BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVEREN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SGK KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
TUĞÇE SOYDAN

ANKARA-2021

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVEREN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SGK KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
TUĞÇE SOYDAN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

ANKARA-2021

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 03/08/2021

Öğrencinin Adı, Soyadı:Tuğçe SOYDAN

Öğrencinin Numarası:21710358

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Ana Bilim.

Programı:Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

Tez Başlığı: İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVEREN VE ÜÇÜNCÜ KIŞILERIN SOSYAL GÜVENLIK KURUMU KARŞISINDAKI SORUMLULUĞU

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 158 sayfalık kısmına ilişkin, 03/08/2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından TURNITIN adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 15'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.

ONAY

Tarih: 03/08/2021

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, eğitim ve öğretimim boyunca değerli bilgilerini benimle paylaşan, desteğini ve moral vermesini eksik etmeyerek çalışmamı bitirmeme destek olan, üniversite hayatım ve yükseköğrenimim boyunca hayatıma kattığı önemi her zaman hatırlayacak olduğum saygıdeğer danışman hocam; Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN' a,

Çalışmamı hayatımın her anında olduğu gibi çıktığım bu zor yolda da varlığını, desteğini ve sevgisini hissettiren, tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan çalışmalarda bulunmaya teşvik eden, her zaman cesaretlendiren annem Zübeyde Soydan ve babam İsmail Soydan'a,

Çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım ve dostlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

İş kazası ve meslek hastalığı işveren veya üçüncü kişilerin kanuni yükümlülüklerine uymaması sonucu meydana geliyorsa ilgili kişilerin sorumluluğu doğacaktır. Yasada işveren ve üçüncü kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler öngörülmüştür.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle, işverenin sosyal güvenlik kurumu karşısındaki sorumluluğu bazı koşulların varlığı halinde söz konusu olur. Bu koşullar ise, iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kastı ya da sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesi durumlarıdır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlem ve tedbiri almakla yükümlüdür. Kanunda getirilen düzenlemeye göre işverenin sorumluluğunda kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınır.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde kurumun işverene rücu hakkı bulunmaktadır. Bu durumun hukuki niteliği tartışmalı olmakla birlikte genel olarak işverenin rücu hakkının kanuni halefiyet ilkesine dayandığı kabul edilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işveren, sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlı olmak üzere Kuruma karşı sorumlu olur.

5510 S. Kanun kapsamında yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren Kurum karşısında sorumlu olur. Yasa da işverenin yükümlülükleri belirtilmiştir. Özellikle sigortalıları Kuruma bildirmeme, Sigortalıyı sağlık raporu ile çalıştırmamak, Sigortalıya ilk sağlık yardımlarını yapmama ve son olarak iş kazası ve meslek hastalığının kanuni süre içerisinde Kuruma bildirilmemesi durumlarında işverenin sorumluluğu söz konusu olur. İşveren, Kurum tarafından sigortalı ve hak sahipleri için yapılmış her türlü masraf ile bağlanan ve ileride bağlanması muhtemel gelirler için tanzim yükümlülüğündedir. İşverenin yükümlülükleri sadece bunlarla sınırlı değildir. Kanun kapsamında Kuruma karşı diğer yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler hakkında idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir.

Üçüncü kişilerin Kuruma karşı sorumlu tutulabilmesi için iş kazası ve meslek hastalığının bu üçüncü kişinin kusuru yüzünden gerçekleşmiş olması gerekir.

ANAHTAR KELİMELER: İş kazası ve meslek hastalığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, İş sağlığı ve güvenliği, İşçiyi koruma ve gözetme borcu, Rücu, Sorumluluk

ABSTRACT

If work accidents and occupational diseases occur as a result of non-compliance with the legal obligations of the employer or third parties, the responsibility of the relevant persons will arise. The law envisages regulations regarding the liability of employers and third parties to the Social Security Institution.

Due to work accidents and occupational diseases, the liability of the employer towards the social security institution is in question in the presence of certain conditions. These conditions are the cases where occupational accidents and occupational diseases occur as a result of the employer's intention or an act contrary to the health protection and occupational safety legislation of the insured. The employer is obliged to take all kinds of precautions and measures deemed necessary by reason, science, and technique in terms of occupational health and safety. According to the regulation introduced in the law, the principle of inevitability is taken into account in the responsibility of the employer.

In case of work accidents and occupational disease, the institution has the right of recourse to the employer. Although the legal nature of this situation is controversial, it is generally accepted that the employer's right of recourse is based on the principle of legal succession. Due to work accidents and occupational diseases, the employer shall be liable to the Institution limited to the amount that the insured and beneficiaries may request from the employer.

The employer who does not fulfill his obligations under the 5510 S. Law shall be liable before the Institution. The employer's obligations are specified in the law. In particular, the employer is responsible for not notifying the insured to the Institution, not employing the insured with a medical report, not providing first health aid to the insured, and finally not reporting the work accident and occupational disease to the Institution within the legal period. The employer is obliged to arrange for all kinds of expenses incurred by the Institution for the insured and beneficiaries, and for incomes that are likely to be incurred in the future. The employer's obligations are not limited to these. Within the scope of the law, it is regulated that an administrative fine will be imposed on employers who do not fulfill their other obligations towards the Institution.

For third parties to be held accountable to the Institution, work accidents and occupational diseases must have occurred due to the fault of this third party.

KEYWORDS: Work accident and occupational disease, Social Security Institution, Occupational health, and Safety, Duty to protect and watch the worker, Recourse, Responsibility.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**
ÖZET ..... **ii**
ABSTRACT ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **iv**
KISALTMALAR CETVELİ ..... **ix**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI, UNSURLARI VE TESPİTİ

1.1. Kaza ve İş Kazası Kavramları 3
1.1.1. Kaza kavramı 3
1.1.2. Kaza kavramının unsurları 4
1.1.2.1. Dıştan gelen bir etki olması 4
1.1.2.2. Öngörülemeyen Olayın Varlığı 5
1.1.2.3. Anilik Unsuru 5
1.1.2.4. Beden Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm 6
1.1.2.5. İlliyet Bağı 7
1.1.3. 6331 S. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 S. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından iş kazası **7**
1.1.3.1. 6331 S. K. Açısından iş kazası 7
1.1.3.2. 5510 S. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası 9
1.1.4. İş kazasının unsurları 12
1.1.4.1. Genel olarak 12
1.1.4.2. Kazaya Uğrayan Kişinin 5510 S. K. Kapsamında Sigortalı Sayılması 13
1.1.4.3. Sigortalının Kazaya Uğraması 16
1.1.4.1.1. Sigortalının işyerlerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması 18

1.1.4.1.2. Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi nam ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle kazaya uğraması 19
1.1.4.1.3. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması 21
1.1.4.1.4. Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zaman diliminde kazaya uğraması 23
1.1.4.1.5. Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kazaya uğramaları 24
1.1.4.4. Sigortalının uğradığı kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması 25
1.1.4.5. Meydana gelen iş kazası ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının varlığı 26
1.1.4.5.1. Sigortalının yürüttüğü iş ile meydana gelen kaza (olay) arasındaki illiyet bağının varlığı 26
1.1.4.5.2. Olay ile zarar arasındaki illiyet bağı 28
1.2. İş Kazasının Tespiti 29
1.3. Meslek Hastalığı Kavramı 34
1.3.1. Meslek hastalığı sigortasından yararlanma koşulları 37
1.3.1.1. Meslek hastalığına tutulan kişinin sigortalı olması 37
1.3.1.2. Meslek hastalığına yakalanan işçinin bedensel veya ruhsal arızaya uğraması ya da ölmesi 38
1.3.1.3. Meslek hastalığı ile sigortalının gördüğü iş veya işyeri koşulları arasında uygun bir illiyet bağı bulunması 38
1.3.1.4. Meslek hastalığının yönetmelikteki listede yer alması ve belirtilen sürede ortaya çıkması 39
1.4. Meslek Hastalığının Sosyal Güvenlik Kurumunca Tespiti 40
1.4.1. Meslek hastalığının kurum sağlık kurulunca tespiti 40
1.4.2. Meslek hastalığının sosyal sigorta yüksek kurulunca tespiti 41
1.4.2.1. Hastalığın meslek hastalıkları listesinde yer almaması 41
1.4.2.2. Meslek hastalığının yükümlülük süresinde sonra ortaya çıkması ... 42

1.5. Covid-19 Virüsünün İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Kapsamında Değerlendirilmesi 44

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE SAĞLANAN HAKLAR/ YARDIMLAR

2.1. Sağlık Hizmetleri 47
2.1.1. Kurumunca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri 47
2.1.2. Sosyal güvenlik kurumunca finansmanı sağlanamayacak sağlık hizmetleri 50
2.1.3. Sağlık hizmetlerinden faydalanma şartları 51
2.1.4. Sağlık hizmetlerinin ödenecek bedellerinin belirlenmesi 53
2.2. Geçici İşgöremezlik Ödeneği 54
2.3. Sürekli İşgöremezlik Geliri 55
2.3.1. Kavram ve koşulları 55
2.3.2. Sürekli iş göremezlik gelirinin başlangıcı 56
2.3.3. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması 56
2.4. Ölüm Geliri 57
2.4.1. Eşe aylık bağlanma şartları 58
2.4.2. Çocuklara aylık bağlanma şartları 58
2.4.2.1. Erkek çocuklar 59
2.4.2.2. Kız çocuklar 59
2.5. Evlenme Ödeneği 59
2.6. Cenaze Ödeneği 60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

3.1. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu 61
3.1.1. Genel olarak 61
3.1.2. Gözetme borcunun kapsamı 62
3.1.3. Gözetme borcunun hukuksal dayanakları ve sonuçları 63
3.1.4. İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği 66

3.1.5. İşverenin hukuki sorumluluğunun şartları 71
3.2. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sorumluluğunun Hukuki Sonuçları 72
3.2.1. Genel olarak 72
3.2.2. Maddi Tazminat 72
3.2.3. Manevi tazminat 77
3.2.4. Destekten yoksun kalma tazminatı 78

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞVERENİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA KARŞI SORUMLULUĞU

4.1. İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu 80
4.1.1. Genel olarak 80
4.1.2. 5510 S. K. m. 21 uyarınca işverenin sorumluluğu 80
4.1.2.1. 5510 S. K. m 21'in hukuki mahiyeti 80
4.1.2.2. Kurumunun işvereni dava hakkı ve bu hakkın sonuçları 81
4.1.2.3. Kurum karşısındaki işverenin sorumluluğunun şartları 84
4.1.2.4. İşverenin kurum karşısındaki sorumluluğu 89
4.1.2.5. Rücu davalarında zamanaşımı ve faiz 91
4.1.2.6. Rücu davalarında müteselsil sorumluluk 92
4.1.3. İşverenin yasada belirtilen yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde işverenin kurum karşısındaki sorumluluğu ve yaptırımları 94
4.1.3.1. Genel olarak 94
4.1.3.2. Sigortalıları kuruma bildirmeme halinde sorumluluk 95
4.1.3.2.1. İşçiler için işe giriş bildirgesi verilmesi 98
4.1.3.2.2. Kamu görevlileri için işe giriş bildirgesi verilmesi 99
4.1.3.2.3. Kısmı sigortalılar için işe giriş bildirgesi verilmesi 100
4.1.3.2.4. Yaşlılık aylığı almakta iken çalışanlar için işe giriş bildirgesi verilmesi 101
4.1.3.2.5. Hukuki ve cezai yaptırımları 101
4.1.3.3. Sigortalıya ilk sağlık yardımlarını yapmama halinde sorumluluk 103

4.1.3.4. İş kazası ve meslek hastalığının kanuni süresi içinde kuruma bildirilmemesi halinde sorumluluk 103
4.1.4. İşverenin yasada getirilen diğer yükümlülüklerine uymaması halinde kurum karşısındaki sorumluluğu ve yaptırımları 105
4.1.4.1. İşyerini Bildirme Yükümlülüğü 105
4.1.4.2. Sigortalıyı sağlık raporu ile çalıştırma yükümlülüğü 107
4.1.4.3. Sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirim yükümlülüğü 109
4.1.4.3.1. İşçileri için sona erme bildirgesi verilmesi 109
4.1.4.3.2. Kamu görevlileri için sona erme bildirgesi verilmesi 110
4.1.4.3.3. Kısmi sigortalılar için sona erme bildirgesi verilmesi 110
4.1.4.4. Sigortalı çalıştırılmadığını bildirmek 112
4.1.4.5. Aylık prim ve hizmet belgelerini vermek 112
4.1.4.6. Prim borcunu ödemek 116
4.1.4.6.1. Olağan ödeme 117
4.1.4.6.2. Özel ödeme şekilleri 120
4.1.4.6.3. Tecil sonrası ödeme 120
4.1.4.7. Belge muhafaza ve sunma yükümü 124
4.1.4.8. Sigorta olayına sebep olmamak (sigortalıyı korumak) 125
4.1.4.9. İşyeri denetimlerini kolaylaştırmak 127

BEŞİNCİ BÖLÜM
ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA KARŞI SORUMLULUĞU

5.1. Genel Olarak 129
5.1.1. Üçüncü kişilerin SGK'ya karşı sorumlulukları 129
5.1.2. Üçüncü kişilerin zarar görene karşı sorumlulukları 132
5.1.2.1. İşveren olmayan işveren vekilinin sorumluluğu 132
5.1.2.2. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden doğan sorumluluk 133
SONUÇ 135
KAYNAKÇA 137

KISALTMALAR CETVELİ

AB. : Avrupa Birliği

AATUHK : Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkındaki Kanun

Any. : Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası

BAM. : Bölge Adliye Mahkemesi

bkz. : Bakınız

C. : Cilt

Çal. Güç. Kay. Yön: Çalışma Gücünü Kaybetme Yönetmeliği

ÇGİÇY : Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

ÇSY. : Çalışma Süreleri Yönetmeliği

Çal. : Çalışma

E. : Esas

FÇY. : Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

Güç. : Güçü

HD. : Hukuk Dairesi

HMK : 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Usul Kanunu

HUAK : 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İş K. : 4857 sayılı İş Kanunu

İTÜ : İstanbul Teknik Üniversitesi

K. : Karar

Kan. : Kanun

Kay. : Kaybı

KHK : Kanun Hükmünde Kararname

LİHSGHD: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

Mes. Kaz. Güc. Kay. Oran Tesp. Yön: Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit Yönetmeliği

m. : madde

OECD : Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü

S. : Sayı

s. : Sayfa

Sos : Sosyal

Sig : Sigorta

Sağ : Sağlık

SSİY : Sosyal Sağlık İşlemleri Yönetmeliği

SSGSSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Kur : Kurul

T. : Tarih

TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TCK : 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu

TDK : Türk Dil Kurumu

TTK : 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TMK : 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu Tis : Toplu İş Sözleşmesi

ünv. : Üniversite

VUK : Vergi Usulü Kanunu

vb. : ve benzeri

vd. : ve devamı

Y. : Yargıtay

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı

Yüzde Yön.: Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik

Yön **:** Yönetmelik

Yük **:** Yüksek

GİRİŞ

Günümüz teknolojisinin gelişmesi insanların üretmiş olduğu makinelere karşı koyulması güç, karışık ve çok yönlü bir sistemin içine katılmayı zorunlu kılmıştır. Bu sistem içinde işçilerin gerek zihnen gerekse bedenen çalışarak emek vererek hayatta kalmaya çalışmalarının yanı sıra çalışılan işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine gerekli değerin verilmemesi ya da farklı bahanelerle güvenlik önlemlerinin alınamamasına nedeniyle iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalabilmektedirler. Diğer bir ifade ile teknolojinin gelişmesi bir yandan insanlığa hizmet ederken diğer yandan da insan yaşantısı ve çevreye olumsuz etkileri olmaktadır. Her yıl sayısı belirsiz olmakla birlikte çok sayıda işçi iş kazasına uğramakta, bir hayli işçide işle bağlantılı hastalıklara yakalanmaktadır.

Türk Hukukunda iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortalısının kapsamı ve bu kapsamda sigortalıya sağlanan yardımlara ilişkin 5510 S. Kanununda düzenlenmiştir. Ülkemizde geniş çapta iş kazası ve meslek hastalığı konusunda yürürlükte bulunan yasal düzenlemelere rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısındaki artış kaygı vericidir. Bunun sonucu olarak hukuk normumuzun eksikliği ya da yetersizliğinden kaynaklanmayıp bu mevcut normların aktif bir şekilde uygulanmaması ve denetimlerinde yetersiz yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İşçi, işverene karşı işi görme borcunu yerine getirirken ruhen ya da bedenen kendisine zarara veren bazı olaylara maruz kalabilir. Bunun beraberinde işveren, iş kazası ve meslek hastalığı olarak adlandırılan bu riskler karşısında TBK. m.417 ve 6331 S. K. m. 4 vd. uyarınca gerekli tedbirleri almak ve bu tedbirlere uyulmasını denetlemekle yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüğün temeli işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir. İşverenin sağlamakla yükümlü olduğu sağlık ve güvenlik tedbirlerinin ne şekilde alınması gerektiğine ilişkin olarak 6331 S. Kanunda pek çok yönetmelik de çıkarılmıştır. Bununla birlikte işveren günümüz teknoloji ve bilim uyarınca gerekli bulunan tedbirleri alması gerekir.

İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan bir işçinin, geçici iş görememesi, malul kalması, meslekte kazanma gücünü kısmen veya tamamen kaybetmesi ya da hayatını yitirmesi muhtemeldir. Bu sonuçlardan biri meydana geldiğinde işçi ya da bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından maddi ve manevi zararlar vuku bulur.

İşçiyi ya da hayatını yitirmesi sonucu bakmakla yükümlü olduğu kişilerin zararlarını karşılamama durumu hakkaniyete aykırıdır. Bu durum toplumsal yönden önemli sorunların ortaya çıkmasına neden olur. Çünkü işçinin çalışmasından kar elde eden işverenin, mevcut

işin görülmesi nedeniyle zarar verici olayın meydana gelmesi sonucunda menfaatler dengesi ilkesi gereğince zarara katılmasını gerekli kılmaktadır. Aynı zamanda işverenin, iş kazası ve meslek hastalığına karşı gerekli tedbirler ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması kendi yükümlülüğünde olduğundan ortaya çıkan zarar verici olayda yükümlülüklerine aykırı davranan kusurlu işverenin zarardan sorumlu olması gereklidir. Burada özellikle belirtmek isterim ki, mevcut zarar verici olayda işverene atfedilebilecek bir kusur bulunmasa dahi iş kapsamında kusur oranlarına bakılmaksızın işverenin doğrudan tehlike ve riskler nedeniyle kusursuz sorumlu olduğu kabul edilmektedir.

Açıkladığımız sebeplerle, işveren 4857 S. K., TBK., 5510 S. K. uyarınca işveren mevcut koşullar var ise işçiye, işçi ölmüşse bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödeme yapan Kuruma karşı mevcut olaydaki kusur oranına göre zararın tamamından veya belirli bir kısmından sorumlu olabilmektedir.

Bu çalışmam beş bölüm halinde düzenlenmiştir. Çalışmanın birinci bölümde iş kazası ve meslek hastalıkları kavramları 5510 S. K. ve 6331 S. K. açısından incelenmiştir. Aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığının tespitinde nelere dikkat edilmesi gerektiği incelenmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde sağlanan haklar/yardımlar başlığı altında; sağlık yardımları, geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, ölüm geliri, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği, emzirme ödeneği üzerinde durulmuştur.

Çalışmamızın üçüncü bölümde ise, işverenin koruma ve gözetme borcu ve hukuki sorumluluğu üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise, işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda Kurum karşısındaki sorumluluğu ve yaptırımlarına detaylı olarak yer verilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde üçüncü kişilerin sosyal güvenlik kurumuna karşı ve zarar görene karşı sorumluluklarından bahsedilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI, UNSURLARI VE TESPİTİ

1.1. Kaza ve İş Kazası Kavramları

1.1.1. Kaza kavramı

Günümüzde kaza denildiği zaman insanın aklına birçok kaza çeşidi gelmektedir. Bunlardan akla ilk gelen kaza çeşidi ölümlü veya yaralanmalı trafik kazasıdır. Ancak bu çalışmanın konusu iş kazası ve iş kazasından kaynaklanan hukuki durumlar olduğundan diğer kaza çeşitlerine değinilmemiştir.

İş kazasının daha rahat anlaşılabilmesi için ilk olarak kaza kavramının bilinmesi gereklidir. "Kaza, nasıl, nerede ve ne zaman olacağı belirli olmayan fiziki veya psişik bir olaydır."[1] Kaza kelimesinin sözlük tanımı "can ya da mal kaybına veya zararına sebep olan kötü olay"dır[2]. Öğretideki kaza kavramı sözlükteki kaza kavramından daha sınırlı bir anlama sahiptir. Buna göre kaza "ani bir şekilde ve sonucu istenilmeyerek bir zararın meydana gelmesine neden olan bütün sebepler" olarak tanımlanmaktadır[3]. Öğretide geniş anlamda kaza kavramı, vücut bütünlüğünün bozulması, ölüm ile malvarlığına gelen zararları kapsamaktadır. Dar anlamda kaza kavramı ise ani, dışarıdan gelen, öngörülemeyen ve vücut bütünlüğün zedelenmesine ya da ölüme neden olan olaydır. Bu nedenle mala verilen zararlar dar anlamda kaza kapsamının dışında kalmaktadır.[4] İş Hukukunda kaza kavramından

---

[1] **Emiroğlu Celal,** Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlkyardım, Türk-İş Ankara-2001, s.23; **Karakaş** İsa, İş Kazası&Meslek Hastalıkları İltilafları ve Çözüm Yolları, Ankara, Mart-2006 s.15

[2] Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, C.2, Ankara 1991, s.1254.

[3] **Güzel Ali/Okur Ali Rıza/Caniklioğlu Nurşen,** "Sosyal Güvenlik Hukuku", Beta Yayınları, 18. Yenilenmiş Bası, Şubat, İstanbul, 2020, s.365; **Tuncay A. Can/Ekmekçi Ömer**, "Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri", Beta Yayınları, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul, 2019, s.395; **Sözer Ali Nazım,** Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, Güncellenmiş 5. Bası, İstanbul, 2021, s. 329 **Başboğa Şahbaz Zübeyde**, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar", 1. Baskı, Eylül 2010-İstanbul.s7;; **Atabek** Reşat, İş Kazası ve Sigortası, Erdini Basım ve Yayınevi ,İstanbul 1978,s.40; **Eren Fikret,** "Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu", AÜFH Yayınları, Ankara,1974, s.10

[4] **Narter Dr. Sami,** "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk", 2.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2015, s.1; **Eren,** s.6; **Akın Levent,** "İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat", Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2001, s.19; **Güneren Ali**, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları", Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara-2011, s.341.

anlaşılması gereken dar anlamda kaza kavramıdır. Diğer bir ifadeyle iş kazaları dar anlamda kaza kavramını içermektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nda kazanın tanımı yapılmamıştır. Ancak borçlar hukuku açısından kaza kavramının taşıdığı anlamın temelinde "kaçınılmazlık" yer almaktadır[5]. Borçlar hukuku bağlamında kaza, borçlunun kusur ve isteği dışında gerçekleşen, kaçınılması mümkün olmayan, önceden öngörülemeyen, sonucunda zarar doğuran bir olay şeklinde tanımlanmaktadır[6]. Borçlar hukukundaki kaza kavramı ve İş hukukundaki kaza kavramı arasında bir kıyaslama yapıldığında İş hukukundaki kaza kavramının daha geniş yorumlandığı görülmektedir. Borçlar hukukunda kaza olarak kabul edilmeyen bazı durumlar İş hukukunda kaza olarak kabul edilmektedir[7].

Çalışmanın bu kısmında işveren ve üçüncü kişilerin tazmin sorumluluğu kapsamında dar anlamda kaza kavramı olan; vücut bütünlüğünün ihlal edilmesi veya ölümü diğer bir ifade ile bedensel bütünlüğün zedelenmesi üzerinde durulmuştur[8].

1.1.2. Kaza kavramının unsurları

1.1.2.1. Dıştan gelen bir etki olması

Kazadan dolayı sorumlu tutulan kişinin sorumluluğunun en önemli unsuru kazanın dış etkiler ile ortaya çıkan bir vaka olmasıdır. Bu ilkedeki ana durum, kişinin kendisinde, mevcut bir nedenin dışa yansımasıyla beden bütünlüğünün ihlalinin, dışarıdan gelen sebeplerin oluşturduğu ihlallerden ayrılmasını belirlemektir[9].

Zarara sebebiyet veren olayın kaza olarak belirlenebilmesi için kazaya uğrayanın kimyasal yapısı dışında bir etki sonucu doğması gerekir. Diğer bir deyişle kişinin vücudunda bulunan bir hastalık kaza olarak nitelendirilmemektedir. Kazanın söz konusu olması için dışarıdan gelen, yabancı bir etki vücutta bir zarar meydana gelmesi gerekmektedir[10]. Örneğin verem hastalığına yakalanan bir işçinin yaptığı basit nitelendirilebilecek bir iş ve/ya bu iş

---

[5] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 366; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 395; **Başboğa Şahbaz**, s.7; **Tekinay Selahattin/Akman Turgut/Burcuoğlu Haluk/Altıntop Atilla,** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitapevi, İstanbul 1993, s.1000; **Ulusan İlhan**, "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu", Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul,1993, s.71

[6] **Sözer Ali Nazım**, "Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan", Cilt II, Beta Yayınları, İstanbul 2001, s.1896; **Başboğa Şahbaz**, s.7

[7] **Ulusan**, s72; **Başboğa Şahbaz**, s.7

[8] **Başboğa Şahbaz**, s. 7

[9] **Sözer,** s. 329; **Eren**, s. 9; **Başboğa Şahbaz**, s. 8.

[10] **Narter**, s3; **Eren**, , s9.

nedeniyle işçinin herhangi bir hareketi akciğerde kanama ve benzeri rahatsızlara sebep olabilir. Ancak kanama ve benzeri rahatsızlıkların gerçek sebebi kişinin bünyesinin zayıf olması yani harici bir etkendir[11]. Açıklanan nedenle bu durumlarda genel anlamda kazadan bahsedilemez[12].

1.1.2.2. Öngörülemeyen Olayın Varlığı

Kazadan bahsedebilmek için zarara sebep olan olayın, kişinin kendi iradesi ile gerçeklememiş olması gerekmektedir. Zarar görenin iradesi içinde tezahür eden kazayı yani sonucunu istemesi kaza kavramının özüne aykırıdır[13]. Bununla birlikte genel anlamda kazadan bahsedebilmek için bulunması gerekli "istenilmeyen olay" unsuru sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası unsuru olarak öngörülmez. Bu nedenle sigortalı tarafından kusur ile işyerinde gerçekleşen kazalarda iş kazası olarak değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucu da Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlık yardımları yapılır. Sosyal Güvenlik Hukukunda öngörülemeyen olay iş kazası anlamında bir sorun teşkil etmese de iş kazası sonucu sağlanan yardımlara etki etmektedir[14]. Nitekim kasten bir davranışı sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik ödeneği verilmemektedir. Buna ek olarak bağışlanamaz kusur ile kazaya sebep olan sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumundan alabilecekleri parasal sigorta yardımlarından da kusurları oranında indirim yoluna gidilmektedir[15].

1.1.2.3. Anilik Unsuru

Genel anlamda mevcut bir kazadan bahsedilebilmesi için zarara sebebiyet veren olay aniden ortaya çıkmalıdır[16]. Anilik, olayın bir anda değil bir bütün olarak tek seferde doğmasını ifade eder. Bu nedenle zarara sebebiyet veren olayın kabul edilebilir bir süre

---

[11] "Yargıtay'a intikal etmiş bir olayda, Deri balyalarını kaldırmakla görevli işçi beyin kanaması sonucunda hayatını kaybetmiştir. Yüksek mahkeme, beyin kanamasının beyin kanamasının balyaların kaldırılması sırasında harcanan fazla efordan kaynaklanması halinde dışsal unsurun gerçekleşmiş olacağını ve iş kazasının varlığının kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir." "Y10HD. 19.11.1976, 5763/7910"

[12] **Eren**, s.9. "Ancak aşağıda da açıklanacağı gibi anılan olayın Sosyal Sigortalar Kanunun m.11'deki şartları taşıması halinde bir iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkündür."; **Akın**, s.21; **Narter**, s.3

[13] **Başboğa Şahbaz**, s. 8; **Eren**, s.10.

[14] **Tuncay/Ekmekçi,** s.395-396; **Güzel Ali/Okur Ali Rıza**, "Sosyal Güvenlik Hukuku", Beta Basın Yayım Dağıtım, İstanbul-2008, s.177; **Narter**, s.3; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 366

[15] **Akın**, s21-22; **Narter**, s3.

[16] **Sözer,** s. 329; **Tuncay/Ekmekçi,** s.397. "Yargıtay ani olay unsurunu iş kazalarında da aramaktadır." Bkz. Y10HD. 20.04.1976, 9318/2811; Akın, s22; **Narter**, s3.

devam etmesine engel yoktur[17]. Örneğin, soğuk havadan etkilenme sonucu veya zehirlenme durumlarında gerçekleşen zarar birkaç saniye içerisinde gerçekleşmeyip birkaç saat sürebilmektedir[18].

Anilik unsuruna iş kazaları durumunda da dikkat edilmesi gerekmektedir. Ancak iş kazalarındaki olayın gerçekleşme süresi, meslek hastalığında kişide bulunan meslek hastalığının ortaya çıkma süresi birbiriyle kıyaslanamayacak kadar kısadır[19]. Özetle burada olayın ani olması önemlidir, sonucun geç gerçekleşmesi önemli değildir[20].

Nitekim İsviçre Hukukunda anilik şartı kısa sürede oluşma şartına dönüştürülmüştür. Alman Hukukunda ise en fazla bir vardiya süresi kadar devam etme durumunu ani olay kabul etmektedir[21].

1.1.2.4. Beden Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm

Kaza sonucu hukuksal sorumluluk doğabilmesi için ortada bir zarar bulunması gerekmektedir. Bahsi geçen zarar malvarlığında bir kayıp şeklinde olabileceği gibi beden tamlığında azalma veya ölüm biçiminde ortaya çıkabilmektedir[22]. Türk Borçlar Kanunu m.54'de bedensel zararlar yani vücut bütünlüğün ihlali düzenlenmiştir. Ancak ilgili kanunda vücut bütünlüğünün ihlalinden ne anlaşılması gerektiği açık biçimde ifade edilmemiştir. Öğretide bu kavramdan anlaşılması gerekenin vücutta gerçekleşen anatomik değişiklikler, bir uzvun kırılması, kopması, yaralanması ile işitme duyusunun kaybı veya azalması gibi zararların yanında; bir korku sonucu kişinin kalp rahatsızlığına yakalanması, erken doğum, sinirsel hastalıklarda girmektedir[23].

---

[17] **Eren**, s.10. "Eren'e göre ani olaydan, başlangıç ve sonu sabit olan ve bir defalık oluş anlaşılmalıdır."
[18] N**arter**, s.4
[19] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 366; **Tuncay/Ekmekçi,** s.397; **Tuncay A.Can**, "Sosyal güvenlik hukuku dersleri", beta basım-yayın, İstanbul,1992, s.215'ten Akt: **Akın**, s.22. "Nitekim Yargıtay konuya ilişkin kararında, işyerinde güneş çarpmasını belli bir süre güneş altında kalınmış dahi olsa iş kazası olarak değerlendirmiştir, Y. 9. HD. 10.03.1972, 25761/6205. Bir başka kararında da yapılan işin özelliğine göre zehirlenmenin yavaş yavaş da olsa iş kazası olarak değerlendirilebileceğini belirtmiş ancak, anılan zehirlenmeyi meslek hastalığından nasıl ayıracağını ortaya koymamıştır." Y. 10. HD. 16.09.1975, 2547/4706.
[20] **Başboğa Şahbaz**, s.10
[21] **Üçışık Hasan Fehim**, "İşverenin Kavga Sırasında Yaralanan İşçiye Karşı Sorumluluğu", İHU, İ.K. 73, (no:3), İstanbul 1985, s.97'den Akt: **Akın,** s22; **Narter**, s.4
[22] **Narter**, s.2
[23] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 374-375; **Tandoğan Haluk,** "Türk Mesuliyet Hukuku", Ajans-Türk Matbaası, Ankara 1961, s.283; **Başboğa Şahbaz**, s.10

1.1.2.5. İlliyet Bağı

Kaza kavramının son unsuru olan illiyet bağı için, kaza ile zarar arasından sebep sonuç ilişkisinin bulunması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle gerçekleşen zararın kaza olarak nitelendirilen olaydan kaynaklanmış olması gereklidir. İlliyet bağı unsuru İş ve Sosyal güvenlik hukuku anlamından sorumluların saptanmasında oldukça önemlidir[24].

Ayrıca illiyet şartı, ortaya çıkan zararın hukuka aykırı bir fiil sonucu olup olmadığı ve bu hukuka aykırı fiilin hangi sonuçlarından tazminat istenip istenilmeyeceği sorunlarının çözümünü de sağlamaktadır[25].

İsviçre Federal Mahkemesinin "bir olayın bir sonucun uygun sebebi sayılması için, olayların olağan akışına ve genel hayat tecrübesine göre, meydana gelen sonucu yaratmaya elverişli nitelikte bulunması ve sebebin sonucun doğmasını kolaylaştırmış olduğunun genel olarak görülebilir olması gereklidir", şeklindeki kararında[26] olayların belirlenmesinde illiyet bağının katı yorumlanmaması gerektiğini belirtilmiştir. İlerleyen bölümlerde illiyet bağını daha detaylı açıklayacağımız için bu bölümde ayrıntıya girmiyoruz.

1.1.3. 6331 S. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 S. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından iş kazası

1.1.3.1. 6331 S. K. Açısından iş kazası

6331 S. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[27] 3. Maddenin (g) bendine göre, "İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünün ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı, ifade eder." Şeklinde tanımlanmaktadır[28].

