, ağır kusuru, işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusurlu hâllerinin olup olmadığı hakkında karar verilebilmesi için yapılır” düzenlemesiyle açıklanmıştır (SSİY, m.37/4). Düzenlemeye göre, iş kazası soruşturmasında:

- 1- Kaza sonucunda zarar gören kişinin sigortalı olup olmadığı,
- 2- Sigortalılık bildiriminin yasal süresinde yapılıp yapılmadığı,
- 3- Zararlandırııcı sigorta olayının iş kazası olup olmadığı,
- 4- İş kazası bildiriminin yasal süresinde yapılıp yapılmadığı,
- 5- İş kazasının meydana gelmesinde kusur oranlarının işveren, sigortalı ve üçüncü kişi olmak üzere ayrı ayrı tespit edilmesi gerekmektedir.

Uygulamada tespitler, işyerinde yerel denetim yapılması, sigortalı, işveren ve tanıkların ifadelerine başvurulması, işyeri kayıtlarının, sigortalının tedavi gördüğü hastaneden temin edilen belgelerin, kamu kurum ve kuruluşlarından temin edilecek bilgi ve belgeler ile adli merciler veya kolluk kuvvetlerince gerçekleştirilen çalışmalara ait tutanak, rapor veya benzeri belgelerin incelenmesi yoluyla yapılmaktadır.

İş kazasının özelliğine göre, yürütülecek soruşturma farklılık arz edebilmektedir. Örneğin, kişinin geçirmiş olduğu trafik kazası olayının iş kazası olup

⁴⁶⁴ SGK, 2016/21 sayılı Genelge.

olmadığına yönelik bir soruşturma yürütölmekteyse; trafik kazası tespit tutanağı, hastane kayıtları, işyeri kayıtları bu olay için incelenecek belgeleri oluşturmaktadır. Sigortalının, işverenin ve varsa tanıkların ifadesine mümkün olan her durumda başvurulmalıdır. Ayrıca kazaya ilişkin temin edilebilecek her türlü bilgi ve belge incelenmelidir.

İş kazası soruşturmasında işverenin ve/veya üçüncü kişinin sorumluluğunun bulunduğı tespit edilirse, Kurum tarafından ilgililere rücu davası açılmaktadır. Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğinin belirlenmesi, rücu davasının hukuki sonuçlarını (işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğunu) doğrudan etkilemektedir⁴⁶⁵. Rücu hakkının hukuki niteliğı, öğretide yer alan görüşler ve Yargıtay uygulaması esas alınarak incelenmeye çalışılacaktır.

B. Rücu Hakkının Hukuki Niteliğinin Belirlenmesi

İş kazasında; işverenin sorumluluğı, sigortalıyı gözetme yükümlölüğüne ve bildirim yükümlölüklerine aykırı davranışı halinde, üçüncü kişinin sorumluluğı, kusurunun bulunması halinde doğmaktadır. Sorumluluk hallerinin yasal dayanağını 5510 sayılı Kanun oluşturmaktadır. 21/1’de sigortalıyı gözetme yükümlölüğüne uymaması, 23’te işverenin bildirim yükümlölüklerine uymaması ve 21/4’te üçüncü kişinin kusurlu olması halindeki sorumluluğı düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemede, Kurumun rücu hakkının hukuksal niteliğine yer verilmemiştir. Öğretide ise kanuni halefiyet esasına dayandığına ilişkin bir görüş ve kanundan doğan basit rücu hakkı olduğuna ilişkin farklı bir görüş bulunmaktadır. Yargıtay uygulaması ise 21/1’e göre açılan rücu davasının kanuni halefiyet esasına dayandığı, 21/4 ve 23’e göre açılan rücu davasının kanundan doğan basit rücu hakkı olduğu yönündedir. Rücu hakkının hukuki niteliğine ilişkin öğretide yer alan görüşlere ve Yargıtay uygulamasına alt başlıklarda yer verilmiştir.

⁴⁶⁵ Gaye Baycık, “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, 2017, s. 35.

1. 5510 sayılı Kanun 21/1'e Göre Rücu Hakkının Hukuki Niteliği

İş kazasının meydana gelmesinde sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı davranışı tespit edilen işverene rücu hakkı⁴⁶⁶ (5510, m. 21/1) öğretideki bir görüşe göre kanuni halefiyet esasına dayanmaktadır⁴⁶⁷. Yargıtay'ın 1954 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararlarında⁴⁶⁸ yer alan, “*Sigortacı, ödediği sigorta bedeli nisbetinde sigortalının yerine geçmiş ve onun kanuni halefi olmuştur*” hükmü ve 1994 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı'nda⁴⁶⁹ yer alan “*Sigortalı işçinin hakkından bağımsız olarak, Kurum, ancak görevini yaptığıında, işverene rücu edebilir. O zaman, Kurum'un bağımsız rücu hakkı doğar. Bu nedenledir ki, Kurum'un rücu hakkı, yasal koşullar gerçekleştiğinde doğan, kanunun saptadığı halefiyete dayanan, işçinin hakkında bağımsız nitelikte, kendine özgü bir haleflik hakkıdır*” hükmü Yargıtay kararlarında esas alınmaktadır⁴⁷⁰. Yargıtay uygulamasında, 21/1'e göre Kurumun rücu hakkının, kendine özgü kanuni halefiyet esasına dayandığı kabul edilmektedir.

Kurumun rücu davası açma hakkı 5510 sayılı Kanun'dan doğmaktadır. Rücu davası, sigortalı iş kazasına uğradığı için açılmaktadır. Kurumun rücu hakkı sigortalıyla aynı nedene dayanmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un verdiği yetkiye dayanarak rücu davası açılmaktadır. Kurum, sigortalının uğradığı zarar ile sınırlı olarak sunmuş olduğu edimleri rücu edebilmektedir. Dolayısıyla Kurumun rücu hakkı özel bir yasal düzenlemeden doğmakta ve bu düzenlemede yer alan koşullara tabi olmaktadır. Yargıtay'ın, rücu hakkının hukuki niteliğini, kendine özgü halefiyet ilkesine dayandırmasını bu şekilde değerlendirmenin isabetli olacağı belirtilmektedir⁴⁷¹.