Öğretide kabul edilen ise, söz konusu tanımda belirtilenin aksine, sadece işyerinde veya işin yürütülmesi nedeniyle meydana gelen iş kazalarında değil 5510 S. K. 13. Maddenin 1. Fıkrasının c bendi hükmünde kabul edildiği üzere "Bir işverene bağlı olarak çalışan işçinin

---

[24] **Tuncay/Ekmekçi,** s.397; **Narter**, s. 4

[25] **Tekinay/Akman/ Burcuoğlu/ Altop,** s.567; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 375-376

[26] **Cuhruk Mahmut/Çolakoğlu H. Servet/Bükey A. Avni,** "Sosyal Sigortalar Kanun Şerh İçtihat", Olgaç Matbaacılık, Ankara-1977, s. 230; **Başboğa Şahbaz**, s.10-11. İsviçre Fedaral Mah. 1HD., 19.11.1967(karar numarası belirtilmemektedir.)

[27] Bundan sonra "6331 sayılı Kanun" olarak anılacaktır

[28] **Topaloğlu Dr. Sıddık / Çınkı Faruk, "**İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu", 1 Kasım 2014, s. 39

işyeri dışında asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda" gerçekleşen kazaları iş kazası nitelendirmektedir.[29]

5510 S. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[30]nu ile 6331 S. K. aynı alanda ve birbirini etkileyen düzenlemelerde bulunmasına rağmen iş kazası kavramı farklı tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında en son yürürlüğe giren 6631 S. K. getirdiği iş kazası tanımı 5510 S. Kanuna göre daha dar olması sebebiyle yerinde olmadığı ve aynı kanunu tanımlayan iki kanun arasında çelişkiye neden olmaktadır. Enteresan olan 6331 S. K. madde gerekçesinde yapılan tanımlamanın 5510 S. Kanundaki tanımlamayı da kapsayan genel ve daha üstün bir tanım olduğunun ifadesidir. [31]

Kronolojik olarak 5510 S. Kanundan daha sonra çıkarılan 6331 S. Kanunda, iş kazası kavramı daha önceki kanunlarda yapılan tanımlamalar göz önünde bulundurularak veyahut diğer kanunlara atıf yapılarak bir düzenleme yapılsaydı uygulamadaki sorunların önüne geçilebileceği kanısındayım. Yani iş kazası kavramının her iki kanunda özdeş olduğunun ortaya konulması için 5510 S. K. m.13 hükmüne atıf yapılması yeterli olacaktı.

6331 S. K. hükümlerine göre, "çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır". Ayıca yine aynı Kanunda m. 14 hükmünde iş kazası ve meslek hastalığının kayıtların ve bildirimlerine ilişkin kurallar yer almaktadır. Kanunun diğer hükmünde işverenin, işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle işten uzaklaştırılmalarını ve sonrasında işe iadelerini talep etmeleri durumunda, işçilerin sağlık kontrollerinin ifasını sağlamakla yükümlü olduğunu ifade etmiştir. Kanunun m.17 hükmüne iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan çalışanını işe başlatmadan evvel ilgili kaza ve meslek hastalığı nedenleri, sakınma yöntemleri, emniyetli çalışma yöntemleri hakkında ek eğitim verilmesi düzenlenmiştir. Buna ek olarak işyerinden altı ay süre uzaklaştırılanlara ise işe başlamadan önce bilgi[32] yenileme eğitimi verilir.

[29] **Güzel / Okur / Caniklioğlu,** s. 360; **Tuncay/Ekmekçi,** s.392
[30] Bundan sonra "5510 sayılı Kanun" olarak anılacaktır
[31] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 360;
[32] **Topaloğlu/Çınkı**, s.39-40

1.1.3.2. 5510 S. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası

5510 S. K. 4. maddenin 1. fıkrası (a) bendine göre, "genel olarak işverene bir hizmet sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışan sigortalı işçinin, işyerinde olduğu sırada işverence yürütülmekte olan iş nedeniyle kendi işini yapmaksızın işyeri dışarısında görevli olarak bir yere gönderilmesi gerçekleşen zamanlarda, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın emziren kadın işçinin mevzuatta belirlenen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, İşverence işyerine taşıtla geliş-gidiş sırasında sigortalı işçilerin kaza geçirmeleri" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı kanunun (b) bendine göre, "işçinin işverene bir hizmet sözleşmesi ile bağımlı çalışması durumuyla değil de kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalı işçiler için ise, işyerinde bulunduğu sırada; işyeri dışında, yapmakta olduğu iş sebebiyle gerçekleşen işçiyi derhal veya sonradan engelli[33] hale getiren olaydır"[34].

5510 S. K. m.4 (a) bendine örnek vermek gerekirse, bir kişinin iş yerinde aşçı olarak çalıştığı esnada elektrik çarpması sonucu sağ elini kaybettiği talihsiz olayın işyerinde bunduğu sırada gerçekleşmesi ve uzuv kaybı gibi zarar doğuran olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekir[35]. 5510 S. K. m. 4 (b) bendine örnek vermek gerekirse, kendi adına bağımsız çalışan sigortalı bir kişinin kendisine sipariş edilen merdiven korkuluklarını takmak için işyeri dışında müşteri binasındaki montaj esnasında düşerek yaralandığı olayda, kazanın yapılmakta olan iş nedeniyle işyeri dışında gerçekleşmiş olması sebebiyle iş kazası kabul edilmektedir. Ancak (b) bendine bir başka örnek verecek olursak, kendisine ait taksi ya da dolmuş ile yolcu taşımacılığı yapan sigortalı kişinin, söz konusu araç ile geçim sağlama amacı dışında ailesi ile pikniğe gitmesi ve burada bir kaza geçirip yaralanmaları neden olan kazanın, kanun kapsamında; "işyerinde bulunduğu sırada ya da yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelmemiş olması nedeniyle" iş kazası sayılamayacaktır[36].

İşverence, asıl işini yapmaksızın, işyeri dışında başka bir yere gönderilen sigortalının geçirmiş olduğu kazalarda 13.06.2011 tarihli 2011/50 sayılı Sosyal Güvenlik Genelgesine göre; sigortalının görevi dışında meydana gelen ve görev konusu ile bir ilgisi olmadığı durumlar iş kazası kabul edilmez. Yani bir iş için görevli gönderilen sigortalı işçinin asıl işi

---

[33] 5510 S. K. m. 13'de yer alan "…iş kazası,… meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ve ruhen özüre uğratan olaydır." "Şeklindeki ifadeler içinde yer alan, özüre uğratan ibaresi 3 Mayıs 2013 tarihli ve28636 sayılı RG'de yayımlanan 25/04/2013 tarihli ve 6462 S. K. 1. Maddesiyle, engelli hale getiren şeklinde değiştirilmiştir."

[34] **Tuncay/Ekmekçi,** s.401-404; **Güzel / Okur / Caniklioğlu,** s. 369-370; **Topaloğlu/Çınkı**, s. 26-27

[35] **Topaloğlu/Çınkı**, s.27

[36] **Topaloğlu/Çınkı**, s.28

haricinde eğlenmek için gittiği tiyatro veya eğlence kulübünde geçirmiş olduğu kaza iş kazası sayılmaz.[37] Hâlbuki 5510 S. K. m. 13/1-c'ye göre asıl işini yapmaksızın gecen zamanlarda gerçekleşen olayları iş kazası kabul ettiğine göre Genelgenin söz konusu düzenlemesi kanuna aykırılık teşkil ettiği açıktır[38].

Eski kanun olan 506 S. K. ile 5510 S. yeni kanun arasında bulunan en önemli fark ise, 506 sayılı kanunda işçilerin toplu olarak getirilip götürülmeleri sırasında gerçekleşen kazaları iş kazası olarak kabul ederken, 5510 sayılı kanununda işverence işçiye sağlanan taşıtla işçinin kaza geçirmesi durumu dâhil iş kazası kabul edilmektedir. Bu demek oluyor ki, yeni kanunumuzla işçilerin toplu olarak getirilip götürülmeleri şartı aranmamaktadır[39].

5510 sayılı Kanuna göre iş kazasından bahsedebilmek için iki şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Bunların ilk şart, işçinin geçirmiş olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için, işçinin işverene karşı, kazanın gerçekleştiği tarihte iş sözleşmesine dayalı çalışmasıdır. İşçi ile işveren arasında iş ilişkisinin bulunmadığı durumlarda iş kazasından bahsedilemez. Diğer şart ise Kanunun m13/1 de tahdidi olarak sayılan hallerden birinin gerçekleşmesidir[40].

5510 S. K. 13. maddesinde ise "iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence ve ruhça özre uğratan olaydır." şeklinde tanımlanmıştır. Kanunlardaki tanımların yanı sıra bir kazanın terim anlamında iş kazası kabul edilebilmesi için, işçide etki bırakmış, kendisini işinden mahrum bırakmış ya da çalışma gücünde kayıp ya da azalmalara sebep olması gerekmektedir[41].

Kanunların yanı sıra Yargıtay kararlarında iş kazasının tanımı yapılmıştır. Öğretide kabul edilen iş kazası tanımını yapacak olursak, işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada, işveren için yaptığı işten veya işten kaynaklı dış bir sebeple aniden gerçekleşen bir olay sonucu uğramış olduğu kazadır.[42]

---

[37] **Topaloğlu/Çınkı**, s.29 **Tuncay/Ekmekçi,** s.401-404; **Güzel / Okur / Caniklioğlu,** s. 370-372;

[38] **Alp Dr. Nihat Seyhun**, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları", Seçkin Yayın, 1. Baskı, Erzurum 2018, s. 61

[39] **Kılınç Mikail, "**Kendi Nam ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar Açısından İş Kazası, 3. Kişinin Sorumluluğu ve Rücu", Mali Çözüm Dergisi, S.114 2012, s251; **Balcı Mesut**, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(4), 2006, s. 154(İşverenin Sorumluluğu)

[40] Y.10.HD., E.2013/15224 k. 2014/8332 T. 10.04.2014 Kazancı İBB; Y. 21. HD E.2016/170K. 2016/12897 K. t. 11.10.2016 Kazancı İBB.

[41] **Arıcı Kadir**, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri", Sargın Ofset, Ankara- 1999, s. 15; **Narter**, s12.

[42] **Balcı Mesut,** "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları", Yetkin Yayınları, Ankara-2008, s. 64; **Bigay Şevket Güney**, "Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları", Zigana Yayıncılık, İstanbul-2008, s.42; **Şakar Müjdat**, "Sosyal Sigortaların Uygulanması", Beta Basım, İstanbul-2011, s.195; **Alper, Yusuf,** "Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar" s.164

İş Hukuku anlamında işverenin iş kazasından sorumlu tutulabilmesi için kaza ile zarar arasındaki illiyet bağıyla birlikte yürütülmekte olan iş ile kaza arasında da uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Ancak 5510 S. Kanunun 13. Maddesindeki hallerde işçinin işverenin hâkimiyeti altında olması sebebiyle karine olarak iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının olduğu kabul edilmek olup yürütülen iş ile kaza arasında nedensellik bağı aranmamaktadır[43].

İş kazası için aranan uygun nedensellik bağı; kaza ile zarar arasında olduğundan, mücbir sebep, 3. kişi kusurlu olması ve/ya zarar görenin ağır kusurlu olması durumunda dahi 5510 S. Kanunun m. 13'de tahdidi olarak belirtilen hallerden herhangi birinin gerçekleşmesi sonucu kazanın iş kazası kabul edilmesi gereklidir. İşverenin herhangi bir kasıtlı davranışı ya da mevzuat hükümlerine aykırı bir hareketi bulunmaması durumunda ileride doğması muhtemel rücu davalarında herhangi bir sorumluluğu bulunmayacaktır[44].

5510 S. K. m.13/1-a uyarınca, "sigortalının işyerinde bulunduğu sırada" ibaresinde en önemli kural, işyeri kelimesinden ne anlaşılması gerektiği hususudur. İş kazası tespitinde işyerinin sınırlarının net bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir. Aynı kanunun 11. Maddesinde işyerinden sayılacak yerler tanımlanmıştır. İşyerinde gerçekleşen iş kazasının tespiti bakımından işyerini iki ayrı unsurda inceleyebiliriz. Bunlardan ilki asıl işyerini, ikincisi ise işin özelliği ve yürütülmesi bakımından asıl işyerine bağlı bulunan yerler ile 11. Maddede belirtilen eklentileri; "*dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitim yerlerini*" içeren bir bütündür. Söz konusu tanımda asıl sorun da işyerine bağlı olan yerlerin tespitidir. Yani farklı üretim yerlerinin tek bir işyeri sayılabilmesi için 2 şartın bir arada bulunması gereklidir. Bunlardan ilki, aynı işveren tarafından yönetilmesidir. İkinci şart ise, bu iki ayrı üretim yerlerinin tek ve aynı teknik amaca yönelik hizmet vermesidir. Bir işyerinde işlerin aksaması diğer işyerindeki işlerindeki işlerin sekteye uğramasına ya da durmasına yol açıyorsa burada aynı teknik amacın varlığından söz edilir[45].

Sosyal Güvenlik Kurumunca bahsi geçen iki şart olan; hukuki bağımlılık ile aynı teknik amaca hizmet edilmesi durumunda, işyerleri numaraları farklı alınmış olsa bile aynı işyeri kabul edilecektir[46].

---

[43] **Alp,** s. 59-60

[44] **Güneş Başak**, "İş Kazası Meslek Hastalıklarından Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı", (Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul-2011, s.20; Y. 10. HD. 24.12.2015 T. 2014/18344 E. 2015/23145 K.Kazancı İBB; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi E. 2013/10642 K.2014/2392 T. 12.02.2014 Kazancı İBB.

[45] **Yenisey Doğan Kübra**, "İş Hukukunda İşyeri ve İşletme", Legal Yayınevi, İstanbul 2007, s.26.

[46] **Alp,** s. 60-61

5510 S. K. m.13/1-e uyarınca, "işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen kazaların" iş kazası kabul edildiğine daha önce değinilmiştir. Ancak kanunun ilgili maddesinde taşıt kavramından ne anlaşılması gerektiğine gelecek olursak, servis ve araç anlaşılacaktır. Söz konusu aracın mülkiyetinin işveren ait olup olmaması ile süreklilik arz edip etmemesi durumları taşıt ile geçirilen kazanın iş kazası sayılmasına engel değildir. Yani aracın işveren tarafından kiralama şirketinden işçilerin getirilip götürülmeleri için kiralanmış olması durumunda dahi söz konusu araç ile meydana gelen olayların iş kazası kabul edilmesi gerektiği aşikârdır[47].

5510 S. K. m. 13 ile m. 14'de belirtilen durumlarda ortaya çıkan iş kazası ya da meslek hastalıkları sebebiyle her koşulda sigortalı işçiye Sosyal Güvenlik Kurumu parasal yardımlar sağlamakla mükelleftir. Kurum, sağlanan bu parasal yardımların yanı sıra, bazı durumlarda uğranılan maddi kayıpların tamamını karşılayamamaktadır. Böyle bir durumda karşılanamayan maddi zararın toplamı için işverene başvuru yapılmalıdır. Özellikle belirtmek gerekir ki 5510 S. K. m. 13. ve m. 14'de belirtilen iş kazası ve meslek hastalığı nedenleriyle kurumca sigortalıya yapılması öngörülen parasal yardımlar gerektiren durumlar aynı zamanda işverenin de sorumlu olduğu sonucunu doğurmamaktadır.[48]

İş kazası durumu bir sosyal sigorta sorunu iken işverenin sorumluluğu özel hukuk sorunudur. İşverenin işçiye karşı sorumluluğundan söz edilebilmesindeki temel unsur, borca aykırı davranıştır. Bahsi geçen davranışta anlaşılması gereken, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önemlerini almamış yani işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davranmış olması gerekir. İşveren, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle kendisine yüklenebilecek bir sorumluluğun bulunması halinde işçi sigortalı ise, işçinin kurumca karşılanmayan bakiye zararını, işçi sigortalı değil ise belirtilen nitelikte işçinin uğradığı zararını tazminle yükümlüdür[49].

1.1.4. İş kazasının unsurları

1.1.4.1. Genel olarak

5510 S. K. 13. maddesinde iş kazası sayılan hal ve durumların neler olduğunu iş kazası tanımı başlığı altında kısaca belirtilmiştir. Aslında bu belirtilen haller Sosyal Güvenlik Kurumunun sorumluluğuna sebep olan haller olarak öğretide benimsenmiştir. 5510 S. K.

[47] **Alp**, s. 61
[48] **Başboğa Şahbaz,** s. 11. **Tuncay/Ekmekçi,** s.425; **Güzel / Okur / Caniklioğlu,** s. 390
[49] **Başboğa Şahbaz**, s. 11

işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işçiye karşı olan sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Borçlar Kanunu m. 417'de ve 6331 S. K. m. 4 vd. işverenin, işçiyi gözetme borcu kapsamında olduğuna değinilmiştir. Bu çalışmada ayrıntılı bir şekilde incelendiği üzere işverenin emir ve talimatı altında çalışan işçinin yerine getirdiği iş nedeniyle bedensel bütünlüğünün zarara uğramasına ve hatta ölümüne neden olan olayı iş kazası olarak inceleyen Sosyal Güvenlik Hukukunda düzenlenen iş kazası kavramı incelenmiştir[50].

Ayrıca unsurlara detaylı olarak girmeden önce, iş kazasından söz edebilmesi için hangi özelliklerin birlikte bulunması gerektiğini özetlersek, bahsi geçen kanun hükümlerince "iş kazası ve meslek hastalığı sigorta koluna tabi bir sigortalının bulunması, 5510 S.K m. 13'de belirtilen hal ve durumlardan birisinde olayın meydana gelmesi, olay sonucu sigortalının bedenen veya ruhen zarara uğramış olması, gerçekleşen olay ile uğranılan zarar arasındaki uygun illiyet bağının varlığı veya yürütülen iş ile meydana gelen zarar arasında sebep sonuç ilişkinin bulunması" şeklinde sayılan özelliklerin birlikte bulunması gereklidir. Aksi halde belirtilen özellikleri taşımayan zarara sebebiyet veren her olayın 5510 S. K. kapsamında iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkün değildir[51].

1.1.4.2. Kazaya Uğrayan Kişinin 5510 S. K. Kapsamında Sigortalı Sayılması

5510 S. K m. 13 ile 506 S.K m. 11/A belirtilen hal ve durumlar kıyaslama yapılarak ve değişliklere denilmeye çalışılarak açıklanacaktır. Hem 506 S. kanun hem de 5510 S. kanunda iş kazası ve meslekte hastalığından yararlanmanın ilk koşulu sigortalı olmaktır. 5510 S. K. 4. maddesi uyarınca, "kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise; 1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, 2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, 3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, 4) Tarımsal faaliyette bulunanlar, c) Kamu idarelerinde; 1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgilli kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması

[50] **Tuncay/Ekmekçi,** s.393 **Güzel / Okur / Caniklioğlu,** s. 362; **Başboğa Şahbaz**, s. 13
[51] **Topaloğlu/Cınkı,** s. 40

öngörülmemiş olanlar, 2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılırlar" şeklinde kimlerin sigortalı sayılabileceği belirlenmiştir. Aynı kanunun 6'ncı maddesi uyarınca, "bu kişiler işe alındıkları andan itibaren direk sigortalı sayılacak ve işe giriş tarihinden sonra karşı karşıya kaldıkları iş kazası veya meslek hastalığı durumunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabileceklerdir." İşçinin iş sözleşmesine çerçevesinde bir veya birden fazla işverence çalıştırılması ve bu işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna[52] bildirim yapılmamış olması durumunda bile işçilerin geçirmiş oldukları iş kazası ve meslek hastalığı durumunu iş kazası kabul etmektedir. Burada ayrıca belirli bir süre sigortalı olma, yaş ya da prim ödenmesi koşulu aranmamakta olup sadece sigortalı olmak yeterlidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, m. 2'de sigortalı sayılıp m. 3 gereği istisna kapsamında kabul edilen yani sigortalı sayılmayanlar, 506 S. K gereğince iş kazası ve meslek hastalığı sigortalısı kabul edilmemiş ve geçirmiş oldukları kazaları da iş kazası kabul edilmemiştir. Bu durumun sonucu sadece Sosyal Güvenlik Hukuku açısından geçerli olup işçinin işverene karşı söz konusu kaza sebebiyle zararını karşılamak amacıyla tazminat davası açması mümkün olacaktır[53].

506 S. K. işçinin bir hizmet sözleşmesine bağlı çalışmadan iş kazası ve meslek hastalığı anlamında sigortalı sayılanlar da mevcuttur. Bu duruma, aday çırak, çırak ve meslek eğitimi gören stajyerler öğrenciler örnek verilebilir. Hizmet sözleşmesine bağlı olmadan çalışan kişiler de sigortalı sayıldığı gibi Sosyal Güvenlik Destek primi ödeyenlerde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmektedir[54].

5510 S. Kanunu, 506 S. Kanundan ayıran diğer bir özellik ise, parasal yardımlar ile sağlık hizmetlerini sigorta tekniğine uygun olarak birbirinden ayırmıştır. Aynı zamanda parasal yardımları da kendi içinde ikiye ayırmıştır. Bunlardan ilki kısa vadeli sigorta hükümleri diğeri ise uzun vadeli sigorta hükümleri olarak iki başlık halinde düzenlemiştir.

Kısa vadeli sigorta hükümleri ile güvence altına almaya çalıştığı riskler ayrı ayrı belirlenecek olursa; hastalık, analık ve iş kazası ve meslek hastalığıdır. Burada isminden de

[52] 16.05.2006 T. TBMM'de kabul edilerek, 20.05.2006 T. 26173 S. RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.; Bundan sonra "kurum" olarak anılacaktır.
[53] **Başboğa Şahbaz**, s. 14 **Tuncay/Ekmekçi,** s.393; **Güzel / Okur / Caniklioğlu,** s. 362
[54] **Sözer,** Armağan, s. 1894-1895.

anlaşılacağı üzere güvence kapsamına alınan bu risklerin geçicilik özelliğinden dolayı kısa vadeli sigorta şeklinde tanımlanmıştır[55].

5510 S. K. "Sigortalı Sayılanlar" başlıklı m.4 ile Kısa Vadeli Sigorta Kolları uygulama Tebliği[56] m.5 de kimlerin sigortalı sayıldığını yani iş kazası meslek hastalığı nedeniyle maddi zararını tazminini talep edebileceklerin kimler olduğunu düzenlemektedir.

5510 S. K. m4/1-a bendi "hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar" ifadesinden ayrı olarak kısa vadeli sigorta hükümleri kapsamında kimlerin sigortalı sayılacağı belirtilmiştir. Bunlar; "anılan kişilerin, köy ve mahalle muhtarları, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar; gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar; anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları; tarımsal faaliyette bulunanlar[57] ile 6132 sayılı At Yarışları Hakkındaki Kanuna tabi antrenörler ve jokeydir".

5510 Sayılı Kanun'da, eski kanun olan 506 sayılı kanunda olduğu gibi belirli bazı sigorta kollarını kapsam dahiline almıştır. Yani kanunun m. 5 uyarınca hizmet sözleşmesi ile çalışamadığı halde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına almıştır. Bunlar; "ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluları; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitimi gören öğrenciler ile meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrencileri; 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'na ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden m. 4/-a bendi kapsamında sigortalı kabul edildiklerinden Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerleri ve

[55] **Güzel /Okur/Caniklioğlu**, s. 362-363

[56] 28.09.2009 T. 27011 S. RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

[57] 5510 S. K. m.4./1.f.b.4'teki bu hükmüne, aynı Yasa'nın "sigortalı sayılanlar" başlıklı 6. Maddesinin (ı) bendinin "kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının , bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler". Şeklinde düzenlemesiyle istisna getirmiştir.

ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri"dir.[58].

Son olarak 5510 sayılı kanunda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıp aynı zamanda görülmekte olunan iş nedeniyle m. 13'te sayılan hallerden birinin gerçekleşmesi sonucu kazaya maruz kalmaları durumunda sigortalı sayılır ve gerekli yardımlardan faydalanırlar[59].

1.1.4.3. Sigortalının Kazaya Uğraması

Sigortalının uğramış olduğu zarar verici olayın iş kazası kabul edilebilmesi için 5510 S. K. m. 13'de belirtilen hal ve durumlardan birinde gerçekleşmesinin yanı sıra öğretide ve yargı kararlarında başka unsurlarda aranmaktadır. Bu unsurlar Borçlar Kanunu'nda kazanın unsurları olan; dıştan gelen bir olay, anilik ve istenilmemedir. Bazı yazarlar ilgili üç unsurun iş kazasının kabulü konusunda farklı görüştedirler. Bir görüşe göre, Sosyal Sigortalar Kanunda Borçlar Kanunu'nda kazanın unsuru olan, dıştan gelen etki, anilik, istenilmeme gibi unsurlara yer verilmediğinden ve işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin bulunması sebebi ile genel anlamda kaza için gerekli olan dıştan gelen etki unsurunu Sosyal Güvenlik açısından gereksiz kabul etmişlerdir. Bu görüşte olanlar, kazanın aniden ve kısa bir zaman diliminde zarar doğuran olay olduğu, yapılan iş ile uğranılan zarar arasında nedensellik bağının yeterli olduğunu bu yüzden sigortalının m. 13 de belirtilen durumlardan biri sebebiyle olan kazayı iş kazası kabul etmişlerdir[60].

Farklı görüşte olan bazı yazarlar ise, borçlar hukukunda kazanın unsuru olan dıştan gelen etki ve anilik olan iki unsur ile m.13'te belirtilen hallerden birinde meydana gelmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ancak istenilmeme unsurunun ise 5510 S. K. m. 22 gereğince kurumca sigortalıya belirli oranlarda parasal yardımlarda bulunulması gereken yasa hükmü karşısında aranmayacağı belirtilmiştir[61].

Bir diğer görüş ise ilgili kanunun m. 13'te sayılan hal ve durumlar ile birlikte anılan bu üç unsurunda bir arada bulunması gerektiğini, sigortalıyı cezalandırmaya yönelik m. 22

---

[58] **Başboğa Şahbaz**, s. 15-16

[59] **Başboğa Şahbaz**, s. 16

[60] **Tuncay/Ekmekçi,** s.394; **Güzel / Okur / Caniklioğlu,** s. 365; **Sözer**, s. 1896-1897; **Taşkent Savaş**, "İş Kazası Kavramı, Prof. Nuri Çelik'e Armağan",Cilt II, Beta Yayınlar, İstanbul-2001, s. 1954, **Üçışık,** s.94; **Çenberci Mustafa**,(Yazar, Yasa hükmü ile iş kazası sayılan hal ve durumlardan birinin gerçekleşmesi halinde, başkaca bir unsur aranmaksızın meydana gelen kazanın iş kazası olduğunun kabulü gerektiğini belirtmiştir.) "Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi", Olgaç Matbaası, Ankara-1985 s. 115

[61] **Eren,** s9; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 365; **Ulusan** s. 72; **Caniklioğlu Nurten**, "Sosyal Sigorta Türleri", "Yargıtay'ın İş Hukukuna ilişkin Kararlarının Değerlendirilmesi",2002, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara- 2004, s. 343-344.

uyarınca parasal yardımların eksik yapılmasını ve aynı zamanda daha insancıl bir anlayışın ürünü olan zarar gören sigortalıya sağlık yardımlarının yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu görüş parasal yardımlar ve istenilmeme unsurunun yok sayılmamasını gerektiğini savunmaktadır[62].

Yüksek mahkeme birçok kararında dıştan gelen bir etki söz konusu olmaksızın kalp krizi, beyin kanaması ve intihar gibi olayları iş kazası kabul etmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu bir kararda, sigortalı işçinin elektrik arızasını gidermek için gittiği bir lokalde geçirmiş olduğu kalp krizi sonucu öldüğü olaydır. Söz konusu olayda yasa hükmü gereğince "işçinin işyerinde bulunduğu sırada", "işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işverenin emir ve talimatı altında iken meydana gelmesi" sebebiyle iş kazası sayılmasını yasal bir zorunluluk kabul etmiştir. Yargıtay, kanunda başka bir kısıtlama olmadığından ve kanunda yer almayan kısıtlamaları yorum yoluyla genişletilemeyeceğinden olayı iş kazası kabul etmiştir[63].

Karşıt görüşteki yazarlar ise, bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için istenilmeme unsurunun var olması gerektiğini ileri sürmektedir. Zarar doğuran olayın sigortalının arzu ve iradesi dışında meydana gelmesinin önemli olduğunu vurgu yapmaktadırlar. Yargıtay'ın kazanın, işyerinde gerçekleşmesi nedeniyle iş kazası kabul edilmesi gerektiği yönündeki kararlarına karşı çıkarak işyerinde olsa bile intihar olayının iş kazası kabul edilemeyeceğini görüşündedirler[64].

506 S. K. 110. Maddesi ile 5510 S. K. 22. Maddesinde aynı konu düzenlenmiştir. Her iki kanunda öğretiyi destekler nitelikte, sigortalı işçinin kusur veya kasıtlı davranışı sonucu meydana gelen kazanın iş kazası olduğunu kabul etmişlerdir. 506 S. K. m. 110 uyarınca, işçinin kasıtlı bir davranışı ile iş kazası meydana gelmişse kurumca sağlanan "geçici iş göremezlik ödeneği" ile "sürekli iş göremezlik geliri"nden sigortalı mahrum bırakılır. Ancak 5510 S. K. m. 20 uyarınca bahsi geçen bu ödenek ve gelirin yarısına kadar olan kısmı indirilerek işçinin yararlandırılmasına yoluna gidilir. Yani 5510 Sayılı Kanun işçinin kast veya kusura dayalı davranışı ile meydana gelen kazayı iş kazası kabul etmiştir. Bu açıklamalar ışığında işçinin, işini yerine getirirken içten gelen veya dıştan gelen bir etki mi ya da istenilerek mi istenilmeyerek mi, bedenen zarar görmüş veya ölmüş olduğuna

---

[62] **Tuncay Can/Ekmekçi Ömer, "**Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları", Legal Yayınları, İstanbul-2009, s.265-266.

[63] HGK., 13.10.2004, 21-529/527., YKD, Cilt:31, Şubat 2005, Sayı:2 s. 165-169, www.hukukturk.com.tr.

[64] **Uşan M. Fatih**, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları", Seçkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 175.

bakılmaksızın iş kazası sayılması gerektiği yani genel anlamdaki kaza için aranan şartların iş kazası açısından aranılmaması gerektiği düşüncesindeyiz[65].

1.1.4.1.1. Sigortalının işyerlerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması

506 S. Kanun'un m.11/1-a'nın yürürlükte iken, gerekse 5510 S. Kanun'un m.13/1-a'nın yürürlüğe girmesinden sonraki uygulamada, "sigortalının işyerinde bulunduğu sırada" gerçekleşen her türlü kazaların, iş kazası olduğu kabul edilmiştir. Maddenin yazılış amacına göre, zarar doğuran olayın işyerinde gerçekleşmesi ve işçiyi fiziksel ya da psikolojik zarara uğratmasının iş kazası kabul edilmesi ve işçinin olay esnasında işverenin hakimiyeti altında olup olmadığı tartışılmadan durumun işçinin işverenin hakimiyeti altında olduğu kabul edilerek, iş kazası sayılmasıdır. Sosyal Sigortalar Kanununun sağlamış olduğu koruyucu hükümlerden işçinin en geniş şekilde yararlandırılması gerekir[66].

"İşçi işyerine ayak bastığı andan, işyerini terk edeceği ana kadar çalışır durumda olsun olmasın, işverenin otoritesi altında olup olmadığı münakaşa dahi edilmeden ve bu hususun araştırılmasına mahal vermeden korunmaktadır".[67] Sigortalı işçinin maruz kaldığı zararın kesinlikle çalışma vakitleri içerisinde gerçekleşmesi gerekli değildir. Çalışma vakitleri dışında olan; öğle molasında sigortalı işçinin diğer bir işçi tarafından ya da üçüncü bir kişi tarafından yaralanması ya da öldürülmesi ile işyerindeki avluda koşarken düşmesi durumu iş kazası kabul edilmelidir.[68]

İşçinin işyerinde bulunması ve zarar doğuran kazanın işyerinde gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Bu durumun haricinde işçinin kusuru olmasının da kanun kapsamında zarar doğuran olayın iş kazası sayılmasına engel bir durum teşkil etmeyecektir.

Zarar doğmasına sebebiyet veren olayın, doğal bir olayın ya da üçüncü bir kişinin fiilinin sebebiyet vermesi 5510 S. K. kapsamında olayın iş kazası sayılmasına engel bir durum değildir[69].

Yargıtay her iki kanundaki aynı uygulaması ile işçinin ve hak sahiplerinin sosyal koruma maksadını da göz önüne alarak işyeri içerisinde gerçekleşen her türlü olayı iş ile

---

[65] **Başboğa Şahbaz**, s. 19
[66] **Atıcı Ali,** "İşverenin İş kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu (Yüksek Lisans Tezi)", Selçuk Üniversitesi, Konya, 2010, s. 21.
[67] **Atabek,** s. 52.
[68] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 368
[69] **Tuncay/Ekmekçi,** s.399-400; **Güzel / Okur / Caniklioğlu,** s. 367-368; **Narter,** s. 16

ilgisi olsun olmasın, çalışma saatleri içinde olup olmadığına bakılmaksızın kurum tarafından sağlanan yardımlardan faydalandırmak için iş kazası saymıştır[70].

Madde hükmünde adı geçen işyeri kavramına da değinmek gerekirse, "sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurla beraber işlerini yürüttüğü yerlerdir. İşyerinde üretilen mal, hizmet ile amaçları yönünden bağlılıkları bulunan veya aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, yemek, uyku, dinlenme, yıkanma, muayene, çocuk emzirme, bakım, beden ve mesleki eğitim yerler, avlu, büro gibi eklentiler ile araçlarda iş yeri sayılır"[71] . Yargıtay kararları da "sigortalı işçilerin yıkanma yerleri, kişisel bakım ve vücut temizliğinin yapıldığı yerleri" iş yeri kabul etmiştir.