⁴⁶⁶ Sırasıyla 4772 sayılı Kanun'un 37 nci maddesi, 506 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesi ve 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesiyle düzenlenmiştir.

⁴⁶⁷ Tunçomoğ, Sosyal Güvenlik, s. 351; Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 188; Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey, Sosyal Sigortalar, s. 334; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 404; Tuncay ve Ekmekçi, s. 438.

⁴⁶⁸ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, Esas 1953/17, Karar 1954/10, Tarih 31.03.1954; Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, Esas 1953/18, Karar 1954/11, Tarih 31.03.1954, www.kazancı.com, (01.05.2020).

⁴⁶⁹ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, Esas 1992/3, Karar 1994/3, Tarih 01.07.1994, www.kazancı.com, (02.05.2020).

⁴⁷⁰ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/5962, Karar 2016/9135, Tarih 02.06.2016; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2012/19635, Karar 2013/11653, Tarih 28.05.2013; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2013/15318, Karar 2014/8647, Tarih 15.04.2014, www.lexpera.com.tr, (05.05.2020).

⁴⁷¹ Ali Güzel, “Sosyal Sigortalar Kurumu'nun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 12-13 Nisan 1996, s.284.

Yargıtay kararlarında yer alan kendine özgü halefiyet görüşü, “*Ya sigortalıya ait alacak hakkı sigorta kurumuna intikal etmiştir ve bu sebeple halefiyet söz konusudur ya da etmemiştir ve bu sebeple halefiyet söz konusu değildir. Yani ya halefiyet vardır ya da yoktur. Bu bakımdan kendine özgü halefiyet ile neyin ifade edilmek istendiği açık değildir... Yargıtay’ın aslında teknik anlamda halefiyetin varlığını kabul etmediği, tam aksine burada sadece bağımsız bir rücu hakkının varlığından hareket ettiği anlaşılmaktadır*” gerekçesiyle eleştirilmektedir⁴⁷².

Öğretideki bir diğer görüşe göre, Kurumun rücu hakkı, kanuni halefiyet esasına değil doğrudan kanundan doğan basit rücu hakkına dayanmaktadır⁴⁷³. Bu görüşe göre, halefiyet ve rücu birbirinden farklı kavramlardır. Yasal düzenlemede açık hüküm bulunmayan hallerde, halefiyet ilkesine göre hareket edilemez. Kurum yalnızca basit rücu hakkına dayanarak sorumlu kişilere yapmış olduğu harcamaları rücu edebilir.

506 sayılı Kanun’un 26 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresi Anayasa Mahkemesi tarafından 2007 yılında iptal edildiğinde⁴⁷⁴, Kurumun rücu hakkının kanundan doğan basit rücu hakkı olduğuna ilişkin hakim görüş oluştuğu söylenebilir. Yargıtay uygulaması da iptal kararıyla değişmiştir. Kurumun rücu hakkının kanuni halefiyete göre değil kanundan doğan basit rücu hakkına göre değerlendirilmesi gerektiğine yönelik kararlar verilmiştir⁴⁷⁵.

Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen “...sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresi, 5510 sayılı Kanun’un 21 inci maddesinin birinci fıkrasına eklenerek 01.10.2008 tarihinde tekrar yürürlüğe girmiştir. Kurumun rücu hakkının kanuni halefiyet mi kanundan doğan basit

⁴⁷² Haluk N. Nomer, “Halefiyet ile Rücu Hakkı Arasındaki İlişki, Özellikle Sosyal Sigortalar ile Özel Sigortaların Rücu Hakları Bakımından Halefiyetin Rolü”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 3, Ocak 1997, s. 253.

⁴⁷³ Reşat Atabek, “Sigorta ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu”, **İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 3, Mart 1969, ss. 264-265; Ahmet M. Kılıçoğlu, “Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 31, Sayı: 1-4, s. 428; İzveren, Sosyal Sigortalar, s. 219; Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 560; Ercan Turan, “5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücu Tazminat Davaları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 15, 2009, s. 196.

⁴⁷⁴ Anayasa Mahkemesi, Esas 2003/10, Karar 2006/106, Tarih 23.11.2006, 21.03.2007 tarih 26469 sayılı Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/03/20070321-18.htm>, (10.08.2020)

⁴⁷⁵ Örnek karar için bkz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2007/1439, Karar 2007/18715, Tarih 08.11.2007; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2018/3258, Karar 2019/1653, Tarih 26.02.2019, www.kazancı.com, (07.05.2020).

rücu hakkı mı olduğu konusunda, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önceki tartışmalar güncelliğini korumaktadır.

2. 5510 sayılı Kanun 21/4'e ve 23'e Göre Rücu Hakkının Hukuki Niteliği

Kurumun iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan üçüncü kişiye rücu hakkı (5510 m. 21/4) konusunda da öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, 5510 sayılı Kanun 21/1'de yer alan “*sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere*” ibaresinin 21/4 için de geçerli olduğunun kabul edilmesi gerektiği, dolayısıyla Kurumun üçüncü kişiye rücu hakkının, kanuni halefiyet esasına dayandığı ifade edilmektedir⁴⁷⁶.

Öğretideki bir diğer görüşe göre, Kurumun üçüncü kişiye rücu hakkı, kanundan doğan basit rücu hakkıdır⁴⁷⁷. Yargıtay kararlarında, üçüncü kişiye rücu edilebilecek tutarın hesabında, “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutar” sınırlaması (dış tavan) uygulanmamaktadır⁴⁷⁸. Yargıtay kararlarında doğrudan yer verilme de üçüncü kişinin sorumluluğunun kanundan doğan basit rücu hakkı olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Öğretide 5510 sayılı Kanun 21/1'e (işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünden doğan sorumluluğu) göre rücu hakkının kanuni halefiyete dayandığını kabul eden yazarlar arasında dahi 23'e (işverenin bildirim yükümlülüğünden doğan sorumluluğu) göre rücu hakkının hukuki niteliği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. 23'e göre rücu hakkı, bir görüşe göre kanuni halefiyet esasına dayandığı⁴⁷⁹, bir diğer görüşe göre kanundan doğan basit rücu hakkı olduğu kabul edilmektedir⁴⁸⁰.