Yargıtay işçinin işyerinde bulunduğu sırada başlayan kalp krizinin hastanede ölümle sonuçlandığı olayı da iş kazası saymıştır. Bir başka kararlarında ise, işyerinde çalışma saatleri içinde meydana gelen intihar olayını iş kazası saymış ancak işçinin kendisine verilen lojmanında meydana gelen intihar vakasını iş kazası kabul etmemiştir. Bu duruma gerekçe olarak, söz konusu lojmanın işin görüldüğü yer ile aynı binada bile olsa işyeri sayılamayacağıdır[72].

Yargıtay'ın iş kazası kabul ettiği olaylara başka örnekler verirsek; işyerinin yatakhanesinde gerçekleşen kaza, gece bekçisinin işyerinde geçirdiği beyin kanaması neticesinde felç kalması veya ölmesi, işyeri içerisinde taş kaldırırken bağırsak düğümlenmesi sonucu ölme, işyerinde çalışırken harcanan fazla efor sonucu ölüm vb.[73].

1.1.4.1.2. Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi nam ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle kazaya uğraması

5510 S. K. m. 13/1 (b) bendi ile iş kazası olarak belirtilen ikinci durum ise, "işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle" meydana gelen iş kazalarıdır. Burada önemli olan, sigortalının meydana gelen olay neticesinde hemen veya sonradan bedenen veya ruhen özre işveren tarafından yürütülen iş nedeniyle uğramasıdır. Madde metninden anlaşılması gereken; işyerinde meydana gelen kazalar aynı maddenin (a) bendinde düzenlendiği için, meydana gelen kazanın işyeri dışında meydana gelmesi aranacaktır. Yani bir sigortalının

[70] **Atıcı,** s. 22
[71] **Güneren**, s. 370
[72] Y9HD.21.10.1969 T.,1969/7602 E., 1969/10056 K. sayılı ilamı, "yüksel, İş kazaları ve meslek hastalıkları", s.23'den Akt: **Bigay,** s.60-61
[73] **Narter,** s17-18

maruz kaldığı kazanın iş kazası kabul edilebilmesi için işyerinin dışında işveren tarafından verilen veya görevlendirilen bir iş nedeniyle olması gerekir[74]. 5510 S. K. m.13/1(a) bendi işyerindekini, (b) bendi ise işyerinin dışında gerçekleşen kazaları öngörmektedir. İlgili maddenin geri kalan hükmünde, bağımsız çalışanları kapsamaktadır.[75]

Ayrıca işçinin işyeri içinde zarara uğramasına neden olan her türlü kaza, sebebine bakılmadan iş kazası kabul edildiği gibi işçinin işyeri dışından işveren tarafından verilen iş sebebiyle kazaya uğraması halinde de aynı uygulamanın devamı gerekir[76].

"Belirtilen tüm olasılıklarda, kaza işyerinde cereyan etmemiş olsa bile, örneğin, işverenin sigortalıyı işyeri dışında bir görevle başka yere göndermesi veya sigortalının işin gereği olarak işyeri dışına çıkması halinde uğradığı kaza iş kazasıdır. Sigortalının işverenden aldığı talimat uyarınca, bir müşterinin evinde elektrik arızasını gidermeye çalışırken, elektrik akımına kapılarak ölmesi halinde, iş kazası söz konusu olacaktır. Belirtelim ki, 13. Maddenin (b) bendi hükmünü uygularken, sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle hareket edip etmediğine dikkat etmek gerekir. Bunun dışında, nasıl işyerine meydana gelen kazaların nedenleri üzerinde durulmuyorsa, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinin dışına çıkan işçi de, herhangi bir nedenle kazaya uğrarsa bu kazanın da iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekir."[77] Buna karşılık Yargıtay'a göre, "başka bir işyerine oradaki kavgayı görme amacıyla giden ve orada vurulan sigortalı işçinin uğradığı kaza iş kazası kabul edilmez."[78]

---

[74] **Narter,** s. 18

[75] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 370; **Sözer,** Sosyal Sigortalar, s. 364 vd. **Tuncay/Ekmekçi,** s.401;-406

[76] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 370; **Sözer,** Sosyal Sigortalar, s. 364 vd. **Tuncay/Ekmekçi,** s.401;-406**Başboğa Şahbaz**, s. 24

[77] **Atabek,** s. 62; "Tomruk deposunda tesellüm işçisi olarak görevlendirilen sigortalının, tali yol ayrımına kadar traktör sürerken kazaya uğraması m.11/A, b hükmü kapsamına girer. Yargıtay ise, olayı m.11/A, a veya m.11/A, c çerçevesinde değerlendirmiştir." (Y. 10. HD., 18.9.1990, 6897/7605, YKD Aralık 1990, s.179 vd.; **Güzel Ali,** "Yargıtay'ın 1990 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul,1992, s. 176); Yargıtay'a göre, sigortalının traktörün römorkun kasasına çarpmak suretiyle yaralanması ve malul kalması iş kazasıdır." (21. HD., 11.2.1999, 415/562). "Yüksek Mahkeme, dolaylı da olsa belediye temizlik işçisinin bir mahallede çöp torbalarını çöp aracına yüklerken terörist bir saldırı sonucu vefat etmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiş, ancak işverenin olayda herhangi bir kusurunun bulunmadığı sonucuna varılmıştır." (10. HD., 27.1.2003, 10290/298, YKD, Ekim, 2003 s.1536 vd.); **Canbolat**, s.19; "sonucu itibariyle isabetli olmakla birlikte, dayandığı bazı gerekçeler acısından isabetli sayılmayacak bir kararında da yüksek mahkeme, trafik kazasının, işverence yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleştiği ispat edilemediğinden, kazayı iş kazası olarak nitelendirmemiştir." (Y. 21. HD. 12.7.2011 T., 2010/14098 E., 2011/6281 K.); aynı görüş **Uşan M. Fatih**, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türler, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi", 2011, Ankara, 2013, s. 397- 400. Yargıtay, şirket ortaklarının babasına ait arazide çalışırken sigortalının vefat etmesi iş kazası olup olmadığı incelemesi yapılmadan karar verildiği için hükmü bozmuştur. (Yarg. 10. HD., 08.03.2011, 604/2948)

[78] Y10HD, 2.10.1997,6247/6372, TÜMA/İİÇB: 1167, s.7

Yargıtay bir kararında işverenle ait işyerinde hizmet sözleşmesi ile çalışan işçinin iş saatleri içerisinde işveren tarafından bakkala çay almaya gönderilmesi durumunda gerçekleşen trafik kazasını iş kazası kabul etmiştir. Bu durumda dolaylı biçimde dahi olsa işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş dolayısıyla yani işçi işverenin emir ve talimatı ile iş yaparken söz konusu kaza meydana gelmiştir[79].

Konuyla ilgili bir başka Yargıtay kararında ise, "kamyon şoförünün, işveren talimatı ile yük taşıdığı sırada geçirdiği kaza[80] ile sigortalı işçinin işyerinde çuval kaldırırken bedenen sakatlığa maruz kalması veya ölmeden mevut olan bir hastalığının iş kazasına bağlı olarak artmış olmasını da iş kazası olarak kabul etmiştir"[81].

1.1.4.1.3. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması

Eski 506 S. K. m. 11/a/c ile paralel bir düzenleme olan 5510 S. K. m. 13/c uyarınca, "bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevi nedeniyle işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı tüm kazalar iş kazası kabul edilmiştir." Anlaşılacağı üzere bir önceki başlıktan farklı olarak burada işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleşen kazalar nedeniyle değil de işçinin işini ifa etmediği dönemde gerçekleşen kazaları da iş kazası kabul edilmiştir. Yani işçinin kaza anında görevlendirildiği iş ile ilgileniyor olması gerekmemektedir[82].

Günümüzde ticaretin önemli boyutlar kazanması sonucu iş hayatındaki gelişmeler neticesinde sigortalı işçilerin yurt içi çalışmalarının yanı sıra yurt dışında görevlendirilmelerini ve orada çalışmalarını yürütme imkânı sağlanmıştır. Sigortalı işçinin görevli olarak yurt dışına gönderildiği durumlarda asıl işini yapmaksızın yolda geçen süre veya konaklama gibi geçirdiği zaman dilimlerinin bulunması olağandır. Bu başlık altında işverence görevlendirilip başka bir yere gönderilen sigortalının asıl işini ifa etmediği zaman diliminde gerçekleşen kazaların iş kazası sayılması durumunun üzerinde durulmakta olup burada asıl işini yapmaksızın geçen zamanları kanun amacına uygun yorumlamak gerekir.

---

[79] Y10HD, 21.03.2002 Tarih, 2002/1891 E.-2002/2479 K. sayılı ilam, Leges, İçt. Prog. Bigay, s.62
[80] Y10HD, 19.10.1994 Tarih, 12274/17815, **Araslı Utkan,** "Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar", Cilt I, Turhan Kitapevi, Ankara-2002, s. 452
[81] Y10HD, 27.01.2005 Tarih, 2004/8211 E. 2005/307 K. **Aslanköylü Resul, "**Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu", Yetkin Yayınları, I. Cilt, Ankara-2008**,** s. 431
[82] **Bigay, s.** 71

Buna göre, asıl işini yapmaksızın geçen zaman, hayatın olağan akışına uygun, genel yaşam tecrübelerine göre uygun görülebilecek ve hoşgörü ile karşılanacak bir vakit dilimidir[83].

4857 S. K. m. 66/1-b uyarınca, "işçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler şeklinde belirtilen süreleri iş süresi kabul etmiş olup"; yemek, eğlence, uyku süreleri de bu madde kapsamına alınmıştır. Özetlemek gerekirse, bir işçinin işyerinden ayrıldığı andan tekrar geri aynı işyerine döndüğü zamana kadar hayatın olağan koşulu içinde kalmak şartıyla ve çalışmadan geçirdiği zamanlarda tüm risklere karşı sigortalı işçi sosyal sigortalar güvencesi kapsamındadır[84].

Aşağıda konunun daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla Yargıtay kararları ile kısaca örnekler verilmiştir.

Yargıtay kararında, işi gereği görevlendirildiği iş için giderken sigortalı işçinin gidiş yolu üzerinde bulunan bankta otururken meydana gelen kazayı iş kazası kabul etmiştir.[85] Başka bir kararında ise Suudi Arabistan'a görevli olarak gönderilen tır şoförünün döviz bozdurmak için normal güzergâhını değiştirmesi ve döviz bürosuna giderken meydana gelen kazanın iş kazası kabul edilmesidir[86].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu bir kararda, işyerinden malzeme almak için gönderilen işçinin malzemeleri aldıktan sonra işyerine dönmeden önce babasının dükkânına uğraması ve orada çay içerken silahla vurulup öldürüldüğü olay iş kazası kabul edilmiştir[87].

Yargıtay, işveren tarafından görevlendirilen sigortalı işçinin işe giderken dinlenmek amacıyla oturduğu bankta bomba patlaması sonucu öldüğü olayı iş kazası kabul etmiştir. Burada sigortalı işçinin işverenin otoritesi altında olduğu kabul edilmekte olup işverence görevlendirilme bulunmadığı durumları iş kazası saymak mümkün değildir. Bunun haricinde Yargıtay bir başka kararında işverenle arasında bir hizmet ilişkisi olan sigortalının işverence herhangi bir görevlendirme bulunmaksızın işverenin oğlu ile mülkiyeti işverene ait olan araç ile eğlenmek amacıyla ilk olarak Çorum'a gidilmesi, buradaki eğlencenin ardından başka bir il olan Samsun'a giderken yolda meydana gelen trafik kazasında işçinin yararlandığı olayı iş kazası olarak nitelendirmemiştir. Çünkü sigortalıyı zarara uğratan olayın özel amaçlı

[83] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 370-371; **Tuncay/Ekmekçi,** s.403-404; **Başboğa Şahbaz,** s. 25
[84] **Başboğa Şahbaz,** s. 25; **Narter,** s. 20; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 370-371; **Tuncay/Ekmekçi,** s.403-404
[85] Y10HD, 13.10.1987 Tarih, 1987/5024 E.1987/5137 K. sayılı ilamı için bkz. Kazancı İçt.
[86] Y10HD. 03.02.1987 Tarih, 1987/19E. 1987/430 K. sayılı ilamı, bkz. Kazancı İçt.
[87] YHGK. 05.06.1996 10/228-454'den Akt.; **Güneren,** s. 397

eğlenmek ve gezi sırasında meydana gelmiş olduğu ve işverenin otoritesi altında olmadığı aşikârdır[88].

1.1.4.1.4. Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zaman diliminde kazaya uğraması

5510 S. K. m.13/1-(d) uyarınca, "emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğramasını" iş kazası olarak düzenlenmiştir. [89] 5510 Sayılı Kanun'un bu hükmü ile 506 S. K. arasındaki tek ayrım; 506 S. Kanunda "emzikli kadın" ibaresi düzeltilerek doğru ifade olan "emziren kadın" ibaresi olarak 5510 Sayılı kanunda yer verilmiştir[90].

4857 S. K. m.74 son fıkrası uyarınca, "sigortalı kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler içinde ve kaç seferde kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Kadın sigortalı, süt iznini iş yerinde kullanacağı gibi iş yeri dışında da kullanabilir. Süt izni sırasında kadın sigortalı iş yerine yakın bir evde oturuyorsa evine giderek çocuğunu emzirebilir"[91]. Bir yaşından küçük çocuklarını emziren kadın sigortalılara tanınan günde toplam bir buçuk saatlik süt izni sırasında kazaya uğranılması durumu iş kazası sayılan diğer bir durumdur.

Emziren annelere tanınmış söz konusu izin sırasında gerçekleşen kazalar 5510 S. K. uyarınca iş kazası kabul edilmiştir. Burada bahse konu kazanın işyerinde veya bağlantılı olduğu başka bir yerde olması şartı aranmamaktadır. Yani kanun hükmünde aranan kıstas, emzirme işleminin yapıldığı yer değil ona ayrılan zaman diliminde gerçekleşmesidir.[92]

Nitekim YHGK bir kararında, süt iznini kullanan sigortalı kadının işyerinden ayrılıp da geri işyerine dönerken karşı yola geçtiği esnada meydana gelen trafik kazası sonucu vefat etmesi de iş kazası kabul etmiştir[93]. Kısaca burada dikkat edilmesi gereken husus, sigortalı kadın işçinin ister işyeri sınırları içerisinde ister işyeri dışında herhangi bir yerde olsun fark etmeden süt iznini kullandığı zaman diliminde uğradığı kazanın, iş kazası kabul edilmesidir.

---

[88] **Narter**, s.20-21
[89] **Bilgili Özkan**, "Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması", Ankara SMMMO Yayın, No:60, Ankara-2008 s. 487
[90] **Başboğa Şahbaz**, s. 27 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 372
[91] **Atıcı,** s. 21
[92] **Narter,** s. 21.
[93] YHGK, 10.06.1983,328/652, **Yelekçi Memduh,** "Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi", Ankara, 1991, s.245'ten Akt: **Akın** s. 33-34.

1.1.4.1.5. Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kazaya uğramaları

5510 S. K. m. 13/e bendinde "sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere geliş gidişi sırasında meydana gelen kazaları" iş kazası kabul etmiştir. Aynı düzenlemeyi içeren mülga 506 S. K. m11/A-e bendindeki tek fark "toplu" kelimesinin çıkarılmış olmasıdır. Bu değişiklik yerinde ve isabetli olup sigortalı işçilerin sadece toplu olarak getirilip götürülme sırasında meydana gelen kaza olma koşulunu kaldırmış olup aynı zamanda işverence işçiye sağlanan bir taşıtla bireysel olarak işe geliş gidişi sırasında meydana gelebilecek kazaları da iş kazası olarak kabul etmiştir. Bizce de mülga olan 506 Sayılı Kanun'daki değişiklik münferit taşımayı kapsamadığı için adaletsiz bir durum yaratmakta olup yapılan düzenleme yerinde olmuştur[94]. Yeni düzenlemeye göre işverence sağlanan araç ister bireysel ister toplu taşıma aracı olsun fark etmeksizin işçilerin bu araçlar içerisinde uğrayacağı kazayı tartışmasız olarak iş kazası kabul edecektir.

İşçilerin işe gidiş gelişlerinde kullanabilecekleri ve toplu taşıma düzeninin bulunduğu işyerlerinde, işverence sigortalılara sağlanan taşıt için aracın geçeceği bazı duraklarda işverenin otoritesi altında sigortalı işçiler toplanmaktadır. Aynı şekilde iş dönüşü de aynı duraklarda işçileri indirilmektedir. Sigortalıların işe giderken taşıta binmek için bekledikleri nokta toplu taşıma hazırlık hareketinin başladığı yerdir. Madde hükmünde geçen "sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere geliş gidişi sırasında" cümlesindeki "sırasında" kelimesi ile hazırlık hareketlerini de içermektedir. Bu durumu destekler nitelikte 21. Hukuk Dairesi de bir kararında "sırasında kelimesinden sadece servis aracında geçen süreyi değil servis aracına binmeden yani beklerken ki sürecinde dâhil olacağı" şeklinde yorumlanmasının sosyal güvenlik hukukuna uygun düşeceği açıklanmıştır[95].

Yargıtay bazı kararlarında, "işçinin tahsis edilmiş olan araca binmek için yolun karşı tarafında bulunan servis aracı durağına ulaşmak için yolu geçerken aracın çarpması sonucu ölümü veya servisten inip de yolun karşı tarafına geçmeye çalışırken başka bir aracın çarpması sonucu ölümü[96] ve bunun gibi servisten indikten sonra yolun karşısına geçerken motosiklet çarpması sonucu yaralanması[97] olaylarını iş kazası" saymamıştır. Buna karşın

[94] **Güzel/Okur/Canikoğlu,** s. 372; **Tuncay/Ekmekçi,** s.407-410
[95] **Güneren,** s. 404 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 372; **Tuncay/Ekmekçi,** s.407-410
[96] Y21HD, 14. 10. 1999, 5552-7026; Y21HD, 16.02.2009,2008/3697 E.., 2009/2020 K., **Güneren**, s. 408-411
[97] Şanlıurfa İş Mahkemesi'nin iş kazası tespit davasının reddine ilişkin 14.12.2007, 256-360 sayılı kararı Y21HD.nin 16.02.2009,2008/3697 E., 2009/2020 K. sayılı kararı ile onanmıştır.

Yargıtay bir başka kararında, "sigortalının işverence temin edilmiş servis aracından inip kısa mesafede olan işyerine giderken uğradığı kazayı iş kazası" olarak kabul etmiştir[98].

Yargıtay bir kararında ise, madde hükmünde işverence organize edilen işyerine gidiş geliş sırasındaki taşımalar esnasında oluşan kazalar ister münferit ister toplu taşıma olsun fark etmeksizin iş kazası kabul edilmesine rağmen sigortalının şahsi aracı ile işyerine gidiş geliş sırasında geçirdiği kazanın iş kazası sayılması doğru değildir.[99].

"Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de 21 No'lu Tavsiye Kararı'nda çalışanların işleriyle oturdukları, yemek yedikleri veya ücretlerini aldıkları yerler arasındaki doğrudan yollar üzerinde uğradıkları kazaların iş kazası sayılması gerektiği belirtilmiştir."[100].

1.1.4.4. Sigortalının uğradığı kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması

Mevcut olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için 5510 S. K. m. 13'te sınırlı bir şekilde belirtilen hallerin yanında meydana gelen olay neticesinde sigortalının bedenen veya ruhen bir zarara uğraması gerekmektedir. Bu bedensel ya da ruhsal zarar hemen gerçekleşebileceği gibi sonradan da ortaya çıkabilmektedir. Burada özellikle vurgulanmak istenen, zararın hemen olay anında ortaya oraya çıkması iş kazası anlamında şart değildir[101]. Nitekim Yargıtay'da, işin yürütümü esnasında vinçten düşen işçinin yaralanarak hastane kaldırıldığı ve hastanede yirmi sekiz gün geçirdikten sonra vefat etmesini iş kazası kabul etmiştir[102].

Bedensel zararlar için kastedilen; her türlü yaralanma, sakatlanma, kırık, çıkık, yanık, çeşitli organlarda görme veya işitme kaybı ya da körlük, sağırlık, beyin kanaması, iç kanama örnek verilebilir. Ruhsal zararlara ise; hafıza kaybı, zihinsel yorgunluk, akıl zayıflığı, akıl hastalığı, sinir bozuklukları olarak iş kazası kabul edilen örneklerden bir kaçıdır. Buna karşı her türlü bedensel ve ruhsal zarar iş kazası sayılmamaktadır. Bunlar; küçük sıyrıklar, yaralar, çarpmalar olarak sıralanabilir[103].

Ayrıca öğretide tartışmalı olan bir diğer konu ise, takma kol, takma bacak, takma göz ve diş gibi sigortalı işçiye sonradan takılan ve vücudun bir uzuv gibi işlem gören protezlerin

---

[98] Y21HD 01. 05. 2003, 4144-4142, 10. HD. 19.11.1987, 6147-6285, **Aslanköylü,** s. 443.
[99] YHGK, 10.04.2002, 21/200-304, 04.11.1998,21.HD.28.06.2001,4592-5149, Akt: **Güneren,** s. 404
[100] **Atıcı,** s. 28
[101] **Narter,** s23 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 374; **Tuncay/Ekmekçi,** s.411-412
[102] Yarg. 9. HD., 05.05.1972, 15799/15836 K.,
[103] **Güzel/Okur**, s.234; **Tuncay A Can, "**Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri", Beta Basım-Yayın, İstanbul-1992, s 246'den Akt: **Bigay,** s. 57

iş sırasında meydana gelen kaza neticesinde zarar görmesini iş kazası sayılıp sayılmaması konusudur. Burada bir görüş iş kazası sayılmamasını düşünürken baskın olan diğer görüş ise protezler vücudun ayrılmaz parçası olduğu için vücut tamlığını geniş yorumlanması gerektiği ve iş kazası sayılması gerektiğini savunmaktadır.[104] Kanımızca da ikinci görüş olan geniş şeklinde yorumlamak daha doğru olacaktır. Çünkü "Vücudun noksan bulunan bir kısmının, gaye ve özellikle morfolojik bakımdan yerine geçen, takma bacak, takma diş ve göz(protez) gibi şeylere verilen zararlar da vücut bütünlüğünün ihlalidir"[105].

TBK m. 54'te, sayılan zarar kalemlerinin yanında ve ek olarak kazanç kaybının da bedensel zarar kapsamında olduğu kabul edilmiştir. Kısacası bir iş kazasından bahsedebilmek için sigortalının iş kazası sonucu hemen veya sonradan bedenen veya ruhen bir arızaya maruz kalması gerekmektedir. Burada belirleyici husus, uğranılan arızanın sosyal sigorta yardımı gerektirecek derecede önemli olmasıdır[106].

1.1.4.5. Meydana gelen iş kazası ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının varlığı

Çalışmanın temel konusu iş kazaları ve meslek hastalığından kaynaklanan cismani zararlardan dolayı işverenin hukuki sorumluluğu olduğu için nedensellik bağı kavramının önemli olması sebebiyle daha kapsamlı incelenip Yargıtay 9. Huk. Dairesinin kararında[107] da özellikle vurgulandığı üzere, iş ile olay ve olay ile zarar arasındaki nedensellik bağı olmak üzere iki başlık halinde ele alınacaktır.

1.1.4.5.1. Sigortalının yürüttüğü iş ile meydana gelen kaza (olay) arasındaki illiyet bağının varlığı

Öncelikle bir iş kazasının varlığından bahsedebilmek için kaza ile sigortalının yürüttüğü iş arasından uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. İş kazası, hayatın olağan akışına ve genel hayat tecrübelerine göre meydana gelmelidir. Yani bu iki sebebin meydana gelmesine elverişli ya da zararlı sonucun oluşumunu kolaylaştıran neden, uygun neden olup, bu neden ile sonuç arasındaki bağa da uygun nedensellik bağı olarak tanımlayabiliriz. 5510 S. K. m. 13'teki durumlarda iş ile kaza arasında uygun nedensellik

[104] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 374; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 412**; Bigay**, s. 57; **Aslanköylü**, s. 421.
[105] **Tandoğan**, s. 283; **Eren**, s 8.
[106] **Narter**, s 24.
[107] Yarg. 9. HD., 05.03.1987, 2181/2655, www.hukuktürk.com

bağının bulunduğu karine kabul edilmiştir[108]. Sigortalı işçi yürütülen iş ile kaza arasında nedensellik bağının olduğuna ilişkin en güçlü karine ise kanunumuzda m.13/a'da belirtilen kazanın işyerinde meydana gelmiş olması durumudur[109].

Hayatımızdaki karmaşık olaylar içerisinde nedensellik bağının yani diğer bir anlatımla illiyet bağının tespit edilmesi kolay değildir. Bu yüzden, bu neden sonuç ilişkisinin tespitindeki genel ölçüt, işçinin maruz kaldığı kazanın "işverenin otoritesi altında" iken meydana gelmesidir. Sigortalı söz konusu zararlandırıcı olaya işverenin emir ve talimatı altında iken diğer bir anlatımla otoritesi altında iken maruz kalması durumunda kanunumuz uygun nedensellik bağı bulunduğunu kabul etmekte ve kazayı iş kazası saymaktadır[110]. Bu durumda işveren ile işçi arasındaki otorite ilişkisinin hangi şartlarda geçerli olduğu konusuna gelecek olursak, işyeri ve iş süresi şartlarına dikkat edilir. Yani sigortalı işçi, işyeri ve iş süresi içerisinde bulunduğu sürede ilke olarak işverenin otoritesinde olduğu kabul edilir[111]. Ancak kanımızca bu ölçüt her olaya uygulanamaz. Her somut olayı kendi içerisindeki şartlar ile değerlendirmek gerekir.

Sigortalının maruz kaldığı kaza kendi kusurundan meydana gelse de bu durum nedensellik(illiyet) bağını etkilemez. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir. Bir kararında, mezbaha işinde çalışan işçinin alkollü iken bıçağı kesmekte olduğu hayvan yerine kendi bacağına saplaması ve kan kaybından ölmesi durumunu iş kazası kabul etmiştir. Görüldüğü üzere işçi kendi kusuru ile kazaya sebebiyet verse söz konusu olayın iş kazası sayılmasına engel değildir[112].

Yargıtay bir başka kararında, aynı işyerinde çalışan işçilerden birinin diğer işçinin kafasına gelberi aletini çarpması sonucu işçinin vefatının gerçekleştiği olayın iş kazası tespiti davasında, olayın iddia edildiği gibi gerçekleşmediği işçinin söz konusu olaydan sonra iki gün daha işyerinde çalıştığı, daha sonradan hastaneye yatırıldığı, adli tıp ve otopsi raporlarına göre işçinin ölme nedeninin menenjit olduğu ve bu hastalık neticesinde beyinde yaygın intihap sonucu vefatın gerçekleştiğini, vurma sonucu harici bir travma durumuna rastlanılmaması sebebiyle sonuç ile iş ve işyeri arasında nedensellik bağı bulunmadığı kabul edilerek olayı iş kazası kabul etmemiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, ölümün nedeni için iddia edilen olay ile ölümün gerçekleşmesine sebep olan olayın farklı olması yani

[108] **Tuncay/Ekmekçi**, s.267-268
[109] **Ulusan**, s. 76
[110] **Güzel/Okur/Canikoğlu,** s. 375; **Ulusan**, s. 78; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 268
[111] **Güzel/Okur/Canikoğlu,** s. 376; **Bigay**, s. 58
[112] Yarg. 10. HD., 23.03.1992T., 1991/12579 E., 1992/3624 K., **Tuncay/Ekmekçi**, s. 267; www.hukukturk.com.tr

nedensellik bağının bulunmaması sebebiyle iş kazası kabul edilmemiş olması kararı doğru olsa da kanımızca Yargıtay'ın söz konusu olayda ölüm nedeninin işyerinin çalışma koşullarından kaynaklanıp kaynaklanmadığının araştırılmasını, öncelikle bu hususu açıklığa kavuşturulduktan sonra bunun sonucunda bir karar vermesi daha yerinde olurdu[113].

Yargıtay 10. HD bir kararında[114] işçinin bir başka işçi tarafından intikam ve öç almak amacıyla diğer işçiyi öldürdüğü olayın iş kazası kabul edilmesi ve Kurumca parasal yardımların yapılması gerektiği yönünde karar verilmiştir. Söz konusu örnek üzerinden Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, iş ile olay(kaza) ve olay ile zarar olmak üzere iki başlık halinde nedensellik bağının incelenmesinin gerektiği daha önce bahsedilmiştir. Yargıtay'ın bu emsal kararında aslında iş ile olay arasındaki nedensellik bağının sosyal sigorta hukukunun sağladığı parasal yardımlar açısından incelenmesinin gereksiz olduğunu düşüncesindeyiz. Çünkü zaten somut örnekte olayın işyerinde gerçekleşmesi nedeniyle iş kazası kabul edilmiş olup gerekli parasal yardımlar sigortalının hak sahiplerine yapılmıştır[115].

1.1.4.5.2. Olay ile zarar arasındaki illiyet bağı

5510 S. K. m. 13'te sigortalıyı zarara uğratan ve iş kazası sayılan hal ve durumlardan bahsederken illiyet bağının iş kazasının kabulünde bir unsur olduğu kabul edilmiştir. Bununla beraber kazanın tek başına varlığı yeterli olmayıp kazaya bağlı olarak sigortalı işçinin vücut bütünlüğünün(tamlığının) ihlal edilmiş yani bir zararın ortaya çıkması gereklidir. Kısacası meydana gelen bir kaza olmalı ve bu kaza sonucu sigortalının vücudunda bir zarar meydana gelmelidir. Yargıtay, iş kazasının belirlenmesinde Sosyal Güvenlik hukukunun amacı olan işçinin menfaatinin korunması gerekliliği nedeniyle daha esnek değerlendirmeler yaparken bu durum son zamanlarda değişiklik göstermiş olup illiyet bağının belirlenmesinde daha sert yorumlamalar yapılmıştır[116]. Yargıtay bir kararında, "sigortalının iş kazası sonucunda yaralanıp hastanede tedavi gördükten sonra, memleketine giderken geçirdiği trafik kazası sonucu ölmesi olayını, illiyet bağının yokluğu nedeniyle iş kazası olarak kabul etmemiştir"[117].

---

[113] **Başboğa Şahbaz**, s. 31-32
[114] Yarg. 10.HD., 30.04.1973, 1972/38091 E., 1973/14209 K.
[115] **Akın**, s. 40
[116] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 376-377; **Taşkent,** s. 1966; **Üçışık**, s. 95
[117] Y. 10. HD., 25.05.1989, 3064/4630, Y. 10. HD. 18.09.1990, 6897/7605,(Yargıtay, bir başka olayda, Orman İdaresi'nde tesellüm işçisi olarak çalışan sigortalının, yüksek tonajlı kamyonlarının, depoya kadar yanaşamamaları nedeniyle, tomrukları tali yol ayrımına kadar götürüp, teslim işlemleri ile uğraşırken geçirdiği

Yargıtay bir kararında, "*sigortalı işçinin 1991 yılında sağ gözüne metal çapağı kaçması sonucu uğradığı maddi ve manevi zararının giderilmesine ilişkin davada; işçinin 1991 yılında yaşadığı bir olaydan dolayı gözüne maden parçası kaçtığı, sigortalının tedavi görüp iyileştikten sonra işe başladığı, ancak yedi yıl sonra, kurumuş bir boya parçası nedeniyle aynı gözünde yeniden bir rahatsızlığın ortaya çıktığı ve görülen davada, doğan işçi zararının 1991 yılındaki olaya bağlandığı anlaşılmıştır, diyerek, hâlbuki işçide oluşan zararının daha sonra uğradığı olay nedeniyle meydana geldiği, 506 sayılı yasanın 11/A bendinde gösterildiği üzere, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için, zararlandırıcı olayla meydana gelen zarar arasında, uygun neden sonuç bağının kurulmasının zorunluğu olduğu sonucuna varmıştır.*"[118].

1.2. İş Kazasının Tespiti

Bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı Yargıtay kararlarında görüldüğü üzere tartışmalı olabilmektedir. Bu gibi durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumunun denetleme ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturma ve inceleme yapılır. Soruşturma neticesinde mevcut olayın iş kazası olduğu kanaatine varılırsa işlemler ona göre yapılır.[119] 506 S. Kanundan farklı olarak, 5510 S. K. m.13 ile "veya" bağlacı kullanılarak mevcut incelemeyi iki kurumdan birinin yapmasının yeterli olacağı belirtilmiştir.[120]

İş kazası sebebiyle işverene yönelik açılacak maddi ve manevi tazminat davalarından önce gerçekleşen kazanın, iş kazası olup olmadığının tespit edilmesi gereklidir. Bu sebeple de kazanın ilk olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir. Bildiriden sonra yapılan inceleme ve araştırma neticesinde kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti gerekir.[121]

5510 S. K. m.4/I(a) uyarınca çalıştırılan sigortalıların maruz kaldığı kaza sonrası işverenleri tarafından o yer kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma ise kazadan sonra en geç üç

---

kaza sonucu vefatı olayının, işin yürütümü için kullanılan yol kavşağında meydana gelmiş olması ve bu yerin de işyerinden sayılması gerektiği veya işçinin işyeri dışında görevlendirildiği ve kazanın görev sırasından meydana geldiği gözetilerek, her iki alternatife de iş kazası sayılacağına karar vermiştir.), **Güzel Ali ,** Yargıtay'ın 1990 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul,1992, s. 176-179;www.hukukturk.com.tr

[118] Y. 21. HD., 28.05.2002, 3005/5017, www. hukukturk.com.tr

[119] SSİşl. Yön. md.37)

[120] **Alp,** s. 62

[121] **Tuncay A. Can/Ekmekçi Ömer**, "Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri", Beta yayım, 20. Baskı, İstanbul, 2019, s. 412-413

işgünü içerisinde; m4/I(b) uyarınca (bağımsız çalışanlar) acısında kendilerince bir ayı geçmemek koşuluyla ve bildirime engel olan durumun ortadan kalkmasından itibaren üç işgünü içinde Kuruma bildirilmesi öngörülmüştür. (md.13/2)[122]

İş kazasının tespitinde yapılan inceleme ve araştırmalar, sigortalılık durumunu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde belirtilen olayın iş kazası kabul edilip edilmeyeceği, işyerinde sigortalı işçinin çalıştığı bölümün meslek hastalığına neden olup olmayacağı, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınıp alınmayacağı, zarar verici olayın gerçekleşmesinde sigortalı işçinin ağır kusuru, kastı, işverenin kastı ya da sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü kişilerin kusurlu hareketinin olup olmaması konusunda karar verilebilmesi amacıyla yapılmaktadır.[123]

Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinin[124] m.37 ve 2016/21 sayılı Genelgede, iş kazası ve meslek hastalığı tahkikatının ne şekilde yapılması gerektiği ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Buna göre Kurumca, kısa vadeli sigorta servisi, işverence düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile ek belgelerine ve ek olarak kamu idarelerinin görevleri gereği düzenlenmiş olduğu belge ve tutanaklara göre olayın iş kazası olduğuna karar verilir. Kısa vadeli sigorta servisi, sigorta olayı için ihtiyaç olan bilgiyi temin etmesi durumunda başka bir araştırma ve denetim yapmasına gerek bulunmamaktadır.[125]

Mevcut bilgi ve belgelerle kısa vadeli sigorta servislerince tespit yapılamaması durumunda ya da servis tarafından olayın iş kazası olmadığına karar verilirse iş kazası tespit komisyonu aracılığıyla iş kazası tespiti yapılacaktır. Söz konusu komisyon, ilgili sosyal güvenlik il müdür yardımcısı veya sosyal güvenlik merkezi müdürü, var ise kurum avukatı ile kısa vadeli sigortalar servis şefinden ya da sorumlusundan oluşmaktadır. Komisyonun mevcut olayın iş kazası sayılacağı yönünde karar alma yetkisi olduğu gibi, olayın iş kazası sayılmayacağı yönünden karar alması da yetkisi dahilindedir. [126]

2016/21 S. Genelgeye göre, "iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili bütün soruşturma süreçlerinde; ifade alınması, işyerinde durum tespiti yapılması, kayıt ve belge incelenmesi de dahil olmak üzere araştırma ve incelemelerin Kurum müfettişleri tarafından yapılması gereklidir." Ünitelerce karar verilemeyen, tereddüt edilen ya da şüpheli görülen, maluliyet

[122] **Tuncay/Ekmekçi**, s. 413
[123] **Alp,** s. 63
[124] RG. 12.5.2010/27579
[125] **Alp,** s. 63
[126] **Alp,** s.63-64

veya ölümle sonuçlanan iş kazaları Kurum müfettişlerince soruşturulmaktadır. Aynı zamanda Müfettişlerce kusur tespiti de yapılmaktadırlar.[127]

İlgili Genelgeye göre, "komisyon tarafından kazanın iş kazası olduğuna ya da olmadığına karar verilmemesi halinde veya ölümle sonuçlanan vakalarda durum Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili grup başkanlığına iletilecektir."[128] Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılan soruşturma sonucunda vakıanın iş kazası olup olmadığı belirlenmektedir. İş müfettişleri ile Kurum müfettişlerinin tuttuğu raporlar arasında çelişki var ise vaka Rehberlik ve Teftiş başkanlığına intikal ettirilir.[129]

Kurum tarafından iş kazası tespiti yapılmadan mahkemelerde iş kazasından kaynaklanan tazminat davaları açılabilmektedir. Böyle bir durumda mahkemece tazminat ile karar vermeden önce olayın iş kazası olup olmadığının tespit edilmesi gereklidir. Yani bunu ön sorun olarak değerlendirmesi gerekmektedir.[130] Bu durumda mahkemenin öncelikle yapması gereken iş Kuruma başvurarak olayın iş kazası olarak tespitinin yapılmasını sağlamaktır. Kurumun aleyhe karar vermesi durumunda ise işveren ve Kurumun davalı gösterilerek dava açılması için süre vermek ve sonucu bekletici mesele yapmaktır.[131]

Kurum tarafından olayın iş kazası olduğunun tespit edilmesi ve derdest tazminat davasında bu duruma itiraz edilmesi halinde, yine mahkemece davalının Kuruma başvurması ve aleyhe karar verilmesi durumunda olayın iş kazası olmadığı yönünde mahkemeye itiraz etmesi için süre verilmelidir. Çünkü Kuruma başvuru yapıldıktan sonra Kurum kararına karşı ancak İş mahkemelerinde dava açılabileceği Yargıtay tarafından kabul edilmektedir.[132]

---

[127] **Karakaş,** İş Kazaları Uygulamaları, s. 43

[128] 2016/21 sayılı Genelge, s. 18-19

[129] 2016/21 sayılı Genelge, s. 28-29

[130] **Alp**, s. 64; 21.HD 2007/24528 E., 2008/8276 K., T. 29.05.2008 Kazancı İBB; **Balcı Mesut, "**İş Kazaları ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması", Yetkin Yayınevi, 2. Baskı, Ankara,2011, s. 84

[131] **Balcı**, Uygulamalar, s. 84; "Kurumun İş kazası tahkikatı iş kazalarından kaynaklanan tazminat davaları için oldukça önemlidir. Zira iş kazalarından kaynaklanan tazminat davaları nitelikçe Kurum tarafından karşılanmayan maddi zararların tazminine dair davalar olup bu yönüyle maddi tazminat davasına direk etkisi yanında Mahkemelerin görevine dair neticesinin de bulunması hasebiyle de tek başına manevi tazminat istemli olarak açılmış davalarda da öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası niteliğinde olup olmadığının tespiti ön sorundur. Bu ön sorunun çözümündeki ilk basamak ise Kurum tarafından yapılacak olan iş kazası tahkikatıdır. Bu tahkikattan olumlu netice alınamaz yani olay Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilmez ise yapılacak olan iş bu kez, iş kazasının tespiti ile ilgili ihtilaf Sosyal Güvenlik Kurulunun hak alanının doğrudan ilgilendirip işbu tazminat davasında ise Kurum taraf olmadığından SGK ile işveren hasım gösterildiği iş kazası tespiti davası açmak olacaktır", Y. 21. HD. 20.06.2016 T. 2015/17872 E. 2016/10268 K. Kazancı İBB.

[132] **Alp,** s. 65; **Balcı,** Uygulamalar, s. 84; Y. 21. HD. E. 2007/20127 K. 2008/16295 T. 21.10.2008 Kazancı İBB.

İş kazası tespiti müfettişlerce yapılabileceği gibi bahsettiğimiz üzere dava yoluyla da yapılabilmektedir. Yargıtay mevcut olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesinde ilk olarak aralarındaki ilişkinin ne olduğunun belirlenmesi gerektiği üzerinde durmaktadır.[133] İş hukukunun aktörleri olan işçi ile işveren arasındaki ilişki, hizmet ilişkisine dayanıyorsa bu durumda iş kazasının olup olmadığının tespiti yapılması gerekir.[134]

İş kazası tespiti davası, sigortalı ve hak sahipleri tarafından Kurum ve işveren, işveren ölmüşse mirasçılarına karşı açılmalıdır. Burada Kurum ve işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığı söz konusudur.[135] Yani tespit davalarının sadece kurum taraf gösterildiği ya da sadece işverenin taraf gösterilerek açılan davalarda, taraf olarak gösterilmeyen tarafın davaya dahil edilmesi gerekir. [136] Yargıtay'a göre dava bunlardan sadece birine karşı ileri sürülmüş ise dava sıfat yokluğu nedeniyle reddedilmemeli ve diğer dava arkadaşının davaya eklenmesi için önel(süre) verilmelidir.[137]

İşveren ileride muhtemel rücu tehdidi ile karşı karşıya kalabileceğinden tespit davasında muhakkak işverene karşı husumet yönetilmesi gerekir.[138] Zira işverenin taraf olmadığı bir tespit davasında mevcut olayın iş kazası veya meslek hastalığı olduğu tespit edilirse işveren, kendisini bu davada savunma hakkı bulamadığından bahisle sonuçlarının da kendisini bağlamayacağı savunmasını ileri sürebilir.[139]

Bağımsız çalışanlar söz konusu tespit davasını sadece Kuruma karşı yöneltmelidirler. Yargılama sırasında Kurumca olayın iş kazası olduğunun kabul edilmesi ve iş kazası tespiti davasının konusuz kalması halinde mahkemece, karar verilmesine yer olmadığına dair karar verilmesi gerekir.[140]

---

[133] **Bigay**, s. 65; "Mahkemece, söz konusu sözleşmenin hizmet akdi niteliğinde olmadığı, istisna akdi niteliğinde olduğu kabul edilmiş ise de, Yusuf Sarı'nın çalışmasının hizmet akdine dayalı olup olmadığı irdelenmemiştir. Öncelikle Yusuf Sarı'nın hizmet akdine dayalı olarak çalışıp çalışmadığı ve hizmet akdine dayalı olarak çalışıyorsa işverenin kim olduğu araştırılmalı ve sonuca göre karar verilmelidir", Y.10. HD. 10.04.2014 T. 2013/15224 E. 2014/8332 K Kazancı İBB.

[134] **Alp**, s. 65

[135] **Güneren**, s. 476; Y. 21. HD. E. 2009/12 K. 2009/6213 T. 4.5.2009 Kazancı İBB

[136] Y. 21. HD. E. 2003/9435 K. 2003/9645 T. 20.11.2003 Kazancı İBB

[137] **Güneren**, s. 476; "Mahkemenin davayı diğer mecburi dava arkadaşlarına da teşmil etmesi için davacıya bir süre vermesi, davacı bu süre içinde davayı diğer mecburi dava arkadaşlarına da teşmil ederse davaya devam etmesi gerekir. Davanın teşmili müessesi uygulamada dahili davalı olarak nitelendirilmekte olup, davaya teşmil eden davacının bu işlem için ayrı bir başvuru harcı ödemesi gerekir. Gerekli harç ödenmez ise mahkemece davacının teşmili talebinin inceleme konusu yapılamaz ve davanın teşmil edildiği kişi ihbar olunan üçüncü kişi olarak kabul ediliri aleyhe hüküm kurulamaz", Y. 21. HD. 4.5.2009 T. 2009/12 E. 2009/6213 K. Kazancı İBB

[138] Y.10. HD. E. 2014/27154 K. 2015/11304 T. 09.06.2015 Kazancı İBB

[139] **Bigay**, s. 97

[140] Y. 21. HD. E. 2016/8678 K. 2016/9091 T. 26.5.2016 Kazancı İBB

Olayın iş kazası olduğu açılan tespit davası sonucunda anlaşılırsa, sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesi ile sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için Kuruma başvurulması konusunda davacıya ikinci bir süre verilmektedir. Sonucunda bekletici mesele yapılması gerekmektedir. Zira iş kazasının tespiti davasında iş kazasının tespiti ile birlikte iş göremezlik oranı tespit edilemez.[141]

İş kazasının tespiti istemi, Kurumun hak alanını ilgilendirmekte olup tazminat davasında iş kazası tespiti yapılamaz. Çünkü iş kazasının tespiti ile ilgili istem, işverenle birlikte Kurumun hak alanını doğrudan ilgilendirdiğinden ve açılan tazminat davasında Kurum taraf olmadığından ve iki dava için esas alınan kriterlerin ve izlenecek yöntemlerin birbirinden büsbütün farklı olduğundan aynı dava da karar verilemez.[142]

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun da kararı aynı yönde olup, tespit istemine ilişkin davalar ile tazminat davaları bir arada görülüp sonuçlandırılmaz.[143] Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunca olayın iş kazası olarak kabul edilmesi ve gelir bağlanması işlemleri tamamlanmadan tazminat davasının sonuçlandırılması mümkün değildir. İş kazası ve iş göremezlik oranı tespitine ilişkin davalar kamu düzeninden olduğundan Hakim tarafların talepleri ile bağlı olmadan usule ait işlemleri re'sen yerine getirir. İş kazasının tespiti davası olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olumlu tespit davasında davalı; Kurum ve işveren iken olumsuz tespit davasında davalı; Kurum ve iş kazası ve meslek hastalığı geçirdiği iddia edilen sigortalı ya da ölümleri halinde hak sahipleridir.[144]

İş kazası tespiti davasında görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Yetkili mahkeme HMK m.6 ve İş Muhakemeleri Kanunu m.6/1 uyarınca davalının yerleşim yeri mahkemesidir. HMK m. 16 uyarınca, "haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi"; HMK m.14 gereği Kurumun şubesinin olduğu yer mahkemesidir.[145]

Tespit davalarında zamanaşımı süresi, olayın gerçekleştiği tarihten itibaren 10 yıldır.[146]

---

[141] **Alp,** s. 66

[142] "Davaya konu istemlerin yasal dayanaklarının ve buna olarak yapılacak inceleme ve araştırma yöntemlerinin farklılığı, temel ilişkinin kanıtlanmasında izlenecek usul, Sosyal Sigortalar Kurumumun bağlanması muhtemel gelirler yönünden peşin sermaye değerlerinin belirlenebilmesi gibi bir takım farklı olgular nedeniyle, yargılamanın daha iyi ve süratli bir şekilde yürütülebilmesi için davaların ayrılmasında zorunluluk bulunmaktadır", YHGK 07.02.2007 T. 2007/21-69 E. 2007/55 K. Kazancı iBB

[143] YHGK 07.02.2007 T. 2007/21-69 E. 2007/55 K. Kazancı iBB

[144] **Alp,** s. 67

[145] **Bigay,** s. 103-104

[146] **Demiral Erşen Gökçe,** "İş Kazaları", Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017, s. 275

İş kazasının tespitine ilişkin davaya konu bir olayda binanın girişindeki balkonun binaya dahil edilmesi işinde çalışan işçi makasla kestiği demirden sıçrayan bir parçanın gözüne çarpması sonucu yaralanmıştır. Yargıtay, öncelikle bina malikleri ile çalışan arasında hizmet ilişkisi bulunup bulunmadığının tespiti yapıldıktan sonra kazanın iş kazası olup olmadığına karar verebilir diyerek kararın iş kazası olmadığına ilişkin kararı bozmuştur.[147]

Yargıtay'ın bu kararı tartışmaya açıktır. Zira bir kazanın iş kazası olduğunun kabul edilmesi olayda işçi işveren ilişkisinin bulunması şartına bağlı tutulmamıştır. 5510 S. Kanun bağımsız çalışanları iş kazası ve meslek hastalığı sigortalısı dahiline almaktadır. Söz konusu kararda kanımızca iş kazası sayılıp sayılmaması belirlenmesi gerekir yerine, bina maliklerinin sorumlu olup olmadığı belirlenmelidir denilmeliydi. Ayrıca yazılı olarak bildirilen hususların gerçekle uyuşmadığı ve zararlandırıcı olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurum tarafından olay için yersiz olarak yapılmış olan ödemeler gerçeğe aykırı bildirimde bulunan kişilerden m. 96 hükmü uyarınca geri alınır. (md.13/3) Ayrıca İş Kanunu m.7 kapsamında geçici işçi çalıştıran işveren de iş kazası durumunun da işçiyi kendisine gönderen istihdam bürosuna derhal, ilgili mercilere de kazanın olduğu tarihten itibaren üç iş günü içerisinde bildirmekle yükümlüdür. (İş. K.md.7/9c)[148]

1.3. Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalığı kavramını incelemeden önce kısaca hastalık kavramına değinmek gerekirse, hastalık kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Bir canlının sağlıklı olduğundan bahsedebilmek için bütün organlarının uyumlu ve görevlerinin beklenildiği şekilde dengeli yerine getirmesidir. Söz konusu uyumu ve dengeyi bozan herhangi bir etken sebebiyle vücuttaki fizyolojinin bozulmasına hastalık adı verilen çeşitli rahatsızlıklara neden olmaktadır[149].

Bir başka hastalık tanımına göre, İnsan organizmasında farklı nedenlerden dolayı bedensel, ruhsal ya da sosyal dengesinin bozulması olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanım ise, "organizmada bir takım farklılık ve değişikliklerin meydana gelmesi sağlığın bozulması durumu, rahatsızlık, dert, illet, sayrılık, maraz, maraza, esenlik karşıtıdır." şeklinde tanımlanmıştır[150].

---

[147] Y. 10. HD., 24.2.2014, E. 4466, K. 3445: YKD, Ağustos 2014, s.1647
[148] **Tuncay/Ekmekçi**, s. 413
[149] http://www.msxlabs.org/forum/hastalıklar/207003-hastalik-nedir.html
[150] **Narter,** s. 5

Toplumda ise mecazi olarak hastalık kavramı da kullanılmaktadır. Bu tanımda ise herhangi bir şeyin sıkıntılı ya da işlevsiz olduğunu açıklamak için kullanılır. Örnek verirsek, "toplumun hastalığı". Bu tanımlamaya ek olarak hastalık teriminin "aşırı düşkünlük ve tutku" anlamında kullanıldığı da görülmektedir. Örneğin; "araba hastalığı" ya da "temizlik hastalığı". Biyolojide, canlı bir organizmanın işleyiş ve görevinin aksamasına neden olan belirli anormal durumu hastalık olarak tanımlamaktadır. Tıbbı bir terim olan endemik ise, bir popülasyon içinde her daim var olan hastalık olarak tanımlanmaktadır. Birçok insanı etkileyen ani, hızlı ve beklenmedik şekilde yayılan durum olarak da tanımlanabilir. Pandemik ise çok büyük alanlarda yani bir kıta ya da dünya gibi, yüksek sayıda insanı etkileyen hastalıkları tanımlar. Bu pandemik hastalıklara örnek vermek gerekirse, kızamık, verem, suçiçeği, tetonoz, sıtma, tifodur[151]. Bu hastalıkların yanı sıra tezimi kalem aldığım bu günlerde en iyi örnek ise Korona Virüsü olduğu kuşkusuzdur.

Mülga 506 S. Kanun ile 5510 S. Kanun kıyaslanarak bir meslek hastalığı tanımı yapılacak olursa, 506 S. Kanunun m.11/B hükmünde meslek hastalığının tanımı; "sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya süreli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir." şeklindedir. 5510 S. Kanunun yürürlüğe girmesinden önce uygulanan 506 S. Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı 11. maddede birlikte düzenlenmiş bulunmaktadır. Ancak 5510 S. Kanununda bu birlikte tanımdan farklı olarak meslek hastalığı ayrı bir hüküm olan m. 14'te düzenlenmiştir. 5510 S. Kanun "meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 14. Maddenin 1. fıkrasında meslek hastalığını; "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir". Olarak tanımlamıştır. Görüleceği üzere yeni düzenlemenin ifade şekli farklıda olsa eski düzenlemede belirtilen nitelikleri yenilenmiştir[152].

5510 S. Kanunun m.14'ün son fıkrasında ise ne gibi durumların meslek hastalığı kabul edileceği, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin içeriği, şekli, verilişi yöntemi, düzenlendiği kurumca çıkartılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde[153] düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmeliğin meslek hastalığının tanımı ve kapsamı başlıklı m.39 Fıkra 1'e

[151] **Narter**, s. 5
[152] **Başboga Şahbaz**, s. 34; **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 381
[153] "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, sosyal sigorta hükümleri ile getirilen hak ve yükümlülükleri ve sosyal sigorta işlemlerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılan, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 26981 sayılı ve 28.08.2008 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanarak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir."

göre, meslek hastalığı, "…5510. S. Kanunun m.4/1.fıkra (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir"[154].

6331 S. K. m. 3'e göre meslek hastalığı, "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder". Söz konusu kanun tanımında görüleceği üzere meslek hastalığı muğlak bir şekilde tanımlanmıştır. Bu durumda eleştiri konusu olmaktadır[155]. 4857 S. İş Kanunu'nda ise iş kazası ve meslek hastalığının tanımını yapılmamıştır[156].

Öğretide ise, sigortalı işçi işverenin otoritesi altındayken işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle ya da işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı geçici ya da sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri olarak tanımlanmaktadır[157].

Yavaş yavaş meslek hastalığının oluşumuna sebebiyet veren ve vücutta devamlı tekrar eden neden, vücut bütünlüğünü ihlal ettiği zaman meslek hastalığından söz edilmektedir. Burada meslek hastalığının iş kazasından ayıran unsur ise ölüm ya da vücut bütünlüğünün ihlali ani bir şekilde meydana gelmemektedir[158].

Meslek hastalığının varlığını kabul edebilmek için, dış bir etki ile sigortalı işçide cismani bir zarar meydana gelmiş olması gerekmektedir. İşçinin maruz kalmış olduğu bu dış etki ile sağlığı bozulmuş olmalı ya da sağlığı bozuk ise daha da kötüye gitmiş olması gerekmektedir. Aynı zamanda hastalığın sürekli ilerlemesi gerekmektedir. Söz konusu hastalığın tedavisi olsa bile insan bünyesinde uzun süre kalan rahatsızlık niteliğinde bulunması gerekmektedir[159].

Meslek hastalığının yakalanan sigortalı işçinin hastalığa yakalandıktan sonra aynı işyerinde çalışıyor olması söz konusu hastalık nedeniyle maruz kalmış olduğu zararın tazminini istemesine engel değildir. Çünkü meslek hastalığına yakalanan işçinin bu hastalığa yakalandıktan sonra daha fazla efor ve caba sarf edeceği kuşkusuzdur. Aynı zamanda bu

---

[154] **Başboga Şahbaz,** s. 34
[155] **Alp**, s. 61
[156] **Esen Bünyamin,** "Türk İş Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu", İş Hukuku ve Sosyal Güvelik Hukuku Dergisi, Cilt 9, Sayı 36, Yıl 2012, s. 193
[157] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 281; **Cenberli,** s. 124; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 374; **Ulusan**, s. 80 **Eren,** s. 23; **Üçışık**, s 105; **Günay Cevdet İlhan**, "İş Kanunu Şerhi", Cilt I, Yetkin Yayınları, Ankara- 2005, s. 422-423
[158] **Eren**, s.30; **Çenberci,** Sosyal Sigortalar, s. 124.
[159] **Ulusan,** s.82

durum gelir kaybına da neden olacaktır. Bu duruma paralel olarak TBK m.46/2. Fıkrası çalışma gücü iktidarının kaybolmasından doğan zararların tazminini düzenlemiştir[160].

Meslek hastalığından bahsedebilmek için ilk olarak meslek hastalığının varlığının olması gerekmektedir. Bu hastalığın sigortalı işçide bedenen ve ruhen bir zarar meydana getirmesi gerekmekte olup hastalık ile işçinin yapmış olduğu iş arasından uygun illiyet bağının varlığı söz konusu olmalıdır. Ek olarak meslek hastalığı dış bir etkenden kaynaklanmalıdır[161].

Burada özellikle değinilmesi gereken başka bir husus ise, "iş kazasında kazanın yapılan iş ile alakası olması gerekmediği halde, meslek hastalığında hastalığın yapılan işten kaynaklanması gerekmektedir"[162].

1.3.1. Meslek hastalığı sigortasından yararlanma koşulları

Diğer kanunlardaki meslek hastalığı tanımları çerçevesinde Sosyal Güvelik Hukuku acısından meslek hastalığının tanımı üç unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlardan ilk olarak ortada bir hastalık olmalıdır. Bu hastalığa bağlı olarak işçinin bedenen veya ruhen bir zararlandırıcı olaya maruz kalması gerekir. Son olarak hastalık ile işçinin gördüğü iş arasından illiyet bağının bulunması gerekmektedir[163]. 5510 S. K m. 14/24 uyarınca bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için aşağıda altı başlık halinde detaylı olarak inceleyeceğimiz koşulların mevcut olması gerekmektedir.

1.3.1.1. Meslek hastalığına tutulan kişinin sigortalı olması

5510 S. K. m.14 ile 2008/108 sayılı SGK Genelgesi m. I-B-1 uyarınca, bir kişinin hastalığının meslek hastalığı kabul edilebilmesi ve dolayısıyla da meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için ilk şart kişinin sigortalı olmasıdır. Burada daha önce iş kazası bölümünde kimlerin sigortalı sayılacağını belirtmiştir. Çalışma da tekerrür olmaması için burada tekrar edilmeyecektir[164].

---

[160] **Tunçomağ Kenan**, "İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri", İBD, Cilt 61, Sayı:4-5-6, 1987, s. 348

[161] **Ulusan**, Gözetme Borcu, s 81; **Kılıçoğlu Mustafa,** Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Adil Yayınevi, Ankara-1998, s. 97; **Eren,** s. 24; **İşçi Bülent Ferat**, Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti, On iki levha Yayınları, İstanbul 2017, s. 105

[162] **Sümer Haluk Hadi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2017, s. 99; **Eren,** s28; **Kılıçoğlu,** Tazminat Esasları, s. 98; **Balcı,** Uygulamalar, s. 126; **Ulusan**, Gözetme Borcu, s. 80-81; **Balcı**, İşverenin Sorumluluğu, s. 155

[163] **Başboğa Şahbaz,** s. 35

[164] **Güneren Ali, "**İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları", 1. Baskı, Adalet Yayın Evi, Ankara, Ocak, 2010, s. 510

1.3.1.2. Meslek hastalığına yakalanan işçinin bedensel veya ruhsal arızaya uğraması ya da ölmesi

Meslek hastalığının varlığından söz edebilmenin ikinci koşulu, meslek hastalığına yakalanan sigortalı işçinin bu hastalık nedeniyle geçici veya sürekli bir şekilde bedenen veya ruhen bir zarara maruz kalması ya da hastalık nedeniyle vefat etmiş olması gerekmektedir. [165] Bu durum aynı zamanda meslek hastalığı nedeniyle kurumca sigortalı işçiye gerekli sigorta yardımları sağlanması için aranan koşuldur. Dolayısıyla bu koşul kurumca karşılanmayan zararların işverenden tanzim edilmesinin ön koşuludur[166].

Her ne kadar 5510 S. K. m. 14'te meslek hastalığı nedeniyle ölümden bahsedilmemişse de m. 20/1. fıkrasında "meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalı işçinin hak sahiplerine gelir bağlanacağı" düzenlenmiştir[167].

1.3.1.3. Meslek hastalığı ile sigortalının gördüğü iş veya işyeri koşulları arasında uygun bir illiyet bağı bulunması

Meslek hastalığının varlığından söz edebilmek için görülen iş ile oluşan hastalık arasında uygun illiyet bağının olması gerekmektedir. Uygun illiyet bağı, işçi işverenin bünyesi altında çalıştığı işyerinde çalışmıyor olsaydı bu hastalığa yakalanmayacağı söylenebilir ise hastalık ve üstlenilen iş arasında illiyet bağı vardır denilmesi gerekmektedir [168].

Başka bir anlatımla işçide mevcut olan hastalık işyeri ve işyeri koşulları nedeniyle ortaya çıkmış olmalıdır. Bu durum meslek hastalığı nedeniyle açılmış olan maddi ve manevi tazminat davasının kabulü içinde gereklidir[169].

İş kazası bölümünde daha önce belirttiğimiz üzere burada meslek hastalığının karakteristik yönü olan aynı zamanda iş kazasından ayıran özelliğini tekrarlamak gerekirse, iş kazasının yapılan iş ile ilgili olması gerekmese de meslek hastalığının sigortalı işçinin yapmış olduğu iş sonucu meydana gelmesi gerekmektedir[170].

Meslek hastalığına yakalanan işçi 5510 S. K. kapsamında sigortalı değil ise ya da Kurumca sağlanan parasal yardımlar işçideki maddi zararın bütününü karşılamamış ise

---

[165] **Güneren,** s. 510; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 422
[166] **Başboğa Şahbaz,** s. 38.
[167] **Güneren,** s. 510
[168] **Başboğa Şahbaz,** s. 39; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 416-417
[169] **Güneren**, s. 510
[170] **Başboğa Şahbaz,** s. 39; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 416-417

işveren, Türk Borçlar Kanunun m. 417 ile meslek hastalığı haricinde kalan bazı hastalıklar için ise 4858 S. K.ve 6331 S. K. gereğince sorumludur[171].

1.3.1.4. Meslek hastalığının yönetmelikteki listede yer alması ve belirtilen sürede ortaya çıkması

Mevcut hastalığın, meslek hastalığı sayılabilmesinin diğer bir koşulu ise, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine[172] ekli meslek hastalığı listesinde olması gerekmektedir. Bunun ile birlikte hastalığın söz konusu listede yer almamasına rağmen Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile meslek hastalığı olduğu kabul edilebilmektedir.

Yönetmeliğe göre A, B, C, D ve E grubu olmak üzere toplam beş grup halinde meslek hastalıkları bölümlere ayrılmıştır. Grupları kısaca söylemek gerekirse, "A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıklar; B Grubu: Mesleki cilt hastalıkları; C Grubu: Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları; D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıkları, E Grubu: Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları" şeklindedir.

Bu listenin sol tarafında meslek hastalığı ve belirtileri, orta kısmında yükümlülük süresi ve sağ tarafında hastalık tehlikesinin yüksek olduğu başlıca işler yazılmıştır.

Yönetmeliğin m.17/1 uyarınca, "hangi hastalığın meslek hastalığı sayılacağı, hastalığın işten ayrıldıktan ne kadar süre sonra ortaya çıkması halinde meslek hastalığı kabul edileceği meslek hastalıkları listesine göre tespit ve tayin edilir"[173].

Sigortalıda meydana gelen hastalığın bu listede yer alması durumunda meslek hastalığı olduğu bu listeye göre yasal karine kabul edilmektedir. Ek olarak yönetmelikte meslek hastalığına yakalanmış sigortalının işyerinde çalışmaya başladıktan ne kadar süre sonra ortaya çıkacağı da düzenlenmiştir. Örnek ile açıklanırsa, Pnömokonyoz'un meslek hastalığı kabul edilebilmesi için sigortalının çalışma sahasında Pnömokonyoza sebep olacak nitelikte toz bulunan yer altında ve yer üstündeki işyerinde asgari üç yıl çalışmış olması gerekmektedir. Ancak bu durum klinik, radyolojik bulgular ve laboratuvar muayeneleri ile hızlı gelişen olguların varlığı tespit edildiğinde Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile üç yıllık süre indirilebilir[174] (Yön. m.20).

---

[171] **Başboğa Şahbaz,** s. 39; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 416-417
[172] R.G:11.10.2008, s 27021
[173] **Güneren,** s. 511-512**; Tuncay/Ekmekçi**, s. 417-421
[174] **Güneren,** s. 512; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 417-421

Mesleki bulaşıcı hastalıklar listesinde yer almayan ancak üstlenilen iş ve görev gereği sirayet ettiği belirlenen hastalıklar da meslek hastalığı kabul edilmesi gerekmektedir. Yani meslek hastalığı listesinde yer almamasına rağmen Yüksek Sağlık Kurulu'nun kabul etmesi durumunda hastalığın meslek hastalığı kabul edilmesi gerekmekte olup kişinin sigortadan yararlanması mümkündür.

1.4. Meslek Hastalığının Sosyal Güvenlik Kurumunca Tespiti

1.4.1. Meslek hastalığının kurum sağlık kurulunca tespiti

Sos. Sig. Yük. Sağ. Kur. Yön. 3. Maddeye göre, "Kurum Sağlık Kurulu; Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulunca düzenlenecek raporlardaki teşhis ve bu teşhise dayanak teşkil eden belgeleri incelemek suretiyle, çalışma gücü kaybı ve meslekte kazanma gücü kaybı oranlarını, erken yaşlanma halini, vazifelerini yapamayacak nitelikte meslekte kazanma gücü kaybını ve malullük derecelerini belirlemeye yetkili hekimlerden oluşan kurullarını ifade etmekte iken, Sağlık Kurulu Raporu ise kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunan kişilerin sağlık kurullarınca düzenlenen raporlarını ifade etmektedir."[175]

5510 S. K. m.14/2'ye göre; "Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları[176], tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbı belgelerin incelenmesi,

b) Kurumca gerekli görüldüğü durumlarda, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı olan tıbbı sonuçları ortaya koyan denetim raporları ve gerekli tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi zorunludur."

Yani sigortalının tutulduğu hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının tespiti iki adımlı olan prosedür tamamlandıktan sonra belirlenecektir.

1. aşama, sigortalı kişinin üstlendiği iş sebebiyle meslek hastalığına yakalandığının sağlık hizmeti sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporları ve dayandığı tıbbi belgelerle tespit edilmesi gerekecektir. Madde hükmünde belirtildiği üzere, Kurum tarafından yetki verilen sağlık hizmeti sunucularından bahsedilmesi nedeniyle

[175] **Narter,** s. 120-121

[176] Çal. Gaç. Kay. Yön. Yön. 5/2 gereğince, "sigortalıların meslek hastalığı sonucu meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranlarının tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye, Sağlık Bakanlığı meslek hastalıkları hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastaneleri ve Devlet üniversitesi hastanesi yetkilidir."

kurumun anlaşmalı olduğu herhangi bir sağlık hizmeti sunucusu bu mevzuda yetkili değildir. 2. aşama ise, sağlık kurulu raporlarının ve dayandığı tıbbı belgelerinin Sağlık Kurulunca saptanması gerekmektedir. Ek olarak Kurulca gerekli görülmesi halinde işyerinde çalışma şartları ve buna bağlı tıbbı sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgeler Kurum Sağlık Kurulunca incelenerek mevcut hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı değerlendirilecektir. Kurum Sağlık Kurulunca verilen karar kesin değildir. Kurul, sigortalıda bulunan hastalığın meslekten kaynaklanmadığına karar vermişse, sigortalı Kurumun kararına karşı Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz yapabileceği gibi iş mahkemesinde kurumu veya işvereni davalı göstererek hastalığın yönetmeliğe ekli hastalıklar listesinde bulunan mesleki bir hastalık olduğunun ispat edebilir[177].