⁴⁷⁶ Baycık, Rücu Hakkı, s. 42.

⁴⁷⁷ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 595.

⁴⁷⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/19028, Karar 2019/3971, Tarih 06.05.2019; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/17855, Karar 2019/3262, Tarih 10.04.2019, www.lexpera.com.tr, (09.05.2020).

⁴⁷⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 421.

⁴⁸⁰ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 107; Tuncay ve Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 451; Baycık, Rücu Hakkı, s. 43; Aslanköylü, Sosyal Sigortalar, s. 729.

3. Kanuni Halefiyet ve Basit Rücu Hakkı Ayrımı

Halefiyet, “başkasına ait bir borcu ödeyen kimsenin, bir kanun hükmüne dayanarak alacaklının yerine geçmesi” olarak tanımlanmaktadır⁴⁸¹. Rücu hakkı, “başkasına ait bir borcu ödeyen kişinin mal varlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeye yönelik tazminat niteliğinde bir talep hakkı” olarak tanımlanmaktadır⁴⁸². Halefiyet ve rücu hakkı iş kazası açısından değerlendirildiğinde; sigortalı veya hak sahipleri alacaklı, işveren ve üçüncü kişi borçlu, sunmuş olduğu edimlerle borcu ödediği için mal varlığında azalma meydana gelen ise Kurum’dur.

Halefiyet, Kurum ile sigortalı veya hak sahibi arasındaki ilişkiyi esas almaktayken rücu, Kurum ile işveren veya üçüncü kişi arasındaki ilişkiyi esas almaktadır⁴⁸³. İş kazasına istinaden rücu davası, Kurum tarafından işveren veya üçüncü kişiye açılmaktadır. İşverenin bir sorumluluk hali için kanuni halefiyet, bir sorumluluk hali için kanundan doğan basit rücu hakkının esas alınması, aynı davaya taraf olan üçüncü kişi için kanundan doğan basit rücu hakkının esas alınması karmaşaya yol açmaktadır.

Kurumun rücu hakkının kanuni halefiyet esasına dayandığının kabul edilmesi halinde, Kurum sigortalı veya hak sahiplerinin yerine geçmektedir. Bu durumda sigortalıya veya hak sahiplerine ödeme yapan tazmin sorumlularının, yapılan ödeme

⁴⁸¹ Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1993, s. 208.

⁴⁸² Aslanköylü, Rücu Hakkı, s. 12.

⁴⁸³ Ahmet M. Kılıçoğlu, **Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979, 14.

kadar Kuruma karşı sorumluluğunun azalması⁴⁸⁴ ve tazminat davasında belirlenen dış tavanın rücu davasında da esas alınması⁴⁸⁵ sonucuna ulaşılmaktadır.

Kurumun rücu hakkının kanundan doğan basit rücu hakkı olduğunun kabul edilmesi halinde, Kurum sigortalı veya hak sahiplerinin yerine geçmemektedir. Doğrudan, malvarlığında azalma meydana gelmesine neden olan kişiye karşı rücu hakkını kullanmaktadır. Bu durumda tazmin sorumluları tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ödeme ile Kuruma karşı sorumluluk arasında bir ilişki olmayacağı⁴⁸⁶ ve tazminat davasında belirlenen dış tavanın rücu davasında bağlayıcı olmayacağı yalnızca güçlü delil niteliğinde olacağı⁴⁸⁷ sonucuna ulaşılmaktadır.

⁴⁸⁴ Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında, halefiyet ilkesi gereği tazmin sorumluları tarafından sigortalı veya hak sahiplerine yapılan harici ödemelerin dış tavandan düşülmesi gerektiği belirtilmektedir. Örnek kararlar için bkz. "Bu tür davalar halefiyet ilkesine dayanmakta olup, Kurumun rücu hakkı, sigortalı veya hak sahiplerinin tazmin sorumlusundan isteyebileceği tazminat miktarıyla sınırlı olup o miktarı geçemez. Dolayısıyla tazmin sorumlusunun sigortalıya noter vasıtasıyla yaptığı harici ödemenin rücu alacağından (tavandan) düşülmesi gerekir.", Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2004/11761, Karar 2005/732, Tarih 07.02.2005; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Esas 2004/4769 Karar 2004/6486 Tarih 06.07.2004, karararama.yargitay.gov.tr, (16.05.2020). Yargıtay'ın güncel kararlarında, yine halefiyet ilkesinin varlığı kabul edilmektedir. Ancak tazmin sorumluları tarafından sigortalı veya hak sahiplerine yapılan harici ödemelerin dış tavandan düşülmemesi gerektiği belirtilmektedir. Örnek kararlar için bkz. "Halefiyet ilkesi gereği işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun kapsamı maddede açıklanmış olup; madde metninde sigortalı veya hak sahibinin 'alabileceği' değil, 'isteyebileceği' miktardan bahsedilmektedir. Sigortalı ya da hak sahibinin 'isteyebileceği' tutar, işverenin yaptığı harici ödemeleri de içeren, dolayısıyla bu ödemelerin mahsup edilmesinden önceki toplam tutarı; 'alabileceği' tutar ise tüm ifa amacını taşıyan ödemeler dışlandıktan sonra kalan tutarı ifade etmektedir.", Yargıtay 10. Hukuk Dairesi. Esas 2015/5962. Karar 2016/9135. Tarih 02.06.2016; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2013/25209, Karar 2014/1727, Tarih 30.01.2014, karararama.yargitay.gov.tr, (16.05.2020).