Sigortalı veya hak sahipleri Kurum Sağlık Kurulu kararı üzerine, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvurmadan doğrudan doğruya İş mahkemesinde meslek hastalığının tespiti davası açabileceğini yukarıda belirtilmiştir. Burada uyuşmazlığın bu şekilde mahkemeye gelmesi durumunda kısa sürede ve Anayasanın 141/son maddesinde belirtildiği gibi en az masrafla 5510 S. K. m. 14'teki prosedür uygulanarak sonuca varılmalıdır. Bu durumda önce Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunun bu konuda görüşüne başvurulmalı, bu kurul kararına itiraz edilirse Adli Tıp Kurumu İhtisas Kurulundan rapor alınmalı, Sosyal Sigortalar Yüksel Sağlık Kurulu raporu ile Adli Tıp Kurulu raporları arasında çelişki ya da sigortalıdaki hastalığın veya ölümün meslekten kaynaklanıp kaynaklanmadığı konusunda çelişki olursa, Adli Tıp Genel Kurulundan görüş alınarak dava sonuçlandırılır[178].

1.4.2. Meslek hastalığının sosyal sigorta yüksek kurulunca tespiti

1.4.2.1. Hastalığın meslek hastalıkları listesinde yer almaması

Meslek hastalıkları listesinde yer verilen bir işi gören sigortalının listede belirtilen bir hastalığa tutulması halinde, hastalığın bu işten dolayı kaynaklandığı karine olarak kabul edilmektedir. Bu hastalığın listede yer alması onun meslekten kaynaklanmasına elveriş sağladığı kabul edilmektedir. Bu nedenle işçinin başka bir delil göstermesine gerek kalmamaktadır. [179]

---

[177] **Narter,** s. 121-122; **Güneren,** s. 514
[178] **Güneren,** s. 514-515
[179] **Balcı Mesut/Soner Birol/ Aydoğan Bahri/Yener Ahmet,** "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Davaları", Ankara, Yetkin Yayınevi, 2019, s. 100

Meslek hastalıkları listesinde yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı kabul edilip edilmeyeceği konusu 5510. S. K. m. 14/son fıkrası uyarınca, "yönetmelikle belirlenmiş hastalıklar dışında bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca karar bağlanır."[180] Yani meslek hastalığı listesinde olmayan bir hastalığın meslek hastalığı olduğunu iddia eden sigortalı veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin talepleri Kurumca reddedilmiş ise bu konuda mevcut olan uyuşmazlık Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca karar bağlanır[181].

Uygulamada çalışanın tutulduğu bir hastalığın Çal. Güç. Kay. Yön. meslek hastalıkları listesinde yer almadığı için Kurum tarafından meslek hastalığı kabul edilmeyebilir. Böyle bir durumda sigortalı veya hak sahipleri Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna müracaat edebilir. Bu müracaat üzerine kurul, tutulan hastalığın meslek hastalığı kabul edilip edilmediği konusunda karar verecektir. Kısacası bir uyuşmazlık durumunda ilk olarak Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca çözüme kavuşturulacaktır. Böyle bir durumda hastalığın meslek hastalığı olduğunun ispatı sigortalı işçiye aittir. Bu hususun da laboratuvar deneyleriyle de teyit edilmesi gerekecektir. Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunun kararlarına karşı ise 28.9.1976 tarihli 1976/6, 1976/4 K. İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca sigortalı veya sigortalının ölümü halinde hak sahipleri iş mahkemesine de başvurabilecektir[182]. Dava açmadan önce 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun m. 4'e göre kuruma başvurması gerekmektedir[183].

1.4.2.2. Meslek hastalığının yükümlülük süresinde sonra ortaya çıkması

Meslek hastalığı, yükümlülük süresinden sonra ortaya çıkmış ve sigortalının üstlendiği işten kaynaklanmış ise, 5510 S. Kanun ile sağlanan haklardan faydalanabilmesi için önceki işinde fiilen ayrılması ile meslek hastalığının meydana gelmesi arasında Kurumca çıkartılan Çal. Güç. Kay. ve Mes. Kaz. Güc. Kayb. Oran. Tesp. Yön. belirtilen süreden fazla bir sürenin geçmemiş olması şarttır. Aslında bu durum Çal. Güç. Kay. ve Mes. Kaz. Güc. Kayb. Oran. Tesp. Yön m. 4 uyarınca, yükümlülük süresini ifade etmektedir. Bu durumda hastalığa tutulan sigortalılar gerekli ve istenilen belgelerle Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru yapabilirler. Herhangi bir meslek hastalığın klinik ve laboratuvar

[180] **Narter,** s. 122
[181] **Güneren,** s. 514
[182] **Narter,** s. 122
[183] **Balcı, Soner, Aydoğan, Yener,** s. 101

bulguları tespit edildiği ve meslek hastalığına neden olan etkenin işyerinde yapılan inceleme sonucu tespit edildiği durumlarda, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile mevcut hastalık Kurumun ya da ilgili kişinin başvurusu üzerine Sos. Sig. Yük. Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı kabul edilebilir[184].

Meslek hastalığının işten ayrıldıktan sonra çıkmasında sigortalı da pnömokonyoz "hastalığına neden olan ve işyerinden ayrıldıktan itibaren 10 yıl" içerisinde söz konusu hastalık ortaya çıkmış ise sigortalıya her çeşit sosyal sigortalar yardımı yapılmaktadır. İşveren, sigortalı işçi ve Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında sorumludur. Bu pnömokonyoz yani diğer bir ifadeyle meslek hastalığı, sigortalının hastalığa neden olan işyerinden ayrıldıktan itibaren 10 yıl sonra ortaya çıkmışsa Kurum tarafından yardım yapılacak mı ya da işverene karşı rucü davası açılabilecek mi sorusu akıllara gelmektedir. Böyle durumda yükümlülük süresinden sonra illiyet bağı hekim raporuyla tespit edilmiş olsa bile Kurumca sigortalıya yardım yapmak zorunda değildir. Ancak böyle bir durumda Sosyal güvenlik hukukunun temel ilkelerine göre bilimsel acıdan işten ayrıldıktan sonra meydana gelen meslek hastalığı ile işyerindeki çalışma arasında illiyet bağının doktor raporlarıyla kesin olarak tespit edilmesi durumunda Kurum'un sigortalıya karşı sorumlu tutulması hakkaniyet icabı gereklidir. 5510 S. K. esaslar Çal. Güç. Kay. Yön. 17/2. maddesi ile SSİY 36/3. Maddesinde de yer almaktadır[185].

Çal. Güç. Kay. Yön. m. 17/2 uyarınca, "Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir."

SSİY m. 36/3 uyarınca, "Kurumca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmiş meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olduğu için talepleri kabul etmeyen sigortalıların yazılı başvuruları üzerine söz konusu hastalığın meslek hastalığı kabul edilip edilmeyeceği meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulguları ile belgelenmesi ve meslek hastalığına yol açan etkenin Kurum denetim ve kontrol ile görevli memurları ya da müfettişlerince işyerinde yapılacak inceleme sonucunda hazırlanacak rapora istinaden Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca[186] karar verilir."[187]

---

[184] **Topaloğlu/Çınkı,** s. 122
[185] **Narter,** s. 122-123
[186] 02.02.2013 tarih ve 28695 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik de yürürlüğe girmiştir.
[187] **Narter,** s. 123

1.5. Covid-19 Virüsünün İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Kapsamında Değerlendirilmesi

Sigortalı işçiye Covid-19 virüsünün bulaşması durumunun iş kazası mı yoksa meslek hastalığı mı kabul edileceği günümüzün en önemli tartışma konularından birisidir. "İşveren, Covid-19 hastalığının işyerinde yayılmasını engellemek için alması gereken her türlü önlemi almakla yükümlüdür." Nitekim işverenin bu yükümlülüklerine aykırı davranışlarda bulunması sorumluluğunu gün yüzüne getirecektir. İşverenin her türlü önlemi almasına rağmen işçilerin bedenen ve ruhen zarar gördüğü durumları oluşabilmektedir. İşyerinde, eklentilerinde ya da dışarıda, işverenin işini yürütürken işçinin başına bir kaza gelmesi durumunun iş kazası olarak değerlendirileceğini daha önce ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Covid-19 salgını insandan insana çok kolay bir şekilde bulaşabildiği için işverenler ne kadar tedbir alırsa alsın bu risk ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu konuda birçok görüş; bulaşma işyerinde gerçekleştiyse iş kazası kabul edilmesi yönündedir. Hastalık işyerinde mi dışarıda mı bulaştı diye tartışmalar devam ederken Sosyal güvenlik kurumunca. 07.05.2020 T. 2020/12 sayılı genelge çıkarılmıştır. Genelge uyarınca, "Covid-19'un bulaşıcı bir hastalık olduğu dikkate alındığında, söz konusu salgına maruz kalan ve sağlık hizmeti sunucularına müraacat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerekmektedir. Denilerek; Covid-19 için iş kazası ya da meslek hastalığına yer verilmemiştir."

Bununla birlikte, İş ve meslek hastalıkları uzmanlar derneğince Covid-19 ile ilgili "Başta sağlık çalışanları olmak üzere tüm çalışanların, COVID-19 şüpheli ya da tanılı hasta ile temaslarında, hastadan kendilerinin solunum yollarına, göz mukozasına ya da açık yaralarına olan öksürük, hapşırık ve diğer vücut sıvılarının sıçraması ya da bulaşması veya bunlarla kontamine olmuş kesici delici malzemelerle yaralanma olaylarının tamamı iş kazası olarak değerlendirilmeli ve kayıt altına alınmalıdır." Şeklinde açıklamıştır.

Ayrıca "SARS-CoV-2 maruz kalım riskinin yüksek olduğu işlerde çalışan ve iş kazası olarak değerlendirilmeyen, COVID-19 hastalığı kesin tanısı olan çalışanların mesleksel ve çevresel maruz kalımları değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmeye göre meslek dışı etkilenimlerle açıklanamayan ve rastlantısal olarak değerlendirilmeyen COVID-19 hastalarının mesleksel olarak bildirimleri yapılacaktır."[188]

Çal. Güç. Kay. ve Mes. Kaz. Güc. Kayb. Oran. Tesp. Yön. ekinde bulunan arıza ve hastalıklar on üç başlık halinde sayılmak suretiyle belirtilmiştir. Bu yönetmelikte bulunan düzenlemede Covid-19 yer almamaktadır. "Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki

[188] https://korona.hasuder.org.tr/wp-content/uploads/COVID-BI%CC%87LDI%CC%87RI%CC%87M.pdf

inceleme sonunda tespit edildiği durumlarda, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun ya da ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilmektedir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır." Söz konusu düzenleme ile, COVID 19 hastalığının meslek hastalığı olarak tanımlanabilmesi görev ve yetkisi Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna bırakılmıştır.

İş kazası mı yoksa meslek hastalığı mı tartışmaları devam ederken bilgi edinme kanunu kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumuna yazılan yazılarda sağlık çalışanlarının durumunun meslek hastalığı kabul edilebileceği yönünde değerlendirilmiştir. Ancak genelde tam aksi bir görüşle karşı karşıya gelinmiştir. Covid-19 nedeniyle gerçekleşen mevcut halin iş kazası ya da meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

5510 S. kanun kapsamında ve yerleşik içtihatlarında iş kazasının tanımı oldukça geniş tutulmuştur. Y. 21. HD. 15.04.2019 tarihinde H1N1 salgını sürecinde vermiş olduğu bir kararın dikkate alınması yerinde olacaktır.

"Yargıtay bir kararında Somut olayda, tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağının bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.'' diyerek çalışanın yaptığı iş gereğince yakalanmış olduğu salgına bağlı olarak meydana gelen ölümü iş kazası olarak kabul edilmiştir."

Tıbbi değerlendirmelerde COVİD 19 virüsünün diğer tanımlanan ve bilinen virüslerden daha çabukça ve kolayca bulaşması nedeniyle hekimlerin ve hemşirelerin bu virüse yakalanması riskini daha fazla arttırmaktadır. Bu nedenle salgının bulaşma özelliğinin de yaygın olması göz önüne alındığında "günde en az sekiz saat" çalışan sağlık personelinin nereden aldığını kanıtlamadaki zorluklar hukuki süreçte sıkıntıya yol açabileceğinden, hekimler, hemşireler açısından virüsün hastane ya da sağlık sunucusu olan işyerinde bulaşıp bulaşmadığı araştırılmaksızın, bu çalışanlar için düzenleme yapılması gerekmektedir. Bu nedenle işverence işyerinde her türlü tedbirler alınmalı ve çalışan kişiler için risk teşkil

edecek çalışması engellenmeli ve riskin önüne geçilmelidir. Aksi durumda işverenin hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalması söz konusu olur. Hatta çalışma şartlarındaki riskler için koruyucu donanımın temin edilmemesi, sağlık çalışanlarının donanım olmadan çalışmaya zorlanması halinde sağlık hizmeti sunucusu yöneticilerinin davranışı; kasıt ve taksir eylemleri gözetilerek TCK'da düzenlenen görevi kötüye kullanma, bilinçli taksirle yaralama veya ölüme sebebiyet verme suçları yönünden değerlendirilecektir.

"Bir çalışan mesleki etkilenme neticesi virüsü kapmışsa, çalışan, mesleki hastalıktan kaynaklı olarak ücret yerine geçici iş görmezlik tazminatı, geçici toplam maluliyet tazminatı, makul ve gerekli tıbbi tedavi giderleri, ile bunun neticesinde, ortaya çıkması halinde daimî maluliyet tazminatına hak kazanabilecektir."[189]

[189]http://ankarabarosu.org.tr/upload/EkSayfa/diger/SHK/HEK%C4%B0MLER%20VE%20HEM%C5%9E%C4%B0RELER%20COV%C4%B0D-19%20OLDU%C4%9EUNDA%20%20%C4%B0%C5%9E%20KAZASI%20MI%20MESLEK%20HASTALI%C4%9EI%20OLARAK%20MI%20DE%C4%9EERLEND%C4%B0R%C4%B0LMEL%C4%B0D%C4%B0R.pdf

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE SAĞLANAN HAKLAR/ YARDIMLAR

5510 S. Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı halinde çeşitli yardımlar sağlanmıştır. Bu yardımlar; "sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi, sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması (Ölüm geliri), Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi, İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği" verilmesidir[190].

2.1. Sağlık Hizmetleri

2.1.1. Kurumunca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri

İş kazasına maruz kalan veya meslek hastalığına uğrayan sigortalı işçiye, kazadan sonra sağlanan maddi faydalar önemli ölçüde sağlık ve sosyal güvence kurumu olarak işçinin sigortalı olarak bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanır.[191] Diğer bir ifade ile, iş kazası sonucunda tıbbi olarak gerekli hizmetlerin karşılanması, sigortalıdaki iş göremezlik durumunun ortadan kaldırılmasını ya da hafifletilmesini, iş kazası sebebiyle gerçekleşen hallerde bedensel bütünlüğün tekrar kazanılması amacıyla gerekli sağlık hizmetlerinin finansmanı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır[192].

Genel sağlık sigortası uygulamalarında, iş kazası durumunda sağlık yardımlarından yararlanmak hastalık ve diğer hallere göre daha ayrıcalıklı ve basit olarak düzenlenmiştir. Öncelikle genel sağlık sigortasından yararlanılabilmesi için 30 gün prim ödenmesi zorunludur. Ancak "30 günden az çalışan" ve ay içinde toplam çalışma saati 4857 S. Kanunda belirlenmiş olan günlük çalışma saatine bölünerek çalışma gün sayısı hesaplanan sigortalılar, sağlık yardımlarından faydalanabilmesi için eksik kalan 30 günü tamamlayarak

---

[190] **Olgaç Cüneyt/ Tuncay Süleyman / Bulut Mehmet,** Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, 1. Baskı, Bilge Basım, Ekim, 2011, Ankara, Bilgin Yayınevi, s. 79

[191] **Başboğa Şahbaz,** s. 136

[192] **Karakaş İsa,** "SGK-İş Sağlığı ve Güvenliği TCK ile TBK Açısından Tüm Yönleriyle İş Kazası Uygulamaları İş Göremezlik Maddi Manevi Destekten Yoksun Kalma ile SGK Rucu Davaları", 2. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara, 2015, s. 356

genel sağlık sigortası primlerini isteğe bağlı sigorta ile devam edip tamamlaması gerekmektedir. İş kazası halinde ise, 30 gün prim olmasa bile kaza geçirilen gün itibariyle hiçbir şart aranmadan sağlık yardımlarından faydalanmak mümkündür[193].

5510 S. K. 63. maddesi çerçevesinde sigortalıya yapılacak sağlık yardımlarını dört ana grupta düzenlenmiştir. Bu yardımlar: koruyucu sağlık hizmetleri, hastalık halinde ve analık halinde sağlık yardımları ve son olarak ağız ve diş tedavisi yardımlarıdır.

İş kazasına uğrayan sigortalının doktora muayene ve tedavi ettirilmesi, tedavi süresince ihtiyaç duyulan ilaç ve tedavi araçlarının temin edilmesi, iyileştirme için gerekiyorsa ülkede herhangi bir yere veya ihtiyaç duyulması hallerinde yurt dışında yabancı ülkeye gönderilmesi, kurumun dinlenme evine yatırılması, sigortalının rehabilitasyonu ve protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması, yenilenmesidir[194]. Bu yardımların finansmanı kurumca karşılanmaktadır.

5510 S. K. m. 63 uyarınca, "İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yapılan sigortalıya sağlanan sağlık yardımların amacı; "genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarına kavuşmalarını, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılması ve azaltılmasını temin etmektir"[195].

Sağlık yardımlarının süresi ise 5510 S. Kanuna göre, iş kazasının meydana geldiği tarih iken meslek hastalıklarında ise sigortalının tedaviye alındığı tarihten itibaren başlar. Söz konusu sağlık yardımları iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan sigortalının sağlık durumlarının sağlık yardımı gerektirdiği hallerden sigortalının iyileşmesine kadar devam eder. Kanun koyucu bu konuda bir süre sınırlaması getirmemiştir.[196]

5510 S. K. 69. maddesinde 68. maddeye gönderme yaparak, sağlanan bazı sağlık hizmetleri için katılma alacağı adı altında alınan parasal tutar ise iş kazası ve meslek hastalıkları halinde sigortalıdan alınmayacaktır.[197]

5510 S. K. 74. maddesine göre, "genel sağlık sigortası prim gelirleri; yönetim giderleri, genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetleri ve diğer haklar dışında başka bir amaçla kullanılmaz." Yine aynı madde de "uzun ve kısa vadeli sigorta kolları bakımından sürekli iş göremezlik, malullük, çalışma gücü kaybı hallerinin tespiti ya da bu amaçla yapılan

[193] **Karakaş,** s. 356
[194] **Narter,** s. 61
[195] **Narter,** s. 62
[196] **Narter,** s. 62
[197] **Başboğa Şahbaz,** s. 137

kontroller sebebiyle oluşan sağlık hizmeti giderleri ile m.72 de belirtilen usul ve esasların kurumca belirlenecek gündelik ve yol giderleri, refakatçi giderleri, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları prim gelirlerinden karşılanır." Kanunun maddelerinde açıkça belirtildiği üzere iş kazası ve meslek hastalığı hali açıkça belirtilmemiş olsa bile 5510 S. K. 65. maddesinde iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren sigortalı işçinin ve bir kişi ile sınırlı refakatçisinin yurt içinde ve yurt dışında; gündelik yol, yatak, yemek vb. ihtiyaçlarının karşılanacağı düşünülmelidir. Kurumca karşılanan sağlık hizmetleri dışında başka bir harcama yapılması durumunda yapılan harcamaların işverence tanzim edilip edilmeyeceği yargının konusudur. Yargı organınca takdir edilmesi durumunda işveren yapılan harcamalardan sorumlu tutulması gerekmektedir[198].

İş Kazası ve meslek hastalığı halinde kurumca sağlanan diğer sağlık yardımı ise 5510. S. K. m.66'da belirtilen yurt dışı tedavisidir. İlgili maddenin 63. maddesinde de belirtildiği üzere yurt içinde tedavisinin ve tetkiklerin yapılamadığı tespit edilen sigortalılar yurt içinde tedavisi ve tetkiklerin yapılması mümkün değil ise sağlık bakanlığının uygun görüşü alınarak yurt dışında yapılması sağlanmıştır[199].

İşveren, sigortalının tedavisinin uzamasına ve malul kalmasına veya malullük derecesinin artması sebebiyet vermiş ise Kurum tarafından ödenen sağlık hizmeti giderlerinin ödemekle yükümlüdür. Sağlık raporu alınması gerekirken sağlık raporu alınmamışsa ya da alınan raporda mevcut işte fiili çalışması tıbbi açıdan elverişsiz olduğu düzenlendiği halde sigortalı çalıştıran işverenler Kurum tarafından yapılan sağlık hizmeti harcamalarını tanzimle yükümlüdür. Ek olarak sağlık kurulunca verilen rapor ile söz konusu işte çalışamayacağı belgelenen m. 4 1. fıkranın (a) bendi dahilindeki sigortalılar mevcut çalıştırılamazlar. Söz konusu kişileri istihdam eden işverenler Kurumca karşılanan ödemeleri tanzimle yükümlüdür. Ayrıca tedavinin sonlandığı ve artık çalışabilecek durumda olduğuna ilişkin Kurumca yetkilendirdiği doktor veya sağlık kurullarından belge alınmaksızın başka bir işte iş gören sigortalının aynı hastalığı nedeniyle yapılan tedavi giderleri genel sağlık sigortalısının kendisinden alınır[200].

Kanunun m. 76/3. fıkrasına göre, "iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kastı ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatın aykırı hareketi sonucu meydana gelmişse Kurumca yapılan

[198] **Başboğa Şahbaz,** s. 137-138
[199] **Başboğa Şahbaz,** s. 138
[200] **Başboğa Şahbaz,** s. 138-139

sağlık hizmeti giderleri işveren tarafından tanzim edilmesi gereklidir." Burada işverenin sorumluluğunun tespiti yapılırken Kaçınılmazlık İlkesi dikkate alınır.[201]

Vücut bütünlüğünü ihlali sonucu bozulan sağlığın eski haline geri gelmesi için bu amaçla yapılan her türlü harcamanın Kurumca karşılanması sigortalı işçiyi büyük bir masraf kaleminden kurtarmaktadır. Bunun yanı sıra belirtilen sağlık yardımlarının zararı ne ölçüde karşılandığının parasal olarak ifade edilmesi gereklidir. Kurumca karşılanmayan bir zarar var ise bu zararında belirlenmesi gerekmektedir. Böyle bir durumda tazminat hesaplaması yapılırken sağlık yardımlarına ilişkin masraf kalemleri brüt maddi zarara mahsup edilerek işverenin sorumlu tutulacağı tutar belirlenir[202].

2.1.2. Sosyal güvenlik kurumunca finansmanı sağlanamayacak sağlık hizmetleri

5510 S. K. 64. maddesinde kurumca finansmanı sağlanmayacak sağlık hizmetleri öngörülmüştür. Kanundaki düzenlemeye göre: "a) Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ve meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya kişinin doğuştan var olan nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan sağlık durumlarında yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmetleri ile estetik amaçlı ortodantik diş tedavileri, b) Geleneksel, tamamlayıcı, alternatif tıp uygulamaları ile Sağlık Bakanlığından izin ve ruhsat verilmeyen ve tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri, c) Yabancı ülke vatandaşlarının; genel sağlık sigortalısı ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayıldığı tarihten evvel mevcut olan kronik hastalıkları,
d) İlgili kanunun 63. maddesine göre yöntem, tür, miktar ve kullanım sürelerinin belirlenmesi sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumunca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri kapsamının dışında kalan sağlık hizmetleri,"

Ayrıca ilgili kanunun 64. Maddesi uyarınca, "Kurumla sözleşmeli özel sağlık hizmeti sunucuları ile Kurumla kısmı branş veya sağlık hizmeti alım sözleşmesi imzalamış olan vakıf üniversitesi sağlık hizmeti sunucuları, Kuruma bildirmiş oldukları hekimlerden sözleşme kapsamı branşlarda fiilen hizmet sunanlar tarafından verilen sağlık hizmetlerini, Kurumca belirlenen istisnalar hariç olmak üzere ve Kurum mevzuatına uygun olmak koşuluyla fatura edebilirler. Aksi halde bu faturadaki tutarlar Kurumca karşılanmaz"[203].

Yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri Sosyal Güvenlik kurumunca finansmanı sağlanmayan sağlık hizmetleridir. Doktor veya diş doktorunun muayene ve tedavi sonrası

[201] **Başboğa Şahbaz,** s. 139
[202] **Akın,** Destekten Yoksun Kalma, s. 188
[203] **Topaloğlu/Çınkı,** s. 144-145

tıbbi olarak gerekli görmesi üzerine sigortalı ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri amacıyla muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevk işlemlerinde, yatmadan tedavilerde kendisiyle birlikte bir refakatçi ile sınırlı olmak üzere gidiş ve dönüş yol giderleri ve gündelikleri Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanır. Yatarak tedavilerinde ise gidiş dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol giderleri Sosyal Güvenlik Kurumca karşılanmaktadır. Hatta Kurum gerekli görürse, kişilerin ulaşım hizmetlerini, hizmet satın alma ve kiralama gibi usulleri kullanır. Doktor veya diş doktorunun tıbbi olarak gerekli görmesi durumunda Sigortalının ve bakmakla mükellef olduğu kişinin yatarak olan tedavilerinde refakatçinin yatak ve yemek giderleri Kurumca karşılanır [204].

5510. S. K m. 72'ye göre, "yurt içinde ya da yurt dışında yapılan sevkler nedeniyle ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin tutarı Sağlık Hizmetler Komisyonu tarafından belirlenir. Ek olarak Sürekli iş göremezlik veya malullük durumlarının tespiti kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik gideri de bu madde hükümlerine göre ödenir"[205].

2.1.3. Sağlık hizmetlerinden faydalanma şartları

5510 S. K. 67. madde hükümlerine göre; "on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler, tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler, trafik kazası halleri, acil haller, iş kazası ve meslek hastalığı halleri, bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalıklar ile aynı kanunun m.63/1- (a) ve (c) bentleri uyarınca sağlanan sağlık hizmetleri ile ilgili kanunun 75. maddesinde sayılan afet ve savaş ile grev ve lokavt halleri hariç olmak üzere sağlık hizmeti ve diğer haklardan yararlanabilmek için;5510 S. K. m. 60/1- (c) ve (f) bentleri hariç diğer bentler gereği genel sağlık sigortası ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son 1 yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması,5510 S. K. m. 60/1- (a) bendinin 2 numaralı alt bendi ile (g) bendine tabi olan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yukarıdaki bentte sayılan şartla birlikte, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 21/07/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacakları Tahsil Usulü Hakkındaki Kanunun 48. Maddesine göre tecil ve taksitlendirilerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması,5510 S. K. m. 60/1-(b) ve (d) bentlerine tabi

[204] **Topaloğlu/ Çınkı,** s. 145
[205] **Topaloğlu/ Çınkı,** s. 145-146

olan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yukarıda sayılan şartla beraber sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması,5510 S. K. m.60/7'e göre genel sağlık sigortalısı sayılanlar yukarıda (c) bölümünde sayılan şartlarla beraber bir öğretim dönemine ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin tamamını öğrenim gördükleri üniversitenin öğrenim dönemi başından itibaren bir ay içinde önemleri şarttır."[206]

"Ancak genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamından çıkan kişilerin genel sağlık sigortalısı olduğu tarihten itibaren 30 gün içinde sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için, bu maddenin 1.fıkrasının (a) bendinde prim ödeme gün sayısı aranmaz."

Ayrıca "5510 S. K. m. 60 kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların;

a) Herhangi bir sebeple silah altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,

b) Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,

c) İş kazası veya meslek hastalığı, hastalık, analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği olan sigortalının iş göremediği süre,

d) Sigortalının greve katılması veya işverenin lokavt hakkını kullanması hallerinde geçen süre,

Sağlık hizmeti sucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısı hesabında dikkate alınmaz."

"Ayrıca genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmeti sunucuların başvurdukları zaman acil durumlar hariç olmak üzere (acil hallerde ise acil halin sona ermesinden sonra) biyometrik yöntemlerle kimlik doğrulamasının yapılması veya nüfus cüzdanı, sürücü belgesi, evlenme cüzdanı, pasaport ya da kurum tarafından verilen sağlık kartı belgelerinden birisinin gösterilmesi zorunludur."

"5510. S. K. m. 60/1- (a) bendi kapsamındaki genel sağlık sigortalısı sayılanlar, zorunlu sigortalıklarının sonra ermesinden itibaren 10 gün süre daha genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin sigortalılıkları bittiği tarihten geriye doğru bir yıl içinde doksan günlük zorunlu sigortalılıkları olduğu durumda, sigortalılıkları bittiği tarihten itibaren doksan gün süreyle bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetin yararlanabilmektedirler. Ek olarak lise ve dengi eğitim görmesi nedeniyle bakmakla yükümlü olduğu kişi veya hak sahipleri sıfatıyla sağlık hizmetinden yararlandırılan çocuklar,

[206] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 630; **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 810; **Topaloğlu/Çınkı,** s. 146- 149

20 yaşını dolduracakları tarihi geçmemek şartıyla bu öğrenimlerini bitirmelerini izleyen 120 gün süreyle aynı kapsamda sağlık hizmetinden yaralanırlar."

"5510 S. K. m. 4/1-(a) bendi kapsamındaki sigortalıların ve 4857 S. İş Kanunu'nun m. 56 ve m. 74 ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işveren tarafında ücretsiz izinde olduğu belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortası devam eder"[207].

2.1.4. Sağlık hizmetlerinin ödenecek bedellerinin belirlenmesi

5510 S. K. m. 72'ye göre, aynı kanunun m. 65 gereği "gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin Kurumca ödenecek bedellerini belirlemeye yetkili Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yetkilidir. Bu komisyon, tıp eğitimini, hizmet basamağını, alt yapı ve kaynak komisyon ile maliyet unsurlarını dikkate alarak sağlık hizmeti sunucularını fiyatlandırmaya esas olmak üzere ayrı ayrı sınıflandırabilir." Komisyon 5510 S. K. m. 63 hükümlerine göre "finansmanı sağlanan sağlık hizmetlerinin kurumca ödenecek bedellerini; sağlık hizmetinin sunulduğu il ve basamak, Devletin doğrudan ya da dolaylı olarak sağlamış olduğu sübvansiyonlar, sağlık hizmetinin niteliği itibariyle hayati derecede olup olmaması, kanıta dayalı tıp uygulamaları, maliyet-etkililik ölçütleri ve genel sağlık sigortası bütçesi dikkate alınmak suretiyle her sınıf için tek tek veya gruplandırarak ödemeye yetkilidir." Sağlık Hizmeti Komisyonu toplamda 9 üyeden oluşur. "Bakanlık, Maliye, Sağlık ve Kalkınma Bakanlıkları, Hazine Müsteşarlığı, üniversite sağlık hizmeti sunucuları ile özel sağlık hizmeti sunucularını temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birer üye, Sosyal Güvenlik Kurumunca temsilen iki üyeden oluşur". Komisyon kararları salt çoğunlukla alınır ve resmî gazetede yayımlanır. Ayıca komisyon tarafından gerekli görürse sağlık hizmeti çeşitlerine göre birden çok alt komisyon kurulabilir. Söz konusu komisyona katılanlara "ayda iki defadan fazla olmamak üzere katıldıkları her toplantı için (3000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpılarak bulunan tutar üzerinden toplantı ücreti" ödenir. "Komisyonun çalışması, görev ve yetkileri ile ilgili maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar", Kurumca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir[208].

[207] **Topaloğlu/ Çınkı,** s. 149- 151
[208] **Topaloğlu/Çınkı,** s. 157-159 **Tuncay/Ekmekçi,** s. 425**; Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 841

2.2. Geçici İşgöremezlik Ödeneği

Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda belirli bir süre çalışamayacağı kurumla anlaşmalı hekimlerce ya da sağlık kurulunca istirahat raporu verilen sigortalıya istirahatli kaldığı ve çalışmadığı sürece kurum tarafından ekonomik kaybının önlenmesi amacıyla ödenen parasal yardımdır [209].

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için, belirli süre prim ödenmesi koşul değildir. İş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için; Kişinin 5510 S. K. kapsamında sigortalı olması, Sigortalının 5510. S. K. anlamında iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması ve bu nedenlerden geçici bir süre işinde çalışamayacağının kurum tarafından yetkilendirilen doktor ya da sağlık kurulunca alınmış istirahat raporu ile belirlenmiş olması koşullarının bir arada olması gerekmektedir[210].

Geçici İş göremezlik ödeneği iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık hallerinde kanunda belirtilen sürelerde verilen ödenektir[211]. Geçici iş göremezlik ödeneği verilen hallerden birkaçı birleşebilir. Böyle bir durumda geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yüksek olanı sigortalıya ödenir. Bu ödenekler, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından belirlenen usul ve esaslara göre kurum adına sigortalılara ödenerek sonrasından kurumdan mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilmektedir[212].

"İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık nedeniyle sigortalıya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, iş kazasının olduğu tarihten, meslek hastalığı durumunda ya da hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aylık sürecin son üç ayı içinde işveren tarafından sigortalı adına kuruma bildirilen ya da kendi adına bağımsız çalışan sigortalının kuruma bildirdiği prime esas kazançlar toplamının bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısı bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır"[213].