⁴⁸⁵ "Sigortalı veya hak sahipleri tarafından tazminat davası açılması halinde, kesinleşen tazminat davasında alınan ve 5510 sayılı Kanunun 21'inci maddesine uygun şekilde saptanan kusur ile belirlenen gerçek zarar miktarının eldeki rücu tazminat davasında da Kurum yönünden bağlayıcı olduğunun kabulü gerekir.", Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2013/15318, Karar 2014/8647, Tarih 15.04.2014.

⁴⁸⁶ Anayasa Mahkemesi'nin 2007 yılındaki iptal kararı sonrasında 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelen iş kazaları açısından Yargıtay'ın görüşü Kurumun rücu hakkının kanundan doğan basit rücu hakkı olduğu yönünde değişmiştir. Basit rücu hakkının esas alınması halinde sigortalı veya hak sahiplerine yapılan harici ödemelerin rücu alacağından düşülmemesi gerektiğine ilişkin karar için bkz. "506 sayılı Kanun hükümleri gereğince açılan rücu tazminat davalarında söz konusu iptal kararı karşısında, ... tazmin sorumlularının sigortalı veya hak sahiplerine yaptıkları ödemelerin rücu alacağından düşülmesine, peşin sermaye değerli gelirlerde oluşan artışların istenilmesine olanak bulunmamaktadır." Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/9205, Karar 2015/19228, Tarih 12.11.2015, karararama.yargitay.gov.tr, (16.05.2020).

⁴⁸⁷ Yine Anayasa Mahkemesi'nin 2007 yılındaki iptal kararı sonrasında, basit rücu hakkının esas alınması halinde tazminat davasında belirlenen dış tavanın rücu davasında bağlayıcı olmayacağına, güçlü delil niteliği taşıyacağına ilişkin örnek kararlar için bkz. "Anılan Anayasa Mahkemesi kararı sonrasında, sigortalı veya hak sahipleri tarafından tazmin sorumluları aleyhine açılan tazminat davasında alınan kusur ve hesap raporu, rücu davasında bağlayıcı olmayıp; güçlü delil niteliğinde sayılması gereklidir." Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2010/5802, Karar 2011/14596, Tarih 25.10.2011; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2008/19218, Karar 2010/4970, Tarih 05.04.2010, www.kazancı.com, (18.05.2020).

506 sayılı Kanun döneminde rücu hakkının hukuki niteliği; zamanaşımı süresinin ve gelirden meydana gelen artışların rücu edilip edilemeyeceğinin belirlenmesinde de önem arz etmekteydi⁴⁸⁸. Anılan sorunlar, 506 sayılı Kanun'da, rücu davalarının zamanaşımına ilişkin bir hüküm bulunmaması ve rücu konusu gelirin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle sınırlandırılmamasından kaynaklanmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 93 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında rücu davalarının zamanaşımı süresi on yıl olarak belirlenmiştir⁴⁸⁹. Sorumluluk hallerini düzenleyen 21 ve 23 üncü maddelerde rücu konusu gelir, bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle sınırlandırılmıştır. Zamanaşımı süresi ve gelir artışı sorunu yasal düzenlemeyle çözülmüştür.

5510 sayılı Kanun 21/1'de yer alan “*sigortalı veya hak sahiplerinin işveren den isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere*” ibaresi 21/4 ve 23'de bulunmamaktadır. Düşüncemiz, işverenin bildirim yükümlülüklerine aykırı davranışına veya üçüncü kişinin kusurlu davranışına ilişkin Kurumun rücu hakkının kanundan doğan basit rücu hakkına dayandığı, işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı davranışına ilişkin Kurumun rücu hakkının kanuni halefiyet esasına dayandığı yönündedir.

⁴⁸⁸ Civan, Rücu Hakkının Hukuki Niteliği, s. 540.

⁴⁸⁹ Zamanaşımı süresinin başlangıcı için iki farklı süre öngörülmüştür. Gelir ve aylıklarda zamanaşımı süresi, Kurumun onay tarihinde başlamaktadır. Masraf ve ödemelerin zamanaşımı süresi, masrafın veya ödemenin yapıldığı tarihte başlamaktadır.

SONUÇ

Türkiye’de sigortalılar iş kazaları bakımından yaklaşık yetmiş beş sene önce sosyal sigortalar kapsamına alınmıştır. İlk olarak 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’nda iş kazalarının sosyal sigortalar kapsamına alınmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ancak 1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile uygulamaya geçirilebilmiştir. İşverenin sosyal güvenlik hukuku kapsamında iş kazalarından sorumluluğu da ilk kez 4772 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Daha sonra sırasıyla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir.

İş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine Kurum tarafından sunulan edimler bulunmaktadır. Sigortalıya sunulan edimleri; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ve sağlık hizmeti oluşturmaktadır. Hak sahiplerine sunulan edimleri; ölüm geliri, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği verilmesi oluşturmaktadır. Sunulan edimler Kurumun bütçesinde bir azalma meydana getirmektedir. Kurum, iş kazası sonucunda yapmış olduğu harcamaları işverene veya kusuru bulunan üçüncü kişilere rücu etmektedir.

İş kazalarının büyük çoğunluğu İSG önlemlerindeki eksiklikten kaynaklanmaktadır. İş kazası meydana gelmeden önce alınması gereken önlemler, İSG mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra sigortalıya veya hak sahiplerine sunulan edimler, sosyal güvenlik mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra, İSG önlemlerinin alınıp alınmadığının tespit edilmesi, Kurum tarafından sunulan edimler için, işverenin sorumluluğuna gidilip gidilmeyeceğini belirlemektedir.

Kurum verilerine göre yalnızca 2019 yılında 422.463 kişi iş kazası geçirmiş, iş kazası sonucunda 1.147 kişi vefat etmiştir. İş kazası sonucunda yaralanan veya vefat eden insan sayısı dikkate alındığında, Türkiye’de İSG kültürünün oluşmadığı açıktır. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında asıl yükümlülük devlettedir. Eğitim sisteminde İSG’ye yer verilmesi, mesleki yeterlilik belgesinin yaygınlaştırılması, etkinliğinin artırılması ve toplumsal bilincin oluşturulması için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu yönüyle İSG kültürünün oluşabilmesi uzun vadede gerçekleşebilecektir.

Sosyal sigortalar, bir insan hakkı olan sosyal güvenliğin sağlanması için kullanılan bir yöntemdir. Dolayısıyla İKMH sigortası priminin ödenmiş olması, işverenin sorumluluğunu kaldırmayacaktır. Ancak işverenin İSG'ye ilişkin sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırmak da uygun değildir. Bu durumun önüne geçebilmek için, işverenin kusur sorumluluğu kasıt ve ağır kusur ile sınırlandırılmalıdır.

Rücu davalarında iş kazasının meydana geldiği tarihteki mevzuata göre işverenin sorumluluğuna gidilmektedir. 506 sayılı Kanun döneminde işverenin sorumluluğu, gelirler için ilk peşin sermaye değeriyle sınırlı değildi. 5510 sayılı Kanun ile gelirler için ilk peşin sermaye değeri sınırlaması getirildi. 5510 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemenin işverenin lehine olduğu açıktır. 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelmiş ancak 5510 sayılı Kanun'un 21 inci ve 23 üncü maddesinin yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihi ve sonrasında görülmekte olan veya görülecek olan rücu davalarında, 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmalıdır.

İşverenin sorumluluğu halihazırda, gelirin ilk peşin sermaye değeriyle sınırlandırılmıştır. İşverenin kusur sorumluluğunun haricindeki durumlarda dış tavan sınırlaması uygulanmamaktadır. Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği ile dış tavan sınırlamasının üçüncü kişinin sorumluluğunda ve işverenin kusursuz sorumluluğunda uygulanıp uygulanmayacağı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan *“sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere”* ibaresinin kaldırılması veya aynı ibareye diğer sorumluluk hallerinde de yer verilmesi sorunun çözümüne katkı sunacaktır. Ayrıca 5510 sayılı Kanun'a Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğini belirten bir cümle eklenmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işverenin yükümlülüğündedir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, işverene danışmanlık ve rehberlik yapmakla görevlidir. İş kazası sonucunda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin sorumluluğuna gidildiği durumlarla karşılaşılmaktadır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin iş kazalarının önlenmesindeki rolü çok önemlidir. Ancak iş kazası bakımından sorumluluğu doğabilecek iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin istihdam biçimi ve iş güvencesine sahip olmaması bir çelişki yaratmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bir kamu hizmetidir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin istihdam biçimi

iş güvencesini sağlayacak şekilde oluşturulmalıdır. Sorunun sendikalar, ilgili meslek odaları, akademisyenler ve kamu iş birliğiyle oluşturulacak komisyon tarafından yapılacak çalışmayla çözülebileceği değerlendirilmektedir.

İş kazasının meydana gelmesinde birden fazla kişinin kusuru olabilmektedir. Bu durumda işveren ve sigortalı dışında kusuru bulunan kişiler üçüncü kişi olarak kabul edilmektedir. İşveren ve üçüncü kişinin kusurlu bulunduğu iş kazalarına ilişkin rücu davalarında, işveren ve üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluğun bulunduğu kabul edilmektedir. 5510 sayılı Kanun'da müteselsil sorumluluğun bulunduğu haller işveren vekili, asıl işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren olarak tek tek sayılmak suretiyle açıklanmıştır. Yasal düzenlemede, işveren ve üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluğun bulunduğu ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca rücu bakımından aynı esaslara tabi, meslek hastalıklarına ilişkin rücu davalarında müteselsil sorumluluğun bulunmadığı, kısmi sorumluluğun bulunduğu kabul edilmektedir. Sonuç olarak işveren ve üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluk bulunmamaktadır. İş kazasına ilişkin rücu davalarında, işverenin ve üçüncü kişinin sorumluluğuna kısmi sorumluluk esasına göre gidilmelidir.

İş kazası soruşturması, ölümle sonuçlanmayan olaylarda sosyal güvenlik denetmenlerince, ölümle sonuçlanan olaylarda sosyal güvenlik müfettişlerince yürütülmektedir. İş kazası soruşturmalarının aynı mevzuat hükümlerine göre iki farklı denetim birimince yürütülmesinin kamu yönetiminde verimlilik, etkinlik ve tutumluluk ilkelerine uygun olmadığı düşünülmektedir. İş kazası soruşturmaları, işgücü piyasasının denetimi için yetiştirilmiş sosyal güvenlik denetmenleri tarafından yürütülmelidir.

KAYNAKÇA

Akın, Levent. “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 34, Sayı: 3, 2020, ss.16-71.

Akın, Levent. “İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Asıl İşverenin, Alt İşveren İşçilerine Karşı (Asıl İşyerinde) Sorumluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 90. Kuruluş Yıldönümü Armağanı**, Ankara, 2017, ss. 183-190.

Akpulat, Ayşe Köme. “Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayan Eş ve Çocukların Gelir ve Aylıklarının Kesilmesi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 2, 2019, ss. 400-417.

Akpulat, Ayşe Köme. “Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 2016, ss. 1186-1209.

Aktaş, Hakkı. “İşverenin İşçi ve Sigorta Karşısında Sorumluluğu”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2010, ss. 371-392.

Akyiğit, Ercan. **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2. baskı, Seçkin, Ankara.

Alper, Yusuf. “5510 Sayılı Kanun’da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 5 Sayı: 18, 2010, ss. 175-183.

Alper, Yusuf. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku**, 8. baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2016.

Antalya, O. Gökhan. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1-2**, 2. baskı, Seçkin, Ankara, 2019.

Arıcı, Kadir. “Sosyal Sigorta Sistemimizde Ölüm Sigortasından Ana-Babaya Sağlanan Sosyal Güvenlik Yardımları”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 4, Ocak 1999, ss. 15-39.

Arıcı, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.

Aslanköylü, Resul. “Mülga 506 Sayılı ve Mer’î 5510 Sayılı Kanunlarda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2015, ss. 1-15.

Aslanköylü, Resul. **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.