[209] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 803; **Tozan Celal,** İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları, Türkiye İşçi Sendikası Konfederasyonu, Ankara 2011, s. 106; **Narter,** s. 238
[210] **Güneren,** s. 821
[211] **Bilgili,** s. 499; **Narter,** s. 238
[212] **Bilgili,** s. 500-501; **Narter,** s. 238
[213] **Tozan,** s. 112

2.3. Sürekli İşgöremezlik Geliri

2.3.1. Kavram ve koşulları

5510 S. K. m. 19'da "sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma ve gelirin hesaplanması başlangıcı ve birden fazla iş kazası ve meslek hastalığı hali düzenlenmiştir" [214]. "Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen hastalık ve özürler nedeniyle, mesleğinde hiç çalışamayacak derecede kazanma gücünü tümden kaybetmesini veya mesleğinde çalışmasını sürdürmekle birlikte kazanma gücünü en az %10 azalmış bulunmasını ifade eder"[215].

"İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen hastalık ve özürler nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunan sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır." Sürekli iş göremezlik gelirini bağlanabilmesi için gerekli şartları madde madde sayacak olursak;

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanacak kişi 5510. S. K. kapsamında sigortalı olmalıdır. Kimlerin sigortalı sayılacağını daha önceki bölümlerde açıkladığımız için burada detaylıca anlatılmayacaktır.

Sigortalı işçinin sürekli iş göremezliğine sebep olay, 5510 S. K. kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı niteliğine sahip olmalıdır.

"İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalıda oluşan özür ve hastalık nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının, sağlık kurullarınca verilen raporlara istinaden belirlenmelidir."

Kurum sağlık kurulunca sigortalıda "en az %10" oranında meslekte kazanma gücü kaybının olduğu saptanmalıdır[216]. Kısacası sigortalıda saptanan iş göremezlik oranı %10 altında ise bu gelir ödenmez.

5510. S. K. m. 4/1-b bendi uyarınca sigortalının sürekli iş göremezlik gelire hak kazanabilmesi için "sağlık sigortası dahil, prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir. (md.19/4) Sigortalının ne kadar oranda iş göremezliğe uğradığı ise Çalışma

[214] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 427**; Karakaş,** s. 331
[215] **Güneren,** s. 823**; Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 398
[216] **Güneren,** s. 823

Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine göre belirlenir"[217].

Sürekli iş göremezliğe yönelik tespit yapılırken Kurum sağlık kurulunca incelenmesi gereken belgeler vardır. Bunlar; "sigortalının işe ilk giriş sağlık raporu, iş kazası veya meslek hastalığı bildirim belgesi, olayın kanuna göre iş kazası olup olmadığı veya sigortalının meslek hastalığına yakalandığı işyerine ait çalışma koşullarını belirtir soruşturma raporu ve tutanaklar, çalışır veya çalışamaz raporu, geçici iş göremezlik ödeneği belgesi, iş kazasından sonra veya meslek hastalığı sonucu tedavi amacıyla başvurduğu hastaneden alınan epikrizler ile tedavisi tamamlandıktan sonra son durumu gösterir sağlık kurulu raporu ve dayanağı tüm belgelerdir"[218].

"Sürekli İş göremezlik; tam ve kısmı iş göremezlik olmak üzere ikiye ayrılır. Tam iş göremezlik, Sosyal Sağlık sigortalısının mesleğinde hiç çalışamamasını durumunu anlatır. Diğer bir ifade ile, tam iş göremezlik durumundaki sigortalının meslekte kazanma gücü kaydı %100'dür. Kısmı iş göremezlikte ise sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kısmen azalmış olmasıdır. Bu durumda kısmı iş göremezlik meslekte kazanma gücü kaydınca en az %10 ile en fazla %99,9 yitirildiğini gösterir[219]."

2.3.2. Sürekli iş göremezlik gelirinin başlangıcı

Sigortalıya ödenmesi gerekli olan sürekli iş göremezlik gelirinin başlangıç tarihi ilgili kanunun m. 19/6 da düzenlenmiştir. Buna göre geçici iş göremezlik gelirinin sona erdiği tarihi ile geçici iş göremezlik tespit edilmeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse buna ait Sağlık Kurulu raporu tarihini takip eden ay başından başlar[220].

2.3.3. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması

Sürekli iş göremezlik geliri hesaplanırken, sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya "yıllık kazancının %70'ine eşit yıllık gelir" bağlanır. Hatta bu rakama "sosyal yardım zammı" da eklenir[221]. Sürekli kısmi iş göremezlik durumunda ise sigortalıya bağlanacak gelir tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanacak miktarın iş göremezlik derecesine oranındaki

---

[217] **Güneren,** s. 824
[218] **Olgaç/Tuncay/ Bulut** s. 94
[219] **Olgaç/Tuncay/ Bulut,** s. 94
[220] **Güneren,** s. 824
[221] **Korkusuz Refik/Uğur Suat**, Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Ekin Yayınları, 2. Baskı, Bursa 2010, s. 259; **Narter,** s. 64; **Güzel/Okur**, s. 351;

tutarı kadardır. İster tam sürekli iş göremezlik isterse de kısmı iş göremezlik durumu olsun sigortalı başka birisinin sürekli bakımına muhtaç olmuşsa bu gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanır[222].

Başkasının bakımına muhtaç olma hallerini şu şekilde sayabiliriz: "Kuadripleji, parapleji, dipleji ve sigortalının yaşamını tek başına yürütmesine engel hemipleji veya merkezi sinir sisteminin sfinkter bozuklukları ile diğer hastalıklar ve arızalar, Süreli veya sürekli ruh sağlığı ve hastalıkları kliniğinde kalmayı gerektiren ve tedavi edilemeyen psikotik hastalıklar, İki gözde de yüzde yüz görme kaybı, Bir kolun omuzdan ve bir bacağın kalçadan kaybı, Her iki bacağın alttan en az 1/3'ünün kaybı, Tedavisi olanaksız bir hastalık nedeniyle ağır beslenme bozuklukları ve kaşeksilerdir." Bu saydıklarımız Çalışma Gücü ve Mes. Kaz. Güc. Kayb. Oran. Tesp. İşl. Yön. m. 15'de düzenlenmiştir[223].

Sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanmasını formüle dökecek olunursa, "Tam iş göremezlik: Günlük Kazançx30x%70 veya kısaca GK x 21 iken Kısmı iş göremezlik: Günlük Kazan.x30x%70xSİD (Sürekli İş Göremezlik Derecesi) veya kısaca GK x21 x SİD formüllerine göre hesaplanır. Örneğin, günlük kazancı 30TL olarak hesaplanan ve sürekli iş göremezlik derecesi %45 olarak tespit edilen sigortalıya; Gelir=30x21=630 x %45=283,50TL gelir bağlanır."

Bu şekilde hesaplanan gelir, "günlük kazanç hesabına giren takvim ayı itibariyle hesaplanan gelir olup, gelirin başlangıç tarihi yılın ilk altı aylık döneminde ise Ocak ödeme dönemi için aylıklara uygulanan artış oranı kadar, yılın ikinci altı aylık döneminde ise Ocak ödeme dönemi artışı uygulanmaksızın Temmuz ödeme dönemi için aylıklara uygulanan artış oranı kadar artırılarak, sigortalının gelir başlangıç tarihindeki geliri hesaplanacaktır[224]."

2.4. Ölüm Geliri

5510 S. K. m. 20 hükmünde "Hak sahiplerine iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm geliri bağlanması düzenlenmiştir." Mülga 506 S. K. uygulamasında "hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi veya sürekli iş göremezlik ödeneği almakta iken sigortalının ölmesi ile meslekte kazanma gücü kaybı oranının en az %50 olması şartı aranmaktaydı". Ancak 5510 S. K. ile getirilen düzenleme de "meslekte kazanma gücü kaybı oranının %50 den daha az iken ölen ve ölüm nedeni iş kazası

[222] **Korkusuz/Uğur**, s259 ; **Narter**, s.64
[223] **Uşan,** s. 185; **Narter,** s. 65
[224] **Karakaş,** s. 331

veya meslek hastalığına bağlı olmayan sigortalının hak sahiplerine de ölüm geliri bağlanması" imkânı getirilmiştir[225].

5510 S. K. yürürlük tarihinden önce Kurumdan sürekli iş göremezlik ödeneği almakta iken kanunun yürürlük tarihinden sonra ölen sigortalının 34. madde de "belirtilen şartlarla sahip eşi, çocukları ile anne ve babasının ölüm tarihini takip eden aybaşından itibaren ölüm geliri bağlanır". Yine kanunun m. 37'ye göre de "bu sigorta kolundan sigortalının hak sahiplerine evlenme ve cenaze ödeneği de" verilecektir. İleride bu konu daha ayrıntılı biçimde incelenecektir.

Hak sahiplerine ölüm geliri bağlanabilmesinde hak sahipliğine ilişkin koşullar; ilgili kanunun m. 3/7 hükmü uyarınca hak sahibi kavramı; "Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan el, çocuklar, ana ve babası" şeklinde tanımlanmıştır[226].

İlgili kanunun 56. maddesinde "kimlere gelir ve aylık ödenmeyeceği hususu belirlenmiştir." Kısaca belirmek gerekirse," Kendisinden aylık bağlanacak veya gelir veya aylık bağlanmış sigortalıyı; kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği ya da bu kanun gereğince sürekli iş göremez hale veya malul duruma getirdiği, hak sahibine karşı ağır suç işlediği veya bunlara karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi sebebiyle mirasçılıktan çıkarıldıkları hususundan kesinleşmiş yargı kararları bulunması durumundadır". Bu durumlarda hak sahiplerine gelir ve aylık ödenmez[227].

2.4.1. Eşe aylık bağlanma şartları

Sigortalı işçinin vefatı halinde dul kalan eşine gelir bağlanabilmesi için, ölüm tarihinde sigortalı ile TMK'ya göre evlilik bağının bulunması yani resmi nikahının olması gerekmektedir.[228]

2.4.2. Çocuklara aylık bağlanma şartları

Türk Medeni Kanunu'na göre evlilik birliği içerisinde doğan çocuklar ve sigortalı eş tarafından evlat edinilmiş, tanınmış, nesebi düzeltilmiş yahut babalığı hükme bağlanmış çocuklarında ölüm aylığı bağlanmasında hak sahibi sayılmıştır. Ölüm aylığı

[225] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 425**; Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 615; **Karakaş,** s. 345
[226] **Karakaş,** s. 346
[227] **Karakaş,** s. 346
[228] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 430

kazanılmasından çocuklar için ortak şart; "haklarında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanan, 05.06.1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanununda belirtilen aday, çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler; haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yükümleri uygulanan meslek lisesinde okumakta iken veya yüksek öğrenim sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun m. 46'ya tabi olarak kısmı zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, m.82'ye göre belirlenen günlük kazanç prime esas kazanç alt sınırının 30 katından fazla olmayanlar, Türkiye İş Kurumca düzenlenen meslek edindirme geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanan kursiyerler hariç olmak üzere, kanun veya yabancı ülke mevzuatı dahilinde çalışmama ya da kendi sigortalılık nedeniyle aylık veya gelir bağlanmaması olması gerekir[229]."

2.4.2.1. Erkek çocuklar

Erkek çocukları öğrenci değilse ölüm aylığı alabilmeleri için 18 yaşını tamamlamamış, eğer orta öğretim görüyorsa 20 yaşını tamamlamamış, yüksek öğretim görmeleri halinde ise 25 yaşını doldurmamış olması şarttır. Hak sahibi erkek çocukları orta öğretimini 20 ve yüksek öğretimini 25 yaşından önce bitirmeleri halinde bu yaşları doldurmaları beklenmeden ölüm aylıkları kesilecektir[230].

2.4.2.2. Kız çocuklar

Kız çocuklarında öğrenci olup olmadığına bakılmaksızın ya da yaşlarının ne olduğuna bakılmaksızın ölüm aylığı alabilmektedirler. Ayrıca kız çocuğunun evli olmaması, sonradan boşanması ya da dul kalması durumları söz konusu olduğundan ölüm aylığına hak kazanacaktır[231].

2.5. Evlenme Ödeneği

5510 S. K. m. 37 gereğince, "evlenmesi nedeniyle gelir ve aylığı kesilecek kız çocuklarının talepte bulunması halinde evlenme tarihindeki gelir ve aylıklarının iki yıllık tutarını peşin olarak bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak ödenir. Evlenme

[229] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 430**; Karakaş,** s. 346-347
[230] **Narter,** s. 347
[231] **Narter,** s. 347

ödeneği alan kız çocuklarının evlendiği tarihi takip eden dönemin başından itibaren gelir ve aylıkları durdurulur. Bu durdurulan tarihten itibaren iki sene sonra gelir ve aylıkları kesilir. Diğer hak sahipleri varsa bu kişilerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylığın kesildiği tarihten itibaren artırılır. Söz konusu ödeneği alan hak sahipleri gelir ve aylığın kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması durumunda iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir ve aylık alamaz. Bu gibi durumlarda kız çocuklarına bağlanacak ölüm gelir ve aylıklarının başlangıcı iki yıllık sürenin dolduğu tarihi takip eden aybaşıdır[232].”

Evlenme ödeneğinin verilebilmesi için hak sahibi kız çocuğunun bir dilekçe ile Kurumun ilgili bölümüne talepte bulunmalıdır. Eğer evlilik tarihi nüfus kütüğüne işlenmemişse, dilekçe ile beraber evlenme cüzdanının bir örneğinin Kuruma verilmesi şarttır[233].

2.6. Cenaze Ödeneği

SGK uygulamasında “cenaze ödeneği, a) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, b) Sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken,c) Kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi birikmiş iken, ölen sigortalının hak sahibi olan ailesine ödenir. (c) maddesine istinaden verilecek cenaze ödeneğinde ölüm tarihinde sigortalı olma şartı aranmamaktadır[234].”

Cenaze ödeneğinin verilmesi sırasında ilk olarak eşine, eğer eşi yoksa çocuklarına, o da yoksa anne ve babasına, onların da bulunmaması durumunda kardeşlerine ödenir. Cenaze gerçek kişi veya tüzel kişi tarafından kaldırıldığı belgelendiği zaman yapılan masraflar bu gerçek ya da tüzel kişiye ödenir. Hak sahipliği olan kişilerin bir dilekçe ile Kurumun ilişkili bölümüne başvurması gerekmektedir. Sigortalının ölüm tarihi nüfus kütüğüne kayıt edilmemiş ise bir dilekçe ile birlikte ilgili makamca düzenlenmiş sigortalının öldüğü tarihi belirten belge ile Kuruma başvuru yapması gereklidir. Söz konusu ödenek Kurum Yönetim Kurulunca belirlenir ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanınca tastiklenen tarifeye göre ödenir[235].

[232] **Karakaş,** s. 351 **Tuncay/Ekmekçi,** s. 435**; Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 649
[233] **Karakaş,** s. 351
[234] **Olgaç/Tuncay/Bulut,** s. 103 **Tuncay/Ekmekçi,** s. 436; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 650
[235] **Olgaç/Tuncay/Bulut,** s. 103

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

3.1. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu

3.1.1. Genel olarak

İşçi ile işveren arasındaki hizmet akdini diğer sözleşmelerden farklı kılan taraflar arasındaki sadakattir. Söz konusu sadakat ilişkisi işçi açısından, işveren ve işyeri çıkarlarını en üst düzeyde korumak, çıkarlara zarar oluşturabilecek her türlü davranıştan sakınmak iken işverenin de işçiyi gözetmesi biçiminde vücut bulmaktadır. İşçi ile işveren arasında kurulan hizmet sözleşmesi nedeniyle gittikçe yoğunlaşan kişisel ilişki neticesinde, diğer sözleşmelerde tarafların borçları sadece iyi niyet ve doğruluk kurallarına uygun şekilde davranmak iken hizmet akdinde ise "iş görme ve ücret ödemenin" haricinde "sadakat işçiyi gözetme, eşit işlem vb." bazı yükümlülükler kişisel ilişkinin bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır[236]. İş sözleşmesinde esas unsurlar insan emeği ve hizmetidir. Burada sadece iş ilişkisinden kaynaklanan maddi kazancın değil, aynı zamanda işçinin kişilik haklarının korunması söz konusudur. Nitekim iş ilişkisi işçinin kişiliği ile bağlantılıdır. İş sözleşmesinin bu özelliği sebebiyle işçinin sadakat borcu karşısında işvereninde işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü vardır.[237]

İşyerinde iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması iş hukukunun aktörleri arasındaki sözleşmeden kaynaklanan borç olmasının haricinde Devletin işçiyi korumak amacıyla iş hayatına müdahalesini öngören bir görevdir. Zira Devlet sosyal devlet ilkesi gereğince iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğündedir. Bu amaçla, Devletin "mevzuatı hazırlamak, mevzuatın uygulanmasını sağlamak amacıyla teşkilatı kurmak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimleri yapmak ve gerekirse cezai ve idari yaptırımlar uygulamak" anayasal görevidir. Kamu hukuku nitelikli iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar, işçileri korumak için ne gibi önlemlerin alınması gerektiği ve iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için alınacak koruyucu tedbirleri öngörmektedir. Kamu hukuku karakterli düzenlemelerde devlet işyerinde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını

[236] **Akın Levent,** s. 57-58
[237] **Senyen Kaplan,** s. 187

zorunlu kılmıştır. Denetimler sonucu işverenlerin aykırı davranışının tespit edilmesi halinde cezai ve idari yaptırımlar öngörülmüştür. Gerek özel gerekse kamu hukukuna ilişki olsun fark etmeksizin işçiyi korumaya yönelik hükümler birbirini tamamlar niteliktedir. Nitekim TBK m. 417 hükmü özel hukuk niteliğinde olmasına rağmen, kamu hukuku niteliğinde olan 6331 S. K. m.4 hükmü ile beraber tüm iş ilişkilerinde işverenlerin işçiyi koruma ve gözetme borcunu düzenlemektedir.[238]

TBK m. 417/1 uyarınca, "işverenin, işçilerin kişiliğini korumak, işyerinde düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamasını sağlamak, uğramış olan işçi var ise onların daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri almakla" yükümlü olduğu düzenlenmiştir. TBK. m.417/2 hükmünde ise, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ile araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla işverenin yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İşverenin bu madde hükümlerine, kanuna, sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle işçinin vücut bütünlüğünün zedelenmesine, kişilik haklarının ihlaline ya da ölümüne bağlı zararlarının tazmini ise, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir." 417. Madde hükmü, hem işverenin, işçinin kişilik haklarını koruma borcu ile "iş sağlığı ve güvenliği sağlanması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünü" hem de borcun gereği gibi yerine getirilmemesi halinde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu düzenlemiştir.[239]

3.1.2. Gözetme borcunun kapsamı

Koruma ve gözetme borcu, işverenin sigortalı işçinin kişilik/özlük haklarına ya da dürüstlük kuralına aykırı düşen emir ile talimatlarını sınırlar. Bunun sonucunda koruma ve gözetme borcu bir yapmama borcudur. İşveren işçinin menfaatine ters düşen ve sigortalısına veren her türlü davranıştan kaçınmak yükümlüdür.[240]

Gözetme borcu işverene, "işçiyi koruma ve yardımcı olma, ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınma ve işçinin çıkarları doğrultusunda hareket etme borcu" yükler[241]. Bahsi geçen borcun kapsamından hangi hususların girdiğini önceden belirleyip sınırlamak mümkün değildir. Ancak hiç şüphe yoktur ki bunların başında işçiyi koruma ona yol

[238] **Senyen Kaplan**, s. 187-188
[239] **Senyen Kaplan,** s. 188
[240] **Senyen Kaplan,** s. 189
[241] **Süzek Sarper,** İş Güvenliği Hukuku, Ankara-1985, s. 176-177; **Tunçomağ Kenan**, İş Hukukunun Genel Esasları, İstanbul, 1989, s. 135-138; **Süzek Sarper**, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, 3. Bası, Ankara, 1993, s. 37

gösterme borcu gelmektedir. Harici olarak işçiye yol göstermek, işçiye bilgi vermek, işçinin çıkarlarını zedelememek için kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmek[242]bu konuda yetkili mercilere bildiri de bulunmak, işçinin kendisi hakkındaki belge ve bilgileri incelemesini sağlamak ve onunla ilgili araç ile eşyaları korumak gibi unsurlar sayılabilir. Kanunlarla getirilen düzenlemelerin haricinde gözetme borcu iyi niyet kurallarına göre yorumlanıp sınırları çizilebilir. [243] İşverenlerin işçiyi gözetme borcu kapsamında olan bir diğer yükümlülük ise iş güvenliği önemleri alma zorunluluğudur. İşverenler işyerlerinde işçilerin sağlık, yaşam ve vücut bütünlüğünü koruması hizmet akdinden kaynaklanan gözetme borcunun bir gereğidir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmesi için almakla yükümlü olduğu koruyucu önlemlerin kapsamı her somut olayda MK. m.2 hükmündeki doğruluk ve dürüstlük ilkesine göre belirlenmesi gerekir. Bu çerçevede işverenler işçilerin sağlığının yanında özel hayat alanı, vücut bütünlüğü, şeref ve haysiyet, meslek vb kişisel değerleri koruma cinsel ve psikolojik tacize karşı gerekli önlemleri almak zorundadır. TBK m.417 hükmü de koruma ve gözetme borcunun kapsamında olduğu öngörülmüştür.[244] Dolayısıyla bahsettiğimiz tüm yükümlülükleriyle birlikte işverenler iş güvenliği önlemlerini de kapsar şekilde büyük bir ölçüde yükümlülükleri olduğu söylenilmelidir [245].

3.1.3. Gözetme borcunun hukuksal dayanakları ve sonuçları

Hizmet sözleşmesinin içeriğinde var olan işveren tarafından işçiyi gözetme yükümlülüğü sahip olduğu önem nedeniyle yasal düzenlemelere tabi tutulmuştur. Bu durum Avrupa Sosyal Şartı ile de desteklenmektedir. Avrupa Sosyal Şartı'na taraf olan ülkelere, işçinin güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkının sağlanması amacıyla yükümlülükler getirilmiştir. Bu şartnameye üye devletler, işçinin sağlık ve güvenlik alanında yenilikler yapmak, denetim yoluyla bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak zorunda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirici önlemleri alınabilmesi amacıyla çalışanların ve çalıştırılanların bir olmasını da sağlayacaklardır[246].

---

[242] **Mollamahmutoğlu Hamdi**, Hizmet Sözleşmesi, Ankara-1995, s.177 "YHGK'na göre de işveren, işçilere her türlü olanakları sağlamak, onları denetlemek, çalışma koşulları ile ilgilenmek zorundadır. Yalnız tedbirleri almak yeterli olmayıp, alınmış bulunan tedbirlere uyulup uyulmadığını da işveren tarafından sürekli kontrolü gerekir." YGHK.28.3.1979, 484/330, İlmi Kazai İçtihatlar Dergisi, Temmuz 1979, s. 7014

[243] **Ekonomi Münir,** İş Hukukunu Ferdi İş Hukuku, Cilt I, Teknik Üniversite Matbaası, Gümüşsuyu, 1984, s. 142

[244]**Senyen Kaplan,** s. 189

[245] **Akın**, s. 59

[246] **Akın,** s. 59

Gözetme borcu ile ilgili kanuni düzenlemelerin bir bölümü özel hukuk karakteri taşırken bir diğer bölümü kamu hukuku karakteri taşımaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcunun özel hukuk dayanaklarını anılan borcun yer aldığı hukuksal ilişkiyi var eden hizmet akdi ile TBK. m. 417'dir.

Hizmet sözleşmesi diğer sözleşmelerden farklı olarak tarafların kişiliklerinin önemli olduğu sözleşme türü olmasından mütevellit diğer sözleşmelerden farklı borçları bünyesinde barındırır. Gözetme borcu da bu kapsamdadır. İşçinin kişilik haklarının korunması, bilgilendirilmesi, saygı gösterilmesi, eşyalarının korunması, iş güvenliği önlemlerinin alınması vb. farklı yükümlülükleri içermesi sebebiyle öğretide geniş yorumlanması durumu söz konusu iken gözetme borcu, işverenin sadece iş güvenliği önemlerini almasını gerektiren yükümlülük olarak da kullanılmaktadır[247]. Bundandır ki tarafımızca iş kazası tazminatına ilişkin açıklamalarımızda gözetme borcunu bu anlamda kullanmanın yararlı olacağı düşüncesindeyiz.

Özel hukuk alanındaki borcun dayanağı olan TBK. m. 417 uyarınca, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür". Madde hükmünden anlaşılacağı üzere işveren, gerekli önlemleri alarak işletme tehlikelerine karşı işçiyi iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür[248].

İş güvenliği hakkı, kamusal nitelikli çeşitli hükümlerle getirilen anayasal düzenlemeler ile koruma altına alınmış bir haktır. İş güvenliğini güvence altına alan çeşitli haklara örnek vermek gerekirse; yaşama, vücut bütünlüğü ve sağlık hakkı (m. 17), sosyal devlet kavramı (m. 2), kişinin yaşına, cinsiyetine ve gücüyle orantılı işte çalıştırılma hakkı (m. 50) dinlenme hakkı ve sosyal güvenlik hakkı (m. 60) verilebilir.[249]

İşveren, teknolojinin gerekli kıldığı durumlarda söz konusu önlemleri de almak zorundadır. Dolayısıyla işverenin yükümlülüğünün kapsamına iş sağlığı güvenliği önlemlerinden gerekli olanı yapması ve bu iş güvenliği kurallarının uygulanmasını kadar,

[247] **Ekonomi,** s. 154; **Süzek,** s. 178, **Ulusan,** s. 20
[248] **Akın,** s. 60
[249] **Süzek,** s. 179

bilim, teknik ve tecrübe gereklerine uyması da girer. Ayrıca eklemek gerekirse işverenin gözetim borcu altında gerekli önlemleri alması yetmemekte olup bu önlemlerin uygulanması, denetlenmesi, doğabilecek tehlikeler konusunda sigortalı işçilere sürekli eğitimler vermesi de gerekmektedir[250].

Bu başlık altında işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünün ihlali bir takım hukuksal sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Anılan düzenleme de kamu hukuku karakterli olanlarına uyulmaması durumunda "işyerinin kapatılması", "mevcut işin durdurulması", "sigortalı işçilerin çalışmaktan alıkonulması" gibi idari yaptırımlar ile "işvereninde cezalandırılması" gibi cezai yaptırımları doğmasına neden olur[251]. Sigortalı işçinin bu önlemlerin alınmaması nedeniyle malul kalması ya da vefat etmesi halinde TCK kapsamında cezai yaptırımda uygulanır[252].

Gözetme borcunun hukuksal dayanaklarının ihlali ise işçi ile işveren arasındaki hizmet sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi, sözleşmenin geçersizliğine ve işçinin işverenden tazminat talep etmesine imkân sağlar[253].

İşveren ile işçi arasından yapılan hizmet sözleşmesinde işçi tarafından bilinmeyen ve işin niteliğinden kaynaklanan bir sebebin işçinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumunda ya da işçinin kaza geçirmesi durumunda işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durum işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince almaması durumundan kaynaklanır[254].

İşverenin işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasının sebep olduğu diğer bir sonuç ise, işverenin alacaklı temerrüdüne düşürülmesidir. Bu durumda sigortalı işçi TBK m. 408 uyarınca, "İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı

---

[250] **Akın,** s. 61; **Süzek,** s. 180; Aynı yazar, İş Hekimliği, s. 37

[251] "İş güvenliği hükümlerinin ihlalinin kamusal sonuçları ile ilgili bir kararda Yargıtay, iş yasasının iş müfettişi tarafından belirlenen iş sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne ilişkin eksikliklerin uzunca bir süre gidermeyen işverene, aradaki sürede her ay için ilk ceza ile aynı miktarda ceza verilmesini öngördüğü belirtilmiştir." Y9HD. 4.3.1993, 622/1183(Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 1993, s46) İş hukukunda yaptırımlar için bkz. **Süzek Sarper,** İş Hukuku Yaptırımları- İş Hukuku Dergisi, Nisan- Haziran, 1993, s 165-183; Aynı yazar Genel Esaslar s. 149-170.

[252] **Akın,** s. 61; Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 13, Sayı3-4 Aralık 2009, s. 269

[253] **Akın,** s. 62

[254] "İşverenin %80 kusurlu olduğu iş kazası nedeniyle hizmet akdinin fesheden işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği konusundaki karar için bkz." Y9HD. 8.6.1982, 4685/5529 (Tekstil İşveren Dergisi, Nisan 1983, s19) Aynı yönde bkz. Y9HD 26.02.1996, 159/14185 (Tekstil İşveren Dergisi, Nisan 1996, s16) İşçinin fesih hakkı konusunda ayrıntılı bilgiler ve tartışmalar için bkz. **Süzek**, s. 188-191

veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir." İfadesinden anlaşılacağı üzere, sigortalı işçi sözleşme süresinin sonuna kadar veya kıdemine uygun ihbar süresi boyunca çalışmaksızın ücretinin alabilir[255].

İşverenin işçiyi gözetme borcunun hukuksal dayanakları olan emredici özellik taşıyan hükümlerinin ihlal edilmesi TMK. m. 23'e göre sözleşmenin geçersizliğini doğurabilir. Hal böyle olduğunda sözleşme geriye doğru geçerli sayılırken ileriye dönük tümüyle ya da kanuna aykırı olan kısımlarıyla geçersiz kabul edilebilir[256].

Gözetme borcuna aykırılığın sebep olduğu sonuçlardan sonuncusu ise, tazminat talep etme hakkıdır. Diğer bir ifade ile işveren açısından tazminat yükümlülüğüdür. İşverence, sigortalı işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmaması sonucu iş kazası veya meslek hastalığına yakalanması ya da ölmesi durumunda maddi, manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkı bulunmaktadır[257].

Sosyal Sigortalar Kurumu da sigortalılara yaptığı ya da yapacağı yardımların peşin sermaye değerini bahsi geçen önlemleri almayan işverenlerden rücu yoluyla geri alabilmesi de muhtemeldir. Çalışma konumun içinde olan İş kazasından kaynaklanan maddi tazminatın TBK m. 54'te yer alan genel düzenlemenin İş Hukukunun yapısına uygun hale getirilmeye çalışılan ve uygulanan bir tazminat türüdür. Burada işçinin iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde tamamen ya da kısmen çalışamaması durumunda maruz kaldığı zararların karşılanmasını beklenir[258].

3.1.4. İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle zarara maruz kalan sigortalı ya da sigortasız çalışan işçi veya bu kişinin ölümü halinde hak sahiplerinin zararlarını işveren tanzim yükümlülüğü altındadır.[259] İşverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sorumluluğunun hangi esaslara dayandığı öğreti de ve yargı kararlarında tartışmalıdır. Bazı yazarlar hukukumuzda "kusur sorumluluğu ilkesini" esas kabul edilmesinden ve "kusursuz sorumluluk ilkesinin" geçerli olacağını ilişkin açık bir kanun hükmünün olmamasından yola

[255]İşverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek,** s. 186-188
[256] Hizmet akdinin geçersizliği konusunda ise bkz. YİBK. 18.6.1958, 20/9 (RG. 30.9.1958/10020); **Süzek**, s. 181-186.
[257] **Çelik Nuri,** İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul-2009, s. 139-144; **Ekonomi**, s. 155; **Tuncomağ,** s. 140-142; **Süzek,** s. 181-192; Aynı yazar, İş Hekimliği, s. 39-43; **Eren**, s. 77 vd; **Üçışık** s. 251 vd; **Ulusan/Esen,** s. 167 vd.; **Ulusan**, s. 143 vd.; **Tuncomağ/Centel**, s. 127-128; **Koçer**, s. 3 vd.
[258] **Akın**, s. 63
[259] **Narter,** s. 438-439

çıkarak işverenin sadece kusurlu bir davranışı sebebiyle sorumlu tutulacağını ileri sürmektedirler[260].

Diğer görüşü savunanlar ise işverenin sorumluluğunun "kusursuz sorumluluk" esasına dayandığını ileri sürmektedir. Bu görüşü benimseyenlerin bir kısmı "kusur sorumluluğunun" işverenin yükümlülükleri ile bağdaşmadığını ve sorumluluğa ilişkin kanunda açık bulunduğunu ve bu söz konusu boşluğu hâkimin TMK. m. 1'e göre doldurarak "kusursuz sorumluluk" esası ile doldurabileceğini savunmaktadırlar. Kusursuz sorumluluk görüşünü benimseyen başka bir kısım ise, günümüzde tehlike ve risk taşıyan faaliyetlerde bulunan ve söz konusu faaliyetler nedeniyle ortaya bir zarar çıktığında buna katlanmalarını esas alan tehlike ve risk görüşünden yola çıkaran işverenin "kusursuz sorumluluğunun" bulunduğunu ileri sürmektedirler[261].

"Yargıtay ise işçiyi koruma ve menfaatler dengesi yönünden de değerlendirme yapmak suretiyle ikinci görüşe daha yakın durmaktadır. Kusuru ise ödenecek tazminatın miktarının tayin ederken bir ölçüt olarak kabul etmektedir. İşverenin kusursuz olması halinde ve kaçınılmaz kabul edilen durumlarda ise TBK. m. 51 ve m. 52 uyarınca işveren tarafından ödenecek tazminatta hakkaniyet indirimi yapılması gerekmektedir[262]."