Atabek, Reşat. “Sigorta ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu”, **İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 3, Mart 1969, ss. 225-296.

Atabek, Reşat. **İş Kazası ve Sigortası**, Erdini Basım ve Yayınevi, İstanbul, 1978.

Aydemir, Murteza. “Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 49, 2016, ss. 125-159.

Aydın, Ufuk. “İş Kanunu’nda Alt İşveren Sosyal Sigortalarda Aracı”, **II. Çalışma Yaşamı Kongresi**, İş Müfettişleri Derneği – Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, 26 Nisan 2008, ss. 123-149.

Aydınlı, İbrahim. **Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, 4. baskı, Seçkin, Ankara, 2014.

Aydınlı, İbrahim. **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1998.

Aydoğdu, Gamze. “Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye’de Yabancıların Sigortalılığı”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 58, 2018, ss. 493-527.

Aykaç, Hande Bahar. **İş Hukukunda Alt İşveren**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.

Balcı, Mesut. “Hak Sahibi Ana ve Babanın Ölüm Aylığı ile İlgili Sorunlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 6 Sayı: 22, Haziran 2011, ss. 147-154.

Baskan, Ş. Esra. “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 21 Sayı: 2, 2017, ss. 3-46.

Başmanav, Yasemin. “Ödünç İş İlişkisi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Sayı: 74, 2016, ss. 139-169.

Baycık, Gaye. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 71, 2013/3, ss. 105-170.

Baycık, Gaye. “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, 2017, ss. 31-69.

Bingöl, Serkan. **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020.

Bostancı, Yalçın. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, 2008, ss. 145-173.

Caniklioğlu, Nurşen ve Ercüment Özkaraca. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 2016, ss. 1129-1157.

Caniklioğlu, Nurşen ve Ercüment Özkaraca. “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, ss. 638-664.

Caniklioğlu, Nurşen. “5510 sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 3, 2006, ss. 145-161.

Caniklioğlu, Nurşen. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Antalya, 2012, ss. 27-84.

Caniklioğlu, Nurşen. “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, **Legal Vefa Toplantıları II Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2008, ss. 121-155.

Caniklioğlu, Nurşen. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Çalışma ve Toplum**, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum/Özel Sayı: 8, 28.01.2006, ss. 50-92.

Caniklioğlu, Nurşen. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Tebliğ**, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Ankara, 2007, ss. 57-104.

Caniklioğlu, Nurşen. **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Geride Kalanların Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1997.

Centel, Tankut. “Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi - Anayasa Karşısında Bir Ülke Gerçeği-”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, Mart 2012, ss. 190-196.

Centel, Tankut. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, Cilt: 19, Sayı: 2, 2013, ss. 79-84.

Centel, Tankut. “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, **Çimento İşveren**, Cilt: 27, Sayı: 3, Mayıs 2013, ss. 6-15.

Centel, Tankut. “İşyerindeki Öldürme Olayının İş Kazası Sayılması”, **Karar İncelemesi**, İHU/1980/III, SSK.11 (No. 1).

Civan, Orhan Ersun. “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 64 Sayı: 3, 2015, ss. 531-594.

Civan, Orhan Ersun. “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil

Sorumluluk”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 64 Sayı: 3, 2015, ss. 1015-1070.

Çelebi Demir, Duygu. **Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.

Çelik, Çelik Ahmet. “Ölüm ve Yaralanma Nedeniyle Tazminat Davaları”, **Legal Hukuk Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 25, 2005, ss. 29-59.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 24. baskı, Beta, İstanbul, 2011.

Çenberci, Mustafa. “İşverenin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümünü Yerine Getirmesi”, **Yargıtay Dergisi**, Ankara, 1975, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 24-48.

Çenberci, Mustafa. **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1985.

Demircioğlu, A. Murat ve Ali Güzel. **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2002.

Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 42, 2014/3, ss. 233-264.

Demircioğlu, Murat ve Sergül Balsever. “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Ocak 2016, ss. 1167-1183.

Dilik, Sait. “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 1985, Cilt: 40, Sayı: 01, ss. 93-102.

Dilik, Sait. “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi,” **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 43, Sayı: 01, 1988, ss. 41-80.

Ekin, Nusret. “Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 35-36, 1986, ss. 33-51.

Ekmekçi, Ömer. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2004, ss. 367-382.

Ekmekçi, Ömer. “Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları”, **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 14-15 Kasım 2008, ss. 18-27.

EORUSTAT. “Accident at work”, **Statistics Explained, Glossary**, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Accident_at_work, (03.01.2020)

Erdoğan, Nilay. **Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974.

Eren, Fikret. **Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975.

Ergin, Berin. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuyla Nasıl Bakıyor”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006, ss. 129-140.

Ertürk, Şükran. “Ülkemiz ile Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Bulunmayan Ülkelerde Çalıştırılmak Üzere Götürülen Türk İşçilerinin Sigortalılığı”, **İnşaat Sanayii**, Yıl: 17, Sayı: 110, Kasım Aralık 2008, ss. 44-49.

Esener, Turhan. **İş Hukuku**, 3. baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.

Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabi Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü, (19.04.1961 tarih 10786 sayılı Resmi Gazete)

Gerek, Nüvit. “Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2009, ss. 233-238.

Güler, Şerafettin. “4857 sayılı Kanuna Göre Ödünç İş İlişkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 2-3, Kasım 2007/ Şubat 2008, ss. 90-114.

Gülmez, Mesut. “1936 İş Yasası’nın Hazırlık Çalışmaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 35-36, 1986, ss. 127-163.

Gülmez, Mesut. **1919 – 2019 ILO Türkiye İlişkilerinin Yüzyılı**, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2019. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_731580/lang-tr/index.htm, (03.02.2020)

Güneren, Ali. **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, 3. baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.

Güney, Alkan. **Türkiye’de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Güven, Ercan ve Ufuk Aydın. “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 1998, ss. 465-486.

Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya. “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 34, 2012/3, ss. 157-188.

Güzel, Ali ve Hande Heper. “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, 2017, ss. 11-58.