Yargıtay 21. HD. Kararında, Risk (Tehlike) sorumluluğu esasını açıklamış ve tehlike sorumluluğunu; "sosyal ve teknik alandaki değişim ve gelişmeler, işyerlerinde tehlike boyutlarını artırmış olduğundan kusura dayalı kuralların bu alanda yeterli olmadığı sonucunu çıkarmıştır. İşveren her türlü tedbiri almış olsa dahi, işyeri koşullarından kimi tehlikeli durumlar, zarar doğuran sonuçlara sebep olmaktadır. Yani kusura dayanan sorumluluk esası adaletsiz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmuş olup toplumunda ihtiyaçlarına da cevap vermemiştir. Açıklanan nedenle, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kabul edilmiştir. Yani işverenin her türlü özen yükümlülüğünü ya da görevinin yerine getirmiş olması durumunda bile meydana gelen zararlı sonuçtan sorumlu

---

[260] **Tekinay Selahattin Sulhi,** İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Garanti Matbaası, İstanbul-1968, s. 91; **Oğuzman M. Kenan,** İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF Mecmuası, Sulfi Garanti Matbaası, C-34, S.1-4 İstanbul-1969, s. 338; **TAAD,** Cilt1, Yıl 2, Sayı7, s. 397

[261] **Tunçomağ Kenan,** Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 3. Bası İstanbul-1987, s. 345

[262] Y.21. HD. 10.03.2009 tarihli 2008/11829 E. Ve 2009/3479 K. sayılı kararında şöyle denilmiştir. "Davacı iş kazası sonucu %6.2 oranında sürekli iş göremezliğe uğradığı olayda davacının %20, davalı işverenin %50 oranında kusurlu olduğu olayın %30 oranın da kaçınılmazlık sonucu oluştuğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır… yargılama aşamasında yaptırılan kusur incelemesinde davacının %20 oranında kusurlu olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda Mahkemece talep edilen miktardan bir miktar indirim yapılmak suretiyle manevi tazminatın belirlenmesi gerekirken isteğin aynen hüküm altına alınmış olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedendir". "AKİP Açıklamalı Kanun İçtihat Programı, Adalet Yayınevi; **TAAD",** Cilt1, Yıl 2, Sayı7, s. 397

tutulması gerektiği yönündedir. Ancak tehlike sorumluluğu bir sonuç sorumluluğu değildir. Söz konusu zarar, işyeri koşullarından ya da işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden doğmuş ise bu durumda işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır[263].”

Diğer bir ifadeyle, işyeri şartlarından kaynaklanan tehlike ile zarar arasında illiyet bağı yok ise o zaman işverenin sorumluluğundan söz edilemez. İlliyet bağını kesen üç durumda vardır. Bunlar: “Mücbir sebep, üçüncü kişinin veya zarara uğrayanın ağır kusurdur”[264].

İş kazası ve meslek hastalığı başlıkları altında da değinildiği üzere alınan tüm tedbirlere karşın iş kazası ve meslek hastalığın gerçekleşmesi mümkündür. İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili sorumluluğun doğabilmesi için, önce ortada bir “zararın mevcut olması” ve “zarar ile fiil arasında illiyet bağının” bulunması koşuldur. İşverenin 2 boyutlu sorumluluğu bulunmaktadır; kusursuz sorumluluk ve kusurlu sorumluluklarıdır. Bu iki sorumluluk tazminat hukuku çercevesinde önemlidir.

Kusursuz sorumluluk, işverenin zararlandırıcı olayın oluşunda kusuru bulunmasa bile tazminat hukuku acısından, “iş kazası ve meslek hastalığı olayı” ile “sonuç” arasında illiyet bağının bulunması durumunda sorumludur. Yani tazminat istemini yasal kılmaktadır. Yargıtay’da bir kararında *“Zarar hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşmuş olup, hukuka aykırı eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunmaktadır. Bu nedenle işveren, kendisinin ya da kullandığı adamın kusuru olmasa dahi istihdam eden sıfatıyla tazminattan sorumludur.” [265]* şeklinde karar verdiği görülmektedir[266].

Kusurlu sorumluluk ise Ceza hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku acısından önemlidir. Bir eylemin cezai yaptırıma tabi tutulabilmesi için kusurlu sorumluluk saiki aranır. Bu kusura örneklerle açıklayacak olursak, işverenin her türlü önlem ve tedbirleri almamış olması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygun davranmamış olması, gerekli bildirim yükümlülüklerini ihlal etmesi veya çalışma yasağına uygun davranılmamış olması şeklinde örnekler verilebilir. Kısacası kusurlu sorumluluktan bahsedebilmek için kast ya da ihmalin var olması gerekir. Kast, diğer bir ifade ile hukuka aykırı sonucu istemek; “sonucu bilerek ve isteyerek hukuka aykırı fiilin işlenmesidir”. İhmal ise, işverenin hukuka aykırı sonucu iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin vücut bütünlüğünü ya da kişilik haklarının

[263] **Narter,** s. 438-439
[264] **Balcı,** s. 212
[265] “YHGK. 12.11.2003 tarih, 2003/21-673 E., 2003/641 K. sayılı ilamı”
[266] **Esen,** s. 203

ihlal edilmesi) istememekle beraber ortaya çıkan sonucu önlemek için tedbirli bir kimseden o günün şartlarında beklenen davranışı göstermemesi durumudur"[267].

Sosyal Güvenlik Hukukunda işverene bir sorumluluk yüklenebilmesi için işverenin kusurlu olmasına bağlı kılınmıştır. İşverene iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle kusur yüklenebildiği zaman cezai yaptırımlar söz konusu olabilmektedir. 5510. S. K. m. 21/1'e göre; *" İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş sağlığı ve 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 tutarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir."* Söz konusu madde hükmü işverene uygulanacak kusurlu sorumluluk yaptırımına örnektir. İşverenin kusuru Sosyal Güvenlik Hukuku acısından rücu kurumunun işletilmesine karşılık bulmaktadır[268].

Kusurlu sorumluluğu örneklerle açıklarken işverenin bildirim yükümlülüğünü ihlal etmesini durumundan bahsetmiştik. Bu kusurlu sorumluluk fiillerine ilave olarak, iş kazası ve meslek hastalığı sonrasında bildiriminin yapılmaması, iş kazası sonrasında vücut bütünlüğü ihlal edilmiş olan sigortalı işçiye gerekli tıbbi yardımın derhal yapılmaması nedeniyle iş göremezlik durumunun uzaması ya da malul kalmasına sebebiyet verme eylemleri de örnek olarak verilebilir[269].

Özetlemek gerekirse, İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi durumunda işverenin hem kamu hukukundan kaynaklanan kusur sorumluluğu olabileceği gibi hem de özel hukuktan kaynaklanan kusur sorumluluğu da söz konusudur.

3308 S. Meslek Eğitimi Kanunun m. 25/2'ye göre, "işyerinin kusuru halinde aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında meydana gelecek iş kazası ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur." Burada kusura dayanan sorumluluktan söz edilmektedir.[270]

3308 S. Meslek Eğitimi Kanunun m. 37 ve m. 39 hükmüne göre, Milli Eğitim Bakanlığınca düzenlenen meslek kurslarına katılanların ve özel eğitime muhtaç olan kişilere verilen hazırlayıcı özel meslek kurslarına katılanlarında kurslarına devam ettikleri süreçte Meslek Eğitim Kanunun çırak ve öğrencilere sağladığı haklardan yararlanacağı

[267] **Esen,** s. 203
[268] **Esen,** s. 203-204
[269] **Esen,** s. 204
[270] **Narter,** s. 440

düzenlenmiştir. Bahsi geçenler de iş kazası ve meslek hastalıkları sigortalısı sayılacaklardır. Hatta Milli Eğitim Bakanlığı eğitim sırasında iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan zararlarda kusuru olması halinde sorumlu tutulacaktır[271].

Türk Borçlar Kanunu m. 112 uyarınca *"Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür"*. Maddesi hükmünde sözleşmeye aykırı davranarak borcunu yerine getirmeyen taraf davranışının sebep olduğu zararı gidermekle yükümlüdür. Bu durum akdi sorumluluğun yaptırımını içermektedir[272].

TBK'nın "işçinin kişiliğinin korunması başlıklı" 417. madde uyarınca, *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür"*. İşveren işyerinde iş sağlığının ve güvenliğine yönelik her türlü tedbiri almak ve araç eksiksiz bir şekilde bulundurmakla yükümlü iken işçilerde sağlık ve güvenlik konusundan alınan her türlü tedbire tabi olmakla yükümlüdürler. İşverenin sözleşmeye ve kanuna aykırı hareketi sonucu içinin ölümü, bedensel tamlığının zedelenmesi ya da kişilik haklarına saldırıya uğraması sonucu oluşan zararların tanzimi sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine tabidir. TBK m. 417'ye göre, "iş sahibi yani işveren çalışma sebebiyle gerekli önlemleri almaması nedeniyle kazaya uğrayan işçinin ya da ölümü halinde hak sahiplerinin maddi zararlarını gidermekle yükümlüdür". Öte yandan bu madde hükmüne göre, hizmet sözleşmesi nedeniyle işverenin sözleşme (akdi) sorumluluğuna vurgu yapılmıştır[273].

TBK'nın haksız fiile ilişkin hükümler gereğince, işverenin şahsi kusurlarından dolayı ilk olarak m. 49 hükmü ile sorumludur. TBK m. 54 ve 56 uyarınca, "iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle zarara maruz kalan işçiye maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı verilmektedir." Sigortalı işçinin ölümü halinde hak sahibi olan ve desteğinden yoksun kalanlar TBK m. 55 hükmüne dayanarak maddi ve manevi zararlarının tanzimini talep edebilirler[274].

İşverence her türlü sağlık ve güvenlik önlemleri alınmış olsa dahi iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkabilir. Bu durum beklenmeyen hal, kaçınılmazlık olarak nitelendirilebilir.

---

[271] **Narter,** s. 440
[272] **Narter,** s. 441
[273] **Narter,** s. 441
[274] **Narter,** s. 441

Aksi bir tesadüftür. Diğer bir ifade ile öngörülebilir bir olay olmasına rağmen durumun engellenmesi mümkün değildir. İşveren de tehlike sorumluluğu sebebiyle işin yapılması sırasında meydana gelen zararlara işçiden daha fazla oranda katlanması zorunludur. Yani kaçınılmazlık durumunda işverence işçinin bütün zararına katlanması hakkaniyete uygun düşmez. Yargıtay, BK m. 43 (TBK m.51) uygulanmalı ve işverenin %50'nin üzerinde sorumluluğu olmalıdır. Örneğin, işyerinde her türlü önlemin alınmış olmasına karşın, işçinin üzerine taş düşmesi aksi tesadüf olarak değerlendirilmekte olup Yargıtay kusur raporlarını dikkate almaktadır. Yargıtay bir başka kararına göre de, işyerinde her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınsa da işyerinde meslek hastalığının belirli bir oranda oluşması kaçınılmazdır[275].

5510 S. K. m. 21 uyarınca, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumluluğunda da kaçınılmazlık durumu göz önüne alınacaktır. Yargıtay 10. HD vermiş olduğu bir kararında, "zarara sebep olan olayın tamamen kaçınılmaz kabul edildiği durumlarda, olay ile işveren arasında illiyet bağı bulunmadığından Kurumca işverene rücu edilemeyeceğine ilişkin hüküm vermiştir". Yargıtay 10. HD başka bir kararında "kaçınılmazlık durumunun işverenin sorumluluğunu tümüyle ortadan kaldıran bir durum olmadığını BK m. 43 (TBK m. 51) uyarında tazminattan indirim sebebi olduğu sonucuna varmıştır[276]."

İşletmenin teknik dolanımında oluşan fonksiyon bozuklukları teknik arızalara sebep olabilir. İşyerinde gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıkları teknik arıza neticesinde ortaya çıkabilir. Bu bozukluklar işyerinde kullanılan makine ve diğer araçlarda metal yorgunluğu, yıpranma, imalat hatası gibi ortaya çıkabilir. İşveren TBK m. 417 ve 6331 S. K. m. 4 hükmü uyarınca işyerinde eksiksiz ve yapılan işin tekniğine uygun malzeme temin etmekle yükümlüdür. Teknik arıza da niteliği itibariyle işvereni sorumluluktan kurtaran bir durum değildir. Tehlike sorumluluğu içinde yer almaktadır[277].

3.1.5. İşverenin hukuki sorumluluğunun şartları

İşveren işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerini gerektiği şekilde almaması durumunda sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucunca ortaya çıkan zararından Kurumca ödenmeyen kısmından, sigortalı olmayan işçinin bütün zararından TBK. m.112 ve TBK. m. 417 hükümlerince sorumludur. Bu sorumluluk sözleşmeden doğmaktadır. İşveren

[275] **Balcı,** s. 434
[276] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 324
[277] **Balcı**, s. 447

hizmet sözleşmesinin gereği koruma ve gözetme borcuna gerektiği gibi yerine getirmemesi ya da işyerinde üstlendiği tehlikelere karşı koruma tedbirlerini almaması halinde işçinin ve hak sahiplerinin bu yüzden uğradıkları maddi ve manevi zararları tazminle yükümlüdür.[278]

Sözleşmeden doğan sorumlulukta TBK. m.112 uyarınca, "borçlunun borca aykırı davranışı yüzünden zarara uğrayan alacaklı zararın tazminini isteyebilir. Bu zararın tazminini talep ederken, borçlunun sözleşmeye aykırı davrandığını, bu nedenle zarara uğradığını ve bu sözleşmeye aykırı davranış ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu ispatlamak zorundadır. Genel karine borçlunun sorumlu olduğu yönünde mevcut olduğundan borçlunun sorumluluktan kurtulabilmesi için kusurlu davranmadığını ispatlamak zorundadır."[279]

3.2. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sorumluluğunun Hukuki Sonuçları

3.2.1. Genel olarak

TBK. m. 417 uyarınca, işveren koruma ve gözetme borcu ve iş güvenliği tedbirlerini alma borcuna aykırı davranışı halinde, bu nedenlerden işçinin vücut bütünlüğünün ihlaliyle meydana gelen cismani zararlar ve işçinin ölümü durumunda hak sahiplerine destekten yoksun kalmasından kaynaklanan zararlarından sorumludur. Ayrıca TBK. m.56 uyarınca işveren, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle vücut bütünlüğü ihlal edilen işçiye ve işçinin ölümü durumunda hak sahiplerine manevi tazminat tediye etmek zorundadır. Ek olarak işverenin işçinin kişilik haklarını koruma borcunu hiç ya da gereği gibi yerine getirmemesi durumu da zarara maruz kalan işçi durumuna göre maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.[280]

3.2.2. Maddi Tazminat

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında alması gerekli olan bütün önlemleri almaması sonucu işçinin uğradığı bedensel zararları TBK m.54/II uyarınca tanzimle yükümlüdür. TBK. m.49/I hükmü de aynı doğrultudadır. Bedensel bir zarara uğrayan kişi (işçi) çalışma gücünün eksilmesi veya kaybedilmesinden ya da ekonomik geleceğinin sarılmasından doğan zararları ve tedavi masraflarını (işverenden) talep edebilir.

[278] **Senyen Kaplan,** s. 208
[279] **Senyen Kaplan,** s. 208
[280] **Senyen Kaplan,** s. 218

Bedensel zarar, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda bir kimsenin bedenî ve ruhî zarara uğramasıdır. Örnek vermek gerekirse, bir uzvun kopması, görme ve işitme duyularının azalması ve kaybedilmesi, kaza sonrası psikolojik travmaya uğranması, kalp krizi, erken doğum, bir organın çalışmasında azalma vb. Hallerdir.[281]

Ekonomik geleceğin sarsılmasında doğan zarar ise, kazaya maruz kalan kişinin fiziksel görünümünde büyük değişikliklerin olması, felç olması, sinir ve akıl hastalıkları nedeniyle, işçinin, çalışma gücünü tam olarak kullanamaması neticesinde hayatının ilerleyen günlerinde karşılaşacağı birtakım iktisadi güçlükler nedeniyle uğradığı zararlardır. Örneğin, geçirdiği bir iş kazası sonucu saçlarını kaybeden bir genç kızın ileride evlenme ihtimalini kaybetmesi ile ayrıca fiziksel görünümün önem teşkil eden yeni bir işe de giremeyeceğinden ekonomik geleceği de ihlal edilecektir. Toplum önünde sürekli bulunmayı gerektiren mensup gruplarındaki kişilerden olan tiyatro ve film artistleri, dansçılar, müzisyenlerin fiziki görünüşündeki değişiklik ilgili kişilerin ekonomik geleceğinin tehlikeye girmesine neden olmaktadır. Özellikle vurgulanmak istenen böyle bir zarara maruz kalan işçi eski işinde çalışamayacağı gibi yeni bir iş bulması da güçleşebilmektedir.[282]

Ekonomik geleceğin sarsılması sonucunda uğranılan zararın tespiti her somut olaya göre ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Tedavi masrafları ise, iş kazası geçiren bir kimsenin iyileşmesi için geçici ve devam eden tüm tıbbi muayene, hekim tedavi ücretleri, protez ve tekerlekli sandalye gibi masraflardır.[283]

Kazaya maruz kalan işçinin uğradığı maddi kayıplar kazana anına ilişkin olabileceği gibi ileriye yönelikte olabilmektedir. Eğer karar verildiği anda iş kazası geçiren işçi tamamen iyileşmiş ise, iyileşme anına kadar ortaya çıkan gerçek zararı, kazanç kaybı olarak göz önüne alınır. Böyle bir durumda işçinin zararı geçmişe ilişkin olup, çalışamadığı günler nedeniyle alamadığı normal ücrettir.[284] Buradaki önemli olan husus, işçinin çalışmam gücünü devamlı olarak kaybetmesi durumunda uğrayacağı zararın tespiti durumudur. Çünkü bu kayıp geçici ve kalıcı olabilir. Çalışma gücünün kaybı nedeniyle uğranılan zararın tespitinde, zarara uğrayan işçinin muhtemel yaşam süresini, ilişkilerini, somut olayın hal ve durumları göz önünde bulundurulması gerekmektedir.[285]

---

[281] **Senyen Kaplan Emine Tuncay**, s. 218; **Oftinger Karl,** Schweizeriches Haftplichtrect I, Bnad I, Allgemeiner Teil, 4. Aful, Zürich 1975, s. 186

[282]**Senyen Kaplan Emine Tuncay,** İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992, s. 113**; Oftinger,** s. 211; **Süzek Sarper,** İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Bası, İstanbul, 2014, s. 428

[283] **Senyen Kaplan,** s. 218-219

[284] **Oftinger,** s. 194; **Tuncomağ/Centel,** s. 130; **Ulusan,** s. 143; **Akın,** s. 167

[285] **Oftinger,** s. 194; **Süzek,** s. 428; **Senyen Kaplan,** s.219

Meslekte kazanma gücü kaybı, "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği"nde bulunan maddelere göre belirlenecektir.[286] Çalışma gücünü tamamen veya kısmen kaybeden işçinin uğradığı zararın tespitinde işçinin kazaya uğramasıyla ne kadar süre çalışabileceğini ve gelir elde edebileceğinin tespiti önem arz eder. Çalışma gücünün süresini ortalama yaşam süresine göre tespit edilmektedir. İş kazası geçiren kişinin yaşına göre çalışma süresinin tespitinde "TRH 2010 tablolarının" kullanılması gereklidir. İş göremezlik çağı mesleğin özelliğine göre değişkenlik göstermektedir. Ancak kural olarak 60 yaşına kadar sürer.[287]

Maddi tazminat hesaplanırken, kanunda yer almayan ancak Yargıtay'ın kabul ettiği yöntem ise bu tür davalarda, *"olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki süreçte zararın somut olarak gerçekleşmiş olması ve hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik zararın varsayıma dayanması ile tazminat hesabının bu iki ayrı dönem için yapılması"*nı zorunlu kılmaktadır.[288]

Yargıtay, sürek iş göremezlik nedeniyle uğramış olduğu zararın tazminini talep eden sigortalı işçinin açmış olduğu davada tazminatın belirlenmesinde; *"işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik cağı, iş göremezlik oranı, kusur oranları, Kurum tarafından bağlanan gelirin peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin kuşkuya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesinin gerektiğini ayrıca tazminat miktarının işçinin kaza tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançların toplamında oluştuğunu belirtmiştir. Daha sonra, işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı eldeki veriler dikkate alınarak iskontolama ve arttırma işlemi yapmadan hesaplanması gerektiği, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise, her yıl %10 artırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, işçinin 60 yaşına kadar (aktif) dönem, 60 yaşından sonraki bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine elverişli olması gerektiği"* yönünde görüşündedir. İş kazasına maruz kalan sigortalının gerçek ücretinin esas alınması gerektiği koşul kabul etmiştir.[289]

Ancak Yargıtay yeni bir kararında, *"işçinin aktif ve pasif olmak üzere asgari ücret üzerinden her yıl için ayrı ayrı yapılmasının yerleşmiş görüşü olduğu ancak tazminatın peşin olarak hesaplanması, buna karşılık gelen gelirin taksit taksit elde edilmesi bu sebeple peşin belirlenen tazminatın her taksitte ödenen kısma bakiyeden faiz geliri elde edileceğinden*

[286] RG. 11.10.2008
[287] **Senyen Kaplan,** s. 219-220
[288] **Akın,** s. 246
[289] **Senyen Kaplan,** s. 220

sermayeye ekleneceği nazara alınarak tazminata esas miktara artırım ve iskonto uygulandığı, peşin sermayeden elde edilecek miktarın reel fazi kadar olduğu buna göre önceki uygulamalardaki gibi %10 artırım ve iskonto oranı yerine enflasyon dışlanarak değişen ekonomik koşullar ve reel faiz oranları nazara alınıp, Kurum ilk peşin sermaye hesaplarına paralel olarak %5 oranının uygulanmasının hakkaniyete uygun olduğu" yönünde karar vermiştir.[290]

Vücut bütünlüğü ihlal edilen işçi maddi bir zarara uğradığını ve söz konusu zararın miktarını ispat etmekle yükümlüdür. (TBK. m. 50/I) Zararın gerçek miktarının belirlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda hâkim duruma göre ve zarar görenin aldığı tedbirleri dikkate alarak hakkaniyete uygun bir şekilde zararı tespit eder. Hâkim sigortalı işçinin uğradığı zararı tespit ederken hayat tecrübelerinden hareket ederek mahrum kalınan kazancı da dikkate alacaktır. TBK. m.75 uyarınca, bedensel zararın kapsamında haksız fiilin gerçekleştiği an değil de hâkimin karar verdiği tarih dikkate alınır. Zarar gören ileride yeni bir tazminat davası açmak istiyorsa ilk davada fazlaya ilişkin haklarını saklı tutması zorunludur. Nitekim TBK. m.75'te "Bedensel zararın kapsamı, karar verme aşamasında tam olarak belirlenemiyorsa hâkim, kararın kesinleşmesinden başlayarak 2 yıl içinde tazminat hükmünü değiştirme yetkisini saklı tutabilir". Hâkim, işçinin zararını belirlerken zararın gerçekleştiği andan karar verilen tarihe kadar faize hükmedebilir. Faizin başlangıcı anı haksız fiilin gerçekleştiği an değil, zararın meydana geldiği andır.[291] Faize hükmedebilmesi için bunun dava dilekçesinde talep edilmiş olması şarttır. Zira hâkim kendiliğinden re'sen faize hükmetmez.[292]

Tazminatın gayesi zarar uğrayanın mal varlığında meydana gelen zararın giderilmesidir. Burada diğer bir önemli husus ise, zarar veren olayın sağladığı yarar ile maruz kalınan zararın denkleştirilmesi gerekliliğidir. Bu işlem için zarar veren eylem ile sağlanan fayda arasında uygun bir illiyet bağının olması da gerekir. Zarar tespit edilirken haksız fiilin zarar gören kişinin malvarlığında meydana getirdiği olumlu etkilerde göz önüne alınmalıdır. Hal böyle olunca ilk önce zarar tespiti yapılacak daha sonra TBK m.52 uyarınca kusurun ağırlığı ve müterafik kusur gibi tazminatın indirilmesine ilişkin nedenler de dikkate alınmalıdır.[293]

---

[290] Y. 10. HD. 10.12.2013, E. 2013/7855, K. 2013/23944; Y. 10. HD. 20.1.2014, E. 2013/25209, K.2014/1727 www. kazancı.com

[291] **Eren Fikret,** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Bası, İstanbul, 2011, s. 728

[292] **Eren,** Borçlar, s. 729

[293]**Senyen Kaplan,** s. 223

Zarar maruz kalan işçinin haksız fiil nedeniyle elde ettiği menfaatlerin para ile ölçülen değerinin zarardan indirilmesi gerekmektedir. Örnek ile açıklamak gerekirse, kazaya uğrayan işçinin hastane ve kaza masrafından hastanede geçirdiği süreçte hastanın kendi malvarlığından tasarruf ettiği ev ve yemek masraflarının düşülmesi gerekir.[294]

Türk Borçlar Kanunu m.55/I uyarınca *"Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilmez; zarar ve tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılamaz ve azaltılamaz."* İlgili düzenlemede üçüncü kişilerin zarara maruz kalana yaptıkları ifa amacı taşımayan bağışlamaları, yardımları ve karşılıksız kazandırmaları zarardan mahsup edilemeyeceği yönündedir. Kurum yapmış olduğu ödemelerin denkleştirmeye tabi olması için kurumun zarar verene rücu edebilmesine bağlıdır. Rücu kapsamında olmayan *"emekli sandığı maaşı, malullük aylığı, ölüm sigortası vb. sosyal güvenlik ödemeleri"* bu tazminattan indirilemez. Ölüm sigortasında bağlanan dul ve yetim aylığı bağlanmasına neden olan haksız eylem doğrudan belirli bir süre sigortalılığın ve prim ödenmesinin karşılığıdır. Bu sebeple "ölüm sigortasından sağlanan yardımlar konusunda" Kurumun rücu hakkı bulunmamaktadır.[295]

Maddi tazminatı belirlerken, hâkim, zarar gören kusurlu ise tazminattan indirim yapabilir yahut hiç tazminata da hükmetmeyebilir. TBK madde 55'e göre "kısmen veya tamamen rücu edilemeyen Kurum ödemeleri ile ifa amacı taşımayan ödemelerin tazminattan indirilemeyeceğini" yukarıda açıklamıştık. Ancak 5510 S. K. m. 21 ve m. 23 kapsamında işveren rücu durumlarında, bu miktar işçiye ödenecek tazminattan düşebilecektir.[296] 5510. S. K. m.21 hükmünde "sigortalı ya da hak sahiplerine" iş kazası ve meslek hastalığı sonucu bağlanan gelir ve yapılan harcama ve ödemelerin işverenden rücuan tahsili konusu düzenlenmiştir. İşverenin madde hükmündeki yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda kusuru oranında meydana gelen zarardan Kuruma karşı rücuan sorumlu olacaktır. 5510 S. K. m.23'te ise, sigortalılığın Kuruma süresinde bildirilmesi işverenin yükümlülüğünde olup süresinde bildirimde bulunulmaması durumunda işveren için kusursuz sorumluluk ilkesi esas olur.[297]

---

[294] **Akünal Teoman**, Haksız Fiilden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu, İstanbul, 1977, s. 19-20
[295] **Senyen Kaplan,** s. 225
[296] **Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat,** İş Hukuku Dersleri 8-28 Ba. İstanbul, 2015**,** s. 280
[297] **Senyen Kaplan,** s.226

3.2.3. Manevi tazminat

Manevi tazminatın amacı, duyulan elem, ızdırap ve acının giderilmesi ve zarara maruz kalan kişinin manevî ve ruhî huzura kavuşmasına yardımcı olunmasıdır. Yargıtay'a göre manevi tazminatın tutarını belirleme yetkisi hâkim takdirindedir. Ancak hâkim, hükmedilen tazminat ile manevi zararın orantılı olmasına ve kişinin duyduğu üzüntüyü hafifletici nitelikte olmasına dikkat eder. Ayrıca bu tazminat miktarını hâkim takdir ederken, "günün sosyal ve ekonomik şartlarına, paranın satın alma gücüne, tarafların kusur durumuna, olay tarihi ve olayın ağırlığı" gibi hususları göz önünde tutmalıdır. Aynı zamanda işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin kararınca alınmamasından kaynaklandığı gözetilerek "caydırıcılık uyandıran oran"da manevi tazminat takdir etmesi gerektiği açıktır.[298]

Manevi tazminat, niteliği itibariyle "bölünmesi ve bir bölümünün saklı tutulmasına imkân vermeyen" bir tazminat türüdür. Yani tek seferde istenilmesi gerekir. Hâkim, TBK madde 51 ve madde 52 uyarınca "tazminattan indirim sebeplerini" uygulayabilir. Kusur sorumluluğunda failin kusurunun ağırlığına, kusursuz sorumlulukta ise, zarar verenin kusuru dikkate alınır. Ayrıca zarar görenin rızası indirim sebepleri içinde yer alır. TBK. m.56 uyarınca, ölen kişinin kusuru ve destekte yoksun kalanların kişisel kusuru da tazminattan indirim nedenlerindendir. Faiz manevi tazminat dava dilekçesinde talep edilirse, hâkim, borcu doğuran olayın gerçekleşmesinden itibaren faize hakim hükmeder.[299]

TBK. m.56 uyarınca, manevi tazminat davasını kişinin öldürülmesi halinde kişinin desteğinden yoksun kalanlar açar. Bedensel bütünlüğün ihlalinde zarar gören ve onun yakınları ilgili davayı açabilir. Zarar görenin yakınlarının davayı açabilmesi için zarar görenin bedensel bütünlüğün ağır zarara maruz kalmış olması gerekir. Ekleyelim ki bedensel bütünlüğün içinde ruh sağlığı da yer almaktadır.[300]

TBKmadde 58 uyarınca, kişilik hakları zedelenmesinden zarar gören, "uğradığı manevi zarara" karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Bu madde hükmüne göre, işçi hayatı, fiziki ve ruhsal bütünlüğü, şeref ve haysiyeti, özel hayatı, özgürlüğü, meslek itibarı gibi kişilik haklarına işverence haksız olarak tecavüz edilirse, "manevi tazminat" adı altında dava ile belirli bir tutarda para ödenmesini talep edebilir. TBK m. 58 kapsamında m. 56'da düzenlenen ölüm ve beden bütünlüğünün ihlalinden doğan manevi zararlar dışında kalan manevi zararlar girmektedir.[301]

---

[298] Y. 2. HD. 11.2.2014, E. 2013/21369 K. 2014/1967 www. kazancı.com
[299] **Senyen Kaplan,** s. 230-231
[300] **Eren,** Borçlar, s. 798; **Baycık**, s. 153
[301] **Senyen Kaplan,** s. 231

Manevi tazminat davasının şartları; kişilik hakların ihlalinden kaynaklı bir manevi zarar olmalı, bu manevi zararın hukuka aykırı bir fiil sonucu gerçekleşmesi ve zarar ile kusur arasında uygun illiyet bağının olması gerekir. Kusursuz sorumlulukta kusur şartı aranmadığı için zarar veren kusurlu olmasa dahi manevi zarardan sorumludur.[302]

3.2.4. Destekten yoksun kalma tazminatı

"Destekten yoksun kalma tazminatı", ölen kişinin desteğinden yoksun kalanların talep edebileceği bir tazminat türüdür. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği alması gerekli olan önlemleri sağlamaması nedeniyle geçirdiği iş kazası neticesinde vefat eden işçinin desteğinden yoksun kalanlar uğradıkları zararın tazminini talep edebilirler. TBK. m. 53 uyarınca işçinin ölmesi halinde ölen kişinin desteğinden yoksun kalanların bu sebeple uğradıkları kayıpların giderilmesi hususu hükme bağlanmıştır (m. 53/III ve m.49/I). TBK madde 417'nin 3'üncü fıkrası uyarınca da, işverenin, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle "işçinin ölümüne bağlı zararlar"ın tazmininin sözleşmeye aykırı davranıştan ötürü zuhur eden sorumluluk hükümlerine tabii olacağına hükmedilmiştir.[303]

Destekten yoksun kalma tazminatı, yapısı itibariyle bağımsız bir hak olduğundan mirasın reddedilmiş olması söz konusu tazminatın istenebilmesine engel değildir. Destek kavramı hukuki bir ilişkiden ziyade fiilî bir vaziyeti ifade eder. Ayrıca hısımlığa veya kanundaki nafaka hükümlerine dayanmaz. Bir kişiye sadece hukuken yardım etmek zorunda olan değil, geçimi sağlamak amacıyla yardım eden, ölüm olayı olmasaydı gelecekte de ilgili yardımı temin edecek kişi, "destek" terimini ifade eder. Destek yardıma muhtaç olan kişiye fiilen düzenli bir şekilde bakan veya ileride bakması muhtemel olan kimsedir.[304] Ölen kişinin yardımından mahrum kalanların tazminat talep edebilmeleri için ölen kişinin kendisine baktıklarını ve bakım gücüne sahip olduğunu ispatlamaları gerekir. Bakıma muhtaç olan kimse, yardım olmadan sosyal seviyeye uygun bir hayata devam edemeyecek olandır. Birden fazla kişinin bu durumda olması halinde ölen kişi ile ilişkileri dikkate alınıp tazminat talepleri değerlendirilecektir. Bu kişilerin ölen kişi ile mirasçılık durumlarının olması şart değildir[305].

Zararı tespit ederken eğer destek olsaydı, desteğinden yararlanan kişilere ne gibi yardımlar yapacağının dikkate alınması gerekir. Bu durumda desteğin gelir durumu,

---

[302] **Eren**, Borçlar Hukuku,s. 795; **Senyen Kaplan,** s. 231
[303]**Senyen Kaplan,** s.232
[304] **Oftinger,** s. 231; **Eren,** Borçlar Hukuku, s. 755
[305]**Senyen Kaplan,** s. 233

yardımın miktarı, yardımın süresi, yardımın başlangıç süresi ve eşin başka bir kişi ile evlenmesi faktörleri devreye girer. Desteğin gelirinin belirlenmesinde, maaş bordroları ve ilgili evrakların bilirkişi tarafından incelenerek net gelirin belirlenmesi gerekir. Ancak bu net gelir direk yardım görene verilmez. İşçi eğer ölmeseydi yardımından faydalanan kişiye ödeyeceği yardım tutarı hesaplanarak net gelirden indirilir. Yargıtay, ileriye yönelik maddi bir zararın tespitinde asgari ücret, kanuni kesintiler yönünden getirilen yeni düzenlemelerle beraber dikkate alınması gerekir. Giydirilmiş ücret dikkate alınacaktır.[306]

Yardım miktarının tespitinde ölen işçinin ölüm anına kadar yaptığı yardım miktarı esas alınır ve ileride gerçekleşebilecek değişikliklere göre ayarlaması yapılır. Eğer önceki yardım ayni ise para olarak değer tespiti yapılır. Destek yani yardım süresinin tespitinde desteğin yaşama süresi değil çalışma süresi esas alınır. Yargıtay'a göre iş görebilirlik çağı 60 yaşına kadar sürdüğü yönündedir. Yardım süresinin tayinin de desteğin başlama zamanında önemli olan eğitim ve ekonomik durumudur. TBK. m. 55 uyarınca kısmen veya tamamen rücu edilemeyen Kurum ödemelerinde destekten yoksun kalma ve bedensel zararların tespitinde dikkate alınmaz. Zarar veya tazminattan indirilemez.[307]

[306] **Senyen Kaplan,** Sorumluluk, s. 131
[307] **Senyen Kaplan,** s.234

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA KARŞI SORUMLULUĞU

4.1. İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

4.1.1. Genel olarak

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalı işçiyi çalıştıran işverenin[308] "Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında sorumluluğu" ortaya çıkmaktadır. İçlerinden en önemlisi daha önceki dönemde 506 S. K. m.26'da iken şimdi 5510 S. K. m. 21'de öngörülen, "genel hukuk ilkelerinden ayrı bir hukuki temele dayalı sosyal sigortalar hukuku"na özgü sorumluluk kaidesidir. Bu sorumluluk türünde, iş kazası ya da meslek hastalığının oluşumunda işverenin kanunda belirtilmiş olan hareketlerinin sebep olmasıdır.[309]

İlgili mevzuat, emredici hükümlerle sigortalı işçi çalıştıran işverenler açısından bazı mükellefiyetler öngörmektedir. Zira işverenin, bu yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde yine "kuruma karşı sorumluluğu" söz konusu olabilecektir. (SSGSSK. m. 23)

Buradaki açıklamalar işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunu genel hatları ile ortaya koymaktadır. İlerleyen sayfalarda yapacağımız açıklamalarda, kanunun önce madde 21'de daha sonra ise m.23 hükümleri kapsamında işverenin sorumluluğu üzerinde durulacaktır.[310]

4.1.2. 5510 S. K. m. 21 uyarınca işverenin sorumluluğu

4.1.2.1. 5510 S. K. m 21'in hukuki mahiyeti

İşverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu düzenleyen 21. madde hükmü farklı amaçlara yöneliktir. Burada önemli olan amaç, kurumun malvarlığında meydana gelen eksikliği gidermeye yöneliktir. Ayrıca 506 S. K. m.26 gibi m.21'de "belirgin bir biçimde zararın kurumca karşılanmasından dolayı sigortalı işçi ve onun işvereni arasında baş

[308] Bir ay içinde 10 günden az ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlar, bu kanun anlamında işveren sayılmaz ve m.21/1 hükmü bunlar için uygulanmaz. (SSGSSK. Ek. m. 9/3)
[309] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 414
[310] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 414

gösterecek çekişmeyi ve sürtüşmeyi önlemek gibi bir amacı da vardır"[311] Çünkü iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan sigortalının veya hak sahiplerinin işveren aleyhine dava açabilmeleri uğradıkları zararın Kurum tarafından tam olarak karşılanmaması durumunda söz konusu olabilmektedir.[312]

Öğretide isabetli olarak belirtilen asıl gaye, "geri planda gizlidir ve hukuksal açıdan her şeyin öncesinde ve yücesinde bulunan kişinin canını ve sağlığını korumaya ilişkindir".[313] Bu acıdan işverenin sorumluluğu, sosyal güvenlik sistemlerinin "sosyal riskleri önleyici işlevi çerçevesi"nde değerlendirilebilir. Eğer iş kazası ve meslek hastalıkları, sigortasının işveren için bir tür sorumluluk sigortası niteliği taşıdığı yönündeki görüş mutlak olarak kabul edilse idi,[314] sosyal güvenliğin koruyucu işlevi tam olarak yerine getirilemeyekti.

İş Kazaları ve meslek hastalıklarına engel olan tüm tedbirler, onarıcı nitelikte olanlarla bir bütün olarak düşünülmediği durumda iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısındaki artışa engel olunamaz. Onarıcı önlemlerin işletmeler yani işverenler üzerindeki ağır ekonomik yükü işverenleri daha az masraflı önleyici tedbirler almaya yönlendirecektir. Dolayısıyla kanunun bazı hallerde Kurumunun işverene rücu hakkının düzenlemiş olmasının arka planındaki gerekçesini bu çerçevede incelemek gerekir.[315]

4.1.2.2. Kurumunun işvereni dava hakkı ve bu hakkın sonuçları

Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı işçiye ya da ölümü halinde hak sahiplerine yaptığı ödemeler dolayısıyla işverene başvurması, "rücu hakkı" olarak nitelendirilmektedir. Söz konusu hakkın hukuksal niteliği tartışmalıdır. Kimi yazarlar Kurumun bu

[311] **Çenberli,** s. 187
[312] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 415
[313] **Çenberli,** s. 187
[314] Bu iddia TBK m.55/1 hükmü 2. Cümlesine ilişkin Anayasa Mahkemesi'nde açılan iptal davasında, itiraz gerekçesi olarak TBK madde 55'in hem haksız fiile hem de iş kazalarına uygulanacağı fakat yalnızca iş kazalarına ilişkin olarak "kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerini"nin tazminattan indirilemeyeceğinin düzenlenmesinin Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olacağı ileri sürülmüştür. İddiaya göre itiraz konusu kural "iş kazası nedeniyle mağdur olan sigortalı işçiye aralarında bir fark olmadığı halde sigortalı olmayan haksız fiil mağduruna nazaran daha fazla tazminat ödenmesine" sebebiyet vermektedir. Anayasa mahkemesi ise, eşitlik ilkesinin aynı hukuksal durumdaki kişiler arasında uygulanacağını, ayrı hukuksal durumlara farklı kurallar uygulanmasının eşitlik ilkesini zedelemeyeceği vurgulamıştır. Yine iş kazası ve meslek hastalığı priminin işveren tarafından ödenmesinin işvereni, "kendi kastı veya kusuru ile bir başkasının ölmesi veya engelli kalması sonucunu doğuran zararlara karşı" tazminat sorumluluğundan kurtaramayacağını belirtmiş; aksi yönde bir tutumun sosyal sigorta sisteminin amacına aykırı düşeceğini ifade etmiştir. (AYM., 28.11.2013, 74/143 RG., 9.5.2014, 28995)
[315] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 415

rücu(başvurma) hakkını "kanuna dayanan müstakil ve basit bir rücu hakkı" şeklinde adlandırmaktadırlar.[316]

Öğretide kabul gören diğer bir görüş ise, Kurumun işverene başvurma hakkını kanuni halefiyet (yasal ardıllık) esasına dayandırmaktadır. Bize göre de Kurum ile sigortalı işçi arasındaki ilişki kanuni halefiyet esasına dayanmaktadır. Bu görüş Yargıtay'ın birçok kararından içtihada dönüşmüş, aynı konuda 1994 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararında[317] konuyu daha açıklık kazandırarak rücu davalarının kanundan kaynaklanan ve temelinde geri alma hakkı bulunan kendine özgü nitelikteki "haleflik hukuki temeline" dayandığı kabul edilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi 2006 tarihinde vermiş olduğu iptal kararında[318], yeni tartışmaları beraberinde getirmiş ve 506 S. K. m.26/1 hükmünde yer alan "sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere" ibaresini Anayasaya muhalif gördüğü için iptal etmiştir. Bu karara istinaden öğretide savunulan diğer bir görüş ise, Kurumun iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yaptığı harcamalar ve gelir bağladıysa bu gelirin sermaye değerini geri alma hakkının hukuki dayanağı olan halefiyet ilkesi ile bağdaştırma olanağı kalmamıştır. Bahsi geçen hak, sigortalının ve hak sahiplerinden bağımsız olup bütün yönleriyle kanundan doğan "Basit Rücu" şeklinde değişime uğramıştır. Söz konusu durum Yargıtay kararlarına da yansımıştır.[319]

Bizim katıldığımız başka bir görüşe göre, Anayasa mahkemesinin iptal kararı ile oluşan maddenin yeni hali nazara alındığında *"İçtihadı Birleştirme Kararının dayandığı ilke ve gerekçelerin aslında değişmediği hatta tavan sınırlamasının kalkması sebebiyle tüm gelirlerin istenebileceği böylece halefiyet esasını kabul eden İçtihadı Birleştirme kararının daha güçlü halde geldiği"* kanaatine varılacaktır.[320]

Nitekim Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 506 S. K. m.26/1 hükmünde "sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere"

---

[316] **Atabek,** s. 369-370; **Başbuğ Aydın**, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişilere Rücu Kamu İş Yayınları, Ankara,1992**,** s.50 vd.; **Aslanköylü** s. 559 vd.; **Araslı,** s. 495 vd.; **Çakmak İhsan,** Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, 2. Bası, Ankara, 2004, s.347 vd.; **Baycık Gaye**, Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış, Sosyal Güvenlik Dergisi, Mayıs, 2017, s. 43

[317] Yarg. İçt. Bir., 1.7.1994, E. 1992/3, K. 1994/3, Kararın tam metni için bkz. RG., 20.10.1995, 22439

[318] AYM, 23.11.2006 T. ve E. 2003/10, K. 2006/106 (RG., 23.11.2007, 26469); İptal kararının, yayımlandığı tarihte henüz kesinleşmemiş davalar açısından da geriye etkili uygulanması yönündeki kararlar: YHGK, 28.5.2008, 10-402/411 (Legal İHSGHD 20/2008, 1514-1518), Y. 10. HD. 29.1.1008, E. 2007/4137, K.2008/632 (İBD, cilt 82, 2008/3, 1599-1603)

[319] Örnek olarak, Y. 10. HD., E. 2008/3516, K. 2009/10688; 15.10.2009, E. 2008/6809, K. 2009/15685; YHGK., 27.1.2010, 10-10/14; 1.7.2009, 10-270/313 (www.kazancı.com)

[320] **Araslı,** Tavan Sınırlamasının İptali, s. 114**; Öztürk Mehmet Onat;** Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Davaları, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, III. Sempozyum, 2011, s. 159 vd.

ibaresine 5510 S. K. m. 21/1 hükmünde yeniden yer verilmiştir. Bu durum Anayasa Mahkemesinin iptal kararından önceki duruma geri dönülmesine neden olup, bu ibarenin m.21/1 hükmüne eklenmiş olması 1994 tarihli İçtihadi Birleştirme Kararının 5510 S. K. bakımından da değerini koruması bizim savunduğumuz görüşü pekiştirmiştir.[321]

Sosyal sigorta, sorumluluk sigortasından ayrılmaktadır. Çünkü sorumluluk sigortasında sigorta ettirene her durumda rücu mümkün değildir. Fakat yukarıda bahsedilen amaçlardan dolayı sosyal sigorta sisteminde işverene rücu edilmesi haklı görülmektedir. Eğer işveren ödediği primler karşılığında hiçbir şekilde sorumlu olmasaydı, "iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan işveren ile almayan işveren arasında" fark yaratılamayacaktı[322].

Ödenen primler ile Kurum, sigortalı işçiye doğrudan ödeme yapmakta ve sigortalı işçinin işverenden talep edebileceği miktar azaltılmaktadır. Bu sayede işyerinde işçi ile işveren arasındaki çatışmanın en aza indirilmesi ve işyerinde barışın sağlanması amaçlanmaktadır[323].

Rücu hakkı, Şahsi bir hak olduğu için rücu davaları da şahsi bir davadır. Aynı şekilde rücu davaları, davalı bir edimi yerine getirmeye mahkûm edildiği için eda davası niteliğindedir. Rücu talepleri ile bir zararın tazmin edilmesi hedeflendiği için aynı zamanda bir tazminat davası niteliği de taşımaktadır[324].

Sosyal Sigortaların kurulması ile işverenin hukuki sorumluluğunun daraltılması yoluna gidilmiş olup[325], işverenlerin Kuruma prim ödeyerek bireysel sorumluluklarının ortadan kaldırılması ve işçinin zararının ise ödenen primler vasıtasıyla Kurumca karşılanması amaçlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında sigortanın bir çeşit sorumluluk sigortası olduğu gibi düşünebilir[326]. Ancak yapmış olduğu ödemeler nedeniyle işverene rücu edilmesi, sorumluluk sigortası mahiyetine aykırı düşmektedir.

---

[321] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 418

[322] **Can Mehmet**, Açıklamalı İçtihatlı Sigortalar Kanunu ve Uygulaması, Savaş Yayınevi, İstanbul-2008, s. 372; **Alp,** s. 138

[323] **Çolak Mahmut/ Öztürk Ercüment,** Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sorumluluk ve Rücu, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006, s. 228; **Yener Hilal**, Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu Davaları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2005, s. 30

[324] **Karslı**, s93; **Kılıçoğlu Mustafa,** Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 2012, s138; Buna karşılık rücu davasının tazminat davası değil bir iade davası olduğuna ilişkin bkz; **İzveren Adil,** Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara, 1968, s. 224

[325] **Güleryüz Şiviloğlu Nazan**, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu ve Sınırlandırılması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2010, s. 73

[326] **Can,** s. 368; **Yelekçi Memduh**, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara,1999, s. 398; **Atabek,** s. 364-365; **Keser Hakan,** İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık, Sicil İş Hukuku Dergisi,1(2), 2006, s. 138; **Ozanoğlu Teoman,** Sosyal Güvenlik Kurullarınca Yapılan Yardımların Etkisine İlişkin Kurallar, Ölüm ve Cismani Zararlar Hallerinde

Aslında Kurum sorumluluk sigortası özelliği taşımaktan daha ziyade devletin sosyal güvenliğini sağlama amacına hizmet eden bir araçtır. Ayrıca Kurum kusurlu işverenden uğradığı zararları talep etmesi ile tüm yükümlülüklerini yerine getiren işverenlerin haklarını da korumaktadır[327].

Kuruma rücu hakkının tanınması tüm anlattığımız amaçlar çerçevesine uygun görülebilir. Ancak rücu konusunda ölçü aşılmakta bitmeyen rücu davaları ile işverenin ekonomik durumunun daha da kötüleşmesini sebep olup zor durumda bırakmaktadır. Böyle bir durumda hakkaniyete uygun olmayan durumlara neden olmaktadır[328]. Öte yandan sigortalı işçi de işverene karşı iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle tazminat davası açmakta olup maruz kaldığı zararların tazmini Sosyal Güvenlik Kurumunca tam olarak karşılanmadığı iddia ederek işverenden yüksek meblağlarda tazminat alabilmektedir[329]. Böyle bir durum söz konusu olduğunda işveren sigortalı işçi için prim ödeyerek sorumluluğu Kuruma devretmiş ve bir diğer deyişle, riski sigortalattığı halde sigortalıya ve Kuruma yüksek tutarlarda tazminat ödemesinde bulunmak mecburiyetinde kalmaktadır[330].

4.1.2.3. Kurum karşısındaki işverenin sorumluluğunun şartları

Sosyal Güvenlik Kurumunun aleyhine rücu davası açılabilmesi 5510 S. K. m.21/1 hükmünde belirtilen ve işverenin kusurlu davranışını esas alan hallerden birinin gerçekleşmesi şartına tabiidir.[331] İşverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu maddenin tahdidi olarak gösterdiği belirli eylem ve davranışlarla sınırlıdır. Söz konusu eylem ve davranışların hangi hususlardan meydana geldiği kanunda *"İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık açısından işveren ve üçüncü kişilerin sorumluluğu"* başlığını taşıyan m.21'in ilk fıkrası uyarınca *"İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalının sağlığını*

Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1993, s. 498 Aksi görüş için bkz **Başbuğ Aydın**, s. 36

[327] **Akbay,** s 109

[328] **Şakar Müjdat**, İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sonucu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(2), 2006**,** s129-130; **Akbay Ömer,** Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2012, s. 114

[329] **Akbay**, s. 114

[330] **Akbay**, s. 114

[331] Bkz Sosyal Güvenlik Kurumu "İş kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ" m.4 vd.

koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse,..” şeklinde ifade edilmiştir.[332]

Eklemek gerekirse, ilgili kanun genel sağlık sigortası kapsamında yapılan sağlık hizmeti giderleri açısından da işverenin sorumluluğunu, 5510 S. K. m.21/1'e paralel bir şekilde ayrı bir madde olarak m.76/4'te de düzenlemiştir.[333]

Kanunun öngördüğü sorumluluk halleri sıralanırsa, "*işverenin kasdı*" ve işverenin "*sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi*"dir. İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin söz konusu iki davranıştan sadece birisi sebebiyle gerçekleşmiş olsa bile Kurumun işverene karşı dava açması için yeterlidir.[334]

Burada işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğundan bahsedilebilmesi için olayın meydana gelmesinde kusurunun bulunması gerekir. Nitekim 5510 S. K. m. 21' de sayılan hallerin hepsi kusura dayanan hallerdir. Buna göre ilk olarak, İşverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Kuruma karşı sorumlu tutulabilmesi adına kastının bulunması gerekmektedir. SSİşl. Yön. m. 45/1 fıkrasında "Kasıt: İş kazası ve meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı eylemiyle neden olması halidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz." Şeklinde açıklanmıştır.[335] İşverenin Kuruma karşı sorumluluğun koşullarından ilki olan ve bir tür kusur sayılan kast; *"kişinin hukuka aykırı fiil işlemekte olduğunu bilmesi ve bu fiili isteyerek işlemesi"* şeklinde tanımlanır.[336] Bu anlamda kast, kusurun ağır derecesine tekabül eder. Gerçekten ağır kusur denilince kasıt ile ağır ihmal anlaşılır.[337]

---

[332] **Civan Orhan Ersun,** İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Sorumluluğun Koşulları, AÜHFD, 64(3), 2015, s.531 vd.; **Kızılray Ender**, İş Kazası ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı Sicil, Y.6 S.22, Haziran, 2011, 177-179. İş Kazası ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı Sicil, Y.6 S.22, Haziran, 2011, s. 177 vd. Belirtelim ki, 6552 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek m.9/2 kapsamında olup, "ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için iş kazası ve meslek hastalığı" olaylarında Kanunun m. 21/1 hükmü uygulanmaz.

[333] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 418; Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 7.2.

[334] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 419; **Tozan,** s. 248

[335] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 441

[336] **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop,** s. 492 vd.; **Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey,** s.324.;5510 Sayılı Kanun'a Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde İşveren ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğunu Belirleyen Genel Esaslar, SGDD, 57/2009, s. 31

[337] **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop,** s. 493

506 S. K. m.26/1'de olduğu gibi 5510 S. K. m.21/1 sınırlandıran bir anlatımla işverenin kastını öngörmüştür. Buna göre, işverenin ihmalinden hatta ağır ihmalinden ötürü Kuruma karşı sorumlu tutulamayacaktır.[338]

Şu hâlde işveren, hizmet akdi ile çalıştırdığı sigortalı işçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması gibi hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek- sorumluluğun objektif koşulu olan- olumlu ya da olumsuz bir davranışta bulunmuş ise "Kurumun sigortalı için yaptığı harcamalar"dan sorumlu olacaktır. [339]

İşverenin Kurum karşısında sorumlu olmasının diğer koşulu, iş kazası ve meslek hastalığı, "sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesi" durumdur. Sigortalı işçilerin sağlığı ve güvenliği oldukça geniş anlam ve kapsama sahip olduğundan kesin hatları ile bir tanım yapılması mümkün değildir. Madde hükmünde sözü edilen sigortalı işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatının kapsamı geniş bir alana işaret etmektedir. Bu anlamda, maddede geçen "mevzuat" deyimi, sigortalı işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm kanun, kararname ve yönetmelikleri içermektedir.[340]

Kısaca belirtelim ki, kanun maddelerinin başında özellikle 4857 S. Kanunun "iş sağlığı ve güvenliği" başlıklı beşinci bölümünde (İşK. m.77 vd), yer alan hükümlerle, bunlara dayanılarak meydana getirilmiş tüzük ve yönetmelikler gelmekte idi.[341] Ancak yukarıda açıklandığı üzere, iş sağlığı ve güvenliği konusunun tek kanun içinde toplanması yönündeki çalışmalar 6331 S. İş sağlığı ve güvenliği Kanunun kabul edilmesi ile sonuçlanmış ve bu Kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusunu tüm yönleriyle düzenlemiş olduğundan, 4857 S. İş Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini (İşK. m.77 vd), yürürlükten kaldırmış (İSGK. m. 37[342] ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmeliklerin yürürlüğe konulmasını öngörmüştür.[343]

---

[338] **Çenberli**, s.195; **Tunçomağ,** s. 289; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 420

[339] **Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey,** s.325

[340] **Çenberli,** s. 195; SSİY m.45/2 hükmü, Kanunun 21. Maddesinin birinci fıkrasında yer alan "mevzuat" terimi kanunu olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, kanun koyucu ile kanun koyucunun yürütme ve idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümü biçiminde tanımlanmıştır.

[341] **Üçışık,** s. 120; **Centel,** s. İş Güvenliği, s. 133; **Atabek,** s.283

[342] Sözü edilen İş Kanunu hükümleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Resmi Gazetede yayımlandığı 30.06.2021 tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlükten kalmıştır. 6331 s'lı Kanunun Geç. m. 1 hükmüne göre "diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı kanuna yapılan atıflar" bu kanuna yapılmış sayılır.

[343] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 420

Bu durumda mevzuatın başında 6331 S. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan hükümler ile bunlara bağlı olarak düzenlenen. Tüzük, Yönetmelik, Tebliğ ve Genelgeler takip etmektedir [344].

İşveren tarafından yaptırdığı iş ve işyeri ile ilgili mevzuatta yer alan tüm tedbirleri sağlamak mecburiyetindedir. Fakat Yargıtay, "mevzuatta belirtilmemiş olsa bile işverenin işçilerin sağlık ve iş güvenliğini korumak için gerekenleri yapmak ve gerekli olan koşulları sağlamak ve ilgili araçları eksiksiz bulundurmakla yükümlü olduğunu" hükme bağlamıştır. Yani mevzuatta olmaksızın işveren işçinin sağlığını ve iş güvenliğini bilimin, tekniğin, aklın gerekli gördüğü her türlü tedbiri almak yükümlülüğündedir[345].

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun aynı maddesi ile ilgili bir kararında, insan hayatının kutsallığı çerçevesinde sigortalı işçinin güvenli ve sağlıklı bir ortamda iş görmesinin sağlanılması işverenin yükümlülüğünde olduğunu kabul etmiştir. Ek olarak kanun, tüzük ve yönetmeliklerle açık olarak gösterilmemiş olsa bile işverenin işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri alması gerektiği İş Kanunu'nun açık buyruğu olduğuna hükmetmiştir[346].

İnsan sağlığının ön planda olduğu durumlarda, "kesin ve katı çözümlerden kaçınmak zorunluluğu" vardır. Burada önemli husus, iş kazaları ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda "işverenin sorumluluğundan" söz edilmeyecektir. Kaçınılmaz bir nedenden kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin sorumlu tutulabilmesi için mevzuat gereğince alınması gereken tüm önemlerin alınması gerekir. Bununla beraber ayrıca işverenin bilgilendirme, denetleme ve eğitim verme yükümlülükleri de bulunmaktadır. İşveren belirttiğimiz bütün bu yükümlülüklerinden birini bile yerine getirmezse olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.[347]

İşveren alınabilecek tüm önlemleri almış olmasına rağmen, iş kazasının önleyemediği kaçınılmazlık durumlarında işverenin sorumlu tutulması gereklidir. Yargıtay'a göre, *"kaçınılmazlık bilimsel ve teknik anlamda tamamının önlenmesi mümkün bulunmayan, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemleri almış olduğu koşullarda dahi zararın kısmen ya da tüm olarak meydana gelmesi durumudur*"[348] Yargıtay kararları ile birlikte SSİşl. Yön. m.45/3 uyarına, "kaçınılmazlık olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik

[344] **Narter,** s. 433
[345] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 421-422
[346] Y10HD., 18.11.1991 T., E.1991/10815, K.1991/9243, 29.04.1993T., E. 1993/7579, K. 1993/4474, 24.01.1994 T., E. 1994/11184, K. 1994/531, 07.05.2008 T., E. 2008/2626, K. 2008/7283, **Tozan,** s 251
[347] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 423; Y.10. HD. 14.4.2015, E. 2015/4256, K. 2015/7249, Çalışma ve Toplum, 2016/1
[348] **Eren,** Borçlar Hukuku, s. 560-561; **Araslı,** s. 557; Y.10.HD., 6.10.1992, E. 4228, K.9100

kurallar gereğince alınması gereken tüm önlemlerin alınmasına rağmen iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesidir. İşveren alması gereken tüm önlemleri almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez." Şeklinde açıklanmıştır.

Yargıtay 10. HD. daha önce vermiş olduğu bir kararında kaçınılmazlık durumunda işverenin hiç sorumlu tutulmaması yerine kaçınılmazlık oranında hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği yönünde kararlar vermiştir. Ancak hukukun genel esasları dikkate alındığında somut bir olayda tek başına kaçınılmazlık durumu var ise işverene hiç kusur yüklenmemesi gerekir. Kaçınılmazlık durumunun da hakkaniyet indiriminin yapılması işverenin her şekilde sorumluluğunun olduğu adil olmayan bir görüştür. Bunun yanında zararın meydana gelmesinde kaçınılmazlıkla beraber işvereninde kusuru var ise o zaman tazminattan indirim sebebi sayılması adi bir yaklaşım olur.[349]

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bir olayda sigortalı işçinin çalıştığı işyerindeki fabrika binasının deprem sonucu yıkılması ve enkaz altında kalarak vefat etmesi sonucu olayın her ne kadar kaçınılmazlık sonucu gerçekleştiği kabul edilmiş ise de binanın depreme dayanaklı olmamasının kusurunu %60 oranında işverene yükleyerek somut olayı iş kazası olarak nitelendirmiştir.[350] Kuşkusuz bir olayda işverenin sorumluluğu belirlenirken, kaçınılmazlık durumunun bulunup bulunmadığının saptanması için, *"iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman bilirkişilerden"* rapor alınması gerekir.[351]

5510 S. K. m.21/I son cümlesindeki "işverenin sorumluluğun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" ifadesi, Yargıtay kararlarınca benimsenen görüşün kanuni tabirini oluşturur. Belirtmek gerekir ki, ilgili kanun maddesinde geçen söz konusu ifade, uygulamada kaçınılmazlık, bilinçsiz ve rastgele kullanılan bir kavram olmasına rağmen aslında işverene bir tür kurtuluş kanıtı getirme olanağı sunmaktadır. Burada kullanılan kaçınılmaz ilkesi sözü yanlıştır. Zira, "kaçınılmazlık" bir ilke olmamakla birlikte borçluyu borcundan kurtaran veya borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağını kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin(kazanın) en önemli unsurudur.[352]

5510 S. K. kapsamında sigortalı işçinin iş kazası veya meslek hastalığına yakalanması durumunda işverenin kuruma karşı sorumlu olduğu hallere örnek vermek gerekirse; *"Sigortalıların periyodik muayenelerinin yapılmaması, sigortalıyı eğitememek ve ve*

---

[349] **Baycık,** Rücu, s. 56

[350] **Yılmaz H /Kalemci M.,** Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları, Ankara, 2014, s. 281; Y. 21. HD., 23.1.2013, E. 5795, K. 984; Y. 21. HD., 14.10.2014, E. 10115, K. 19879; 9.6.2016, E. 6482, K.9545 www.kazancı.com.

[351] Y. 10. HD., 24.20.2016, E. 4577, K. 12839 www.kazancı.com.

[352] **Eren**, Borçlar Hukuku, s.560; **Tuncay Can,** İş Kazası ve İşverenin Sorumluluğu, Giresun Barosu Bülteni, Yıl 5, Sayı 10, Mayıs, 2015, s.25

işyerine uyarı yazısı asmamak, küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırmak, sigortalıların üstü açık araçla taşınması, bina yıkım işlerinin ruhsat alınmadan yapılması, koruyucu gözlük verilmemesi, sigortalıların duruma uygun işte çalıştırmamak, yapılacak işleri açık ve kesin olarak anlatmamak, patlayıcı ve parlayıcı maddelerle çalışılan işyerlerinde sorumluluğu üstlenecek kimya mühendisi çalıştırmamak, patlama olmaması için yeteli havalandırma sistemi kurmamak, işyerinde iyi örgütlenme ve denetim düzeni kurmadan işçileri çalıştırmak, sigortalıyı eğitmemek, işyerinde fenalık geçiren işçiyi kendi halinde bırakmak, emniyet kemeri ve işe işe uygun elbise vermemek" vb.dir.[353]

Önemle vurgulamak gerekirse, sigortalı işçinin iş kazasına uğramasına birden fazla kişi sebebiyet vermişse TBK. m.61 ve 62'de düzenlenmiş olan teselsül hükümlerine göre "bu kişilerin hepsinin birden sorumluluğuna" gidilecektir.[354] Alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatına muhalif davranışı sebebiyle sigortalı işçinin iş kazasına maruz kalması durumunda, asıl işveren de kusuru bulunmasa dahi Kurum karşısında sorumlu olacaktır.

4.1.2.4. İşverenin kurum karşısındaki sorumluluğu

Sosyal Güvenlik Kurumunun işverene karşı, işverenden neler talep edebileceği uygulamada "rücu davası" ya da "rücuan alacak davası" olarak adlandırılan dava 5510 S. K. m.21/1'de düzenlenmiştir. Bu kanuna göre, *"... Kurumca sigortalı veya hak sahiplerine bu kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir"*. İlgili kanun maddesindeki ifade önceki dönemdeki münakaşalara son vermiş olup, *"işverenin, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ortaya çıkan Kurum giderlerine karşı"* sorumluluğunu sınırlandırmıştır. Kurum, rücu koşullarının gerçekleşmesi halinde, iş kazasına maruz kalan ya da meslek hastalığına yakalanan sigortalı veya hak sahiplerine karşı ödenen ya da ileride ödenmesi muhtemel gelirleri talep edebilmesi için iki adet sınır öngörmüştür. Bunlardan ilki, Kurumun, sigortalısına veya hak sahiplerine yaptığı ya da ileride yapacağı ödemeler ile

[353] **Yüksel,** s. 91 vd.; **Çenberli,** s.206 vd.; **Centel,** 1984 Karaları, s. 226; Ayrıca: Y. 10. HD., 9.9.1986, 3906/4178; 30.10.1987, 5286/5686; 3.11.1987, 5234/5794; 3.12.1987, 6708/6785

[354] **Çenerli,** s. 299; **Tuncay/Ekmekci**, s. 433; YHGK, 11.1.1980, 10-226/56, İHU, SSK. 26 No.5 ve **Atabek'in** incelemesi: YHGK, 15.5.1996, 21-104/341, YHD., Temmuz 1996, s. 1109 vd.; Y10HD., 10.06.1997, 2331/4415, TÜBA/İİÇB: 1178-18.5.1998; Yargıtaya göre, "meslek hastalığında işverenlerin dayanışmalı sorumluluğu söz konusu olmaz. Her bir işverenin *kusur oranları ölçüsünde* sorumlu olması" gerekir. (10.HD. 4.3.1997, 1758/1643, YKD, Mayıs 1997, s. 723 vd.)

bağladığı gelirleri, gelirin bağlanma tarihindeki ilk peşin sermaye değerinin toplamı ile sınır olarak,

İkincisi ise, sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden talep edebileceği miktar ile sınırlı olmasıdır[355].

Kanun hükmündeki *"ilk peşin sermaye değeri, sigortalı veya hak sahiplerine bağlanan gelir veya aylık"*ların miktarı başlangıç tarihinde yürürlükte bulunan peşin sermaye değeri tablolarına (Sorumluluk ve Peşin Sermaye Değeri Tebliği, m.9-10) göre belirlenecektir. (SSİY. m. 46/1 Teb. m.4.)[356]

Rücu davalarına konu olan tazminat tutarı, sigortalı işçi veya ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerine, kanun gereğine kurum tarafından ödenen veya ileride ödenmesi gereken diğer ödemeler eklenerek hesaplanır. Bu yöntem ile belirlen tutardan işvereni kusuru oranında sorumludur.[357] (SSİY. M.48/1;2 Teb. m.10)

Özellikle belirtmek gerekirse, m. 21/1 hükmündeki *"sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden talep edebileceği tutar ile sınırlı olmak üzere..."* ibaresi işverenin Kuruma karşı olan sorumluluğunun sınırını belirtmiştir. Yargıtay verdiği kararlarında, bu sınırlamanın "bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı için" uygulanacağını belirtmektedir. Yani "geçici iş göremezlik, cenaze ödeneği, evlenme ödeneği" için böyle bir sınırlama yapılmamıştır.[358]

---

[355] **Narter,** s. 434

[356] Bu hükme göre; "peşin sermaye değeri tabloları", "Kurumca, kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin, yaş, kesilme veya yeniden bağlanma ya da hak sahipliği nedeniyle sonradan gelir ve aylık bağlanma ihtimalleri ve yüzde beş iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanacak tutarı tespit etmek amacıyla hazırlanır. Hazırlanan tablolar demografik ve ekonomik değişiklikler nedeniyle Kurumca gerekli görünen hallerde güncellenir. İlk peşin sermaye değeri gelir ve aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte bulunan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenir".

[357] Bilindiği üzere, işverenin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle SGK'ya karşı sorumluluğun yanında sigortalı veya desteğinden yoksun kalanlara karşı da tazminat sorumluluğu bulunmaktadır. Gerçekten iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde, bedenî açıdan bir zarara maruz kalan sigortalı (işçi), Türk Borçlar Kanunu