Güzel, Ali ve Saim Ocak. “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda 4958 sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2004, ss. 121-161.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 17. baskı, Beta, İstanbul, 2018.

Güzel, Ali. “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, **Çimento İşveren**, Cilt: 7, Sayı: 5, Eylül 1993, ss. 3-11.

Güzel, Ali. “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Türk Tabipler Birliği, Ankara, 24 Mayıs 2003, ss. 9-64.

Güzel, Ali. “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, 1997, ss. 83-126.

Güzel, Ali. “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması (Karar Tahlili)”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 5, 2005/2, ss. 123-146.

Güzel, Ali. “Sosyal Sigortalar Kurumu’nun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 12-13 Nisan 1996, ss. 279-309.

International Labour Organization. “Digital labour platforms and the future of work”, **Report**, International Labour Office, Geneva, 2018; European Parliament, “The Social Protection of Workers in the Platform Economy”, **Study**, European Union, 2017.

International Labour Organization. “List of Occupational Diseases”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf, (25.12.2020)

International Labour Organizations. “Occupational Accident”, **Glossary of Labour Statistics Terms**, <https://ilostat.ilo.org/glossary/occupational-accident/>, (03.01.2020)

International Social Security Association. “Can COVID-19 be considered an occupational disease?”, <https://ww1.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>, (25/12/2020)

İŞKUR. “İstatistikler”, <https://media.iskur.gov.tr/22550/2004-2018.pdf>, (25.05.2020)

İŞKUR. “Türkiye İş Kurumu Tarafından İzin Verilen ve Faaliyete Devam Eden Özel İstihdam Büroları”, <https://esube.iskur.gov.tr/Istihdam/Reports/OzellIstihdamBurolari/RaporIstOibBuroPublic.aspx>, (25.05.2020)

İzveren, Adil. **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968.

Karadeniz, Oğuz ve Hülya K. Karadeniz. “Ceza Evi İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinde Çalıştırılan Hükümlü ve Tutukluların Sosyal Güvenlik ve Vergi Hukuku Karşısındaki Durumu” **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 65, 2003, ss. 33-36.

Keser, Hakan. “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Işığında Mirasın Reddinin, Mirastan İskatın ve Sigortalının Öldürülmesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca Bağlanacak Ölüm Aylığına Etkisi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 19, 2008, ss. 1023-1045.

Kılıçoğlu, Ahmet M. “Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 31, Sayı: 1-4, ss. 395-446.

Kılıçoğlu, Ahmet M. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21. baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017.

Kılıçoğlu, Ahmet M. **Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979.

Kılış, İlknur. **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3. baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2018.

Koca, Mahmut ve İlhan Üzülmaz. “Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler”, **Adalet Dergisi**, 2020/1, Sayı: 64, Ankara, ss. 239-268.

Korkusuz, Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. baskı, Ekin Kitabevi, Bursa, 2013.

Kutal, Metin. “Yargı Kararları Açısından İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 35-36, 2012, ss. 71-90.

Mahmut Koca ve İlhan Üzülmaz. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 10. baskı, Seçkin, Ankara, 2017.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku**, 4. baskı, Lykeion, Ankara, 2020.

Mutlay, Faruk Barış. **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal. “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç ‘Geçici’ İş İlişkisi)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, Eylül 2011, ss. 15-21.

Nomer, Haluk N. “Halefiyet ile Rücu Hakkı Arasındaki İlişki, Özellikle Sosyal Sigortalar ile Özel Sigortaların Rücu Hakları Bakımından Halefiyetin Rolü”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 3, Ocak 1997, ss. 243-260.

Ocak, Saim. “Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmamış Ülkelere Götürülen İşçilerin Sosyal Güvenliği”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 19, 2008, ss. 1069-1102.

Oğuzman, Kemal ve Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1**, 17. baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.

Oğuzman, Kemal. “931 Sayılı İş Kanunu’nun Özellikleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 33, Sayı: 3-4, 1967, ss. 215-227.

Okur, Ali Rıza. “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 2004, Cilt: 7, Sayı: 3, ss. 1-22.

Okur, Ali Rıza. “Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları”, **Çalışma ve Toplum**, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum/Özel Sayı: 8, 28.01.2006, ss. 105-146.

Ozanoğlu, Teoman. “Ölüm Sigortası”, **Çimento İşveren**, Cilt: 2, Sayı: 1, Mart 1988, ss. 7-18.

Ozanoğlu, Teoman. “Sosyal Sigortalar Kurumu’nun Kaçak İşçi Çalıştıran İşverene Rücu Meselesi”, **Çimento İşveren**, Cilt: 8, Sayı: 4, 1994, ss. 6-18.

Öktem Songu, Sezgi ve Asiye Şahin Emir. “Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 43, 2020, ss. 234-253.

Özbek, Veli Özer, Koray Doğan, Pınar Bacaksız ve İlker Tepe. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 8. baskı, Seçkin, Ankara, 2017.

Özdemir, Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

Özkaraca, Ercüment. “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, 2018, ss. 53-102.

Özyürür, Şerafettin ve Özgür Kocakaya. “5510 sayılı Kanun’un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 41, 2019, ss. 62-87.

Reisoğlu, Safa. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 19. baskı, Beta, İstanbul, 2006.

Saraç, Coşkun. “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 26, 2012, ss. 125-130.

Saraç, Coşkun. “Vazife Malullüğü Kavramı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, 2002, ss. 112-130.

Saymen, Ferit H. “Türkiye’de Sosyal Sigortaların Gelişme Hareketleri ve Yeni Temayülleri”, **İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 18, Sayı: 3-4, 1952, ss. 1055-1095.

Senyen Kaplan, E. Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**, 8. baskı, Seçkin, Ankara, 2017.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Covid-19 Nedeniyle Vefat Edenler Hakkında” 21.12.2020 tarih 16348674 sayılı Genel Yazı.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranları Tespit İşlemleri”, 2015/23 sayılı Genelge, Ankara, 2015.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Emeklilik İşlemleri”, 2018/38 sayılı Genelge, Ankara, 2018.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Genel Sağlık Sigortası Bakımından Rücu ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması”, 2012/40 sayılı Genelge, Ankara, 2012.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “İşveren Vekili”, 23.10.2017 tarih 5334801 sayılı Genel Yazı.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Kalp Krizi Vakaları”, 11.09.2014 tarih 12754550 sayılı Makam oluru, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları”, 2011/50 sayılı Genelge, Ankara, 2011.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları”, 2016/21 sayılı Genelge, Ankara, 2016.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Koronavirüs (COVID-19)”, 2020/12 sayılı Genelge, Ankara, 2020.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Sigortalılık İşlemleri”, 2013/11 sayılı Genelge, Ankara, 2013.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Sosyal Güvenlik Denetmenleri İş ve İşlemleri”, 2020/39 sayılı Genelge, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranları Tespit İşlemleri, 2015/23 sayılı Genelge, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu. İstatistikler,
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>, (02.09.2020)

Sözer, Ali Nazım. “İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri”, **Adalet Dergisi**, Sayı: 1, 1984, ss. 33-46.

Sözer, Ali Nazım. “Kanunların Önceye Etki Yasağı: Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme”, **Yaşar Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: Özel, 2013, ss. 2477-2534.

Sözer, Ali Nazım. “Sağlıkta Dönüşüm Projesi ve Genel Sağlık Sigortası”, **TİSK Akademi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2006, ss. 46-56.

Sözer, Ali Nazım. “**Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası ve Unsurları**”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II, Beta, İstanbul, 2001, ss. 1894-1917.

Sözer, Ali Nazım. **İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 4. baskı, Beta, İstanbul, 2019.

Sözer, Ali Nazım. **Sosyal Sigorta İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1991.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Genel Sağlık Sigortası**, Beta, İstanbul, 2014.

Sümer, Haluk Hadi. “Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş kazası mıdır?”, **Çimento İşveren**, Cilt: 11, Sayı: 4, 1997, ss. 6-13.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. baskı, Seçkin, Ankara, 2018.

Süzek, Sarper. “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 25, 2010, ss. 11-29.

Süzek, Sarper. “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**; Cilt: 14, Sayı: 3, 2019, ss. 1-18.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, 14. baskı, Beta, İstanbul, 2017.

Şahlanan, Fevzi. “Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı: 434, Ocak, Şubat 2018, ss. 2-7.

Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta, 10. baskı, İstanbul, 2011.

Talas, Cahit. **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992.

Tandoğan, Haluk. **Türk Mesuliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mesuliyet)**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1961.

Taşkent, Savaş. “Alt İşveren”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2004, ss. 363-366.

Taşkent, Savaş. “**İş Kazası Kavramı**”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II, Beta, İstanbul, 2001, ss. 1951-1966.

Tatar, Gülsüm. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 55, 2017/4, ss. 2119-2156.

Tekinay, Selahattin Sulhi. “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 1968, ss. 79-91.

Tekinay, Selahattin Sulhi. Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1993.

Tolu, Hazal. “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Müteselsil Borçluluk”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2018/1, ss. 531-570.

Tuaç Yılmaz, Pelin. “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan II**, Beta, İstanbul, 2011, ss. 2063-2105.

Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 20. baskı, Beta, İstanbul, 2019.

Tuncay, A. Can. “Karar İncelemesi”, **Çimento İşveren**, Cilt: 7, Sayı: 2, Mart 1993, ss. 17-21.

Tuncay, Aziz Can. “5510 sayılı Kanun Açısından Maluliyet Sigortası’nın Esasları”, **Ali Güneren’e Armağan**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, ss. 13-28.

Tuncay, Aziz Can. “Kurumun İşverene Rücuu - Olayda Kaçınılmazlık Durumu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006, ss. 183-188.

Tunçomağ, Kenan. “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Yardımları”, **Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Kubalı’ya Armağan, Yıl: 8, Sayı: 11, 1974, ss. 513-531.

Tunçomağ, Kenan. **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 2. baskı, Gür-Ay Matbaası, İstanbul, 1982.

Turan, Ercan. “5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücuu Tazminat Davaları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 15, 2009, ss. 193-211.

Uluslararası Çalışma Örgütü. “Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit İşlem Yapılması Hakkında Sözleşme”, 28.06.1962, R.G. 09.06.1973/14559.

Uşan, M. Fatih. “Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu, (Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, 2002, ss. 81-91.

Uşan, M. Fatih. **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Kamu İş, Ankara, 2013, ss. 329-525.

Uşan, M. Fatih. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, 2. baskı, Seçkin, Ankara, 2009.

Uyar, Talih. “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. Maddesi Üzerine Bir İnceleme”, **Adalet Dergisi**, Sayı: 2, 1972, ss. 145-155.

Üresin, Aysel. “SSK Üzerine Tarih Tanıkları”, 22.05.1998, <https://portreler.fisek.org.tr/ssk-uzerine-toplumsal-tarih-tanikliklari-dizisi-aysel-uresin/>, (10.02.2020)

Yazgan, Turan. **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1992.

Yenisey, Kübra Doğan. “Türk Borçlar Kanunu’nun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya)**, İstanbul 2014, ss. 78-110.

Yenisey, Kübra Doğan. “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin, Ankara, 2016, ss. 133-171.

Yenisey, Kübra Doğan. **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme; Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı İnceleme**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

Yücel, Yeliz. “Uber, Sürücü ve Yolcu Arasındaki Hukuki İlişki ve Bu Çerçeveде Uber’in ve Sürücünün, Taşıma Hizmetinin Gereği Gibi İfa Edilememesi Nedeni ile Yolcuya Karşı Hukuki Sorumluluğu”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2019/1, ss. 461-516.

Yüksek Öğretim Kurulu. Yükseköğretim Kurumları Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esasları, 2009.

Zadil, Ekmel. “506 Sayılı Kanun’un Getirdiği Yenilikler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 19, 1968, ss. 255-284.

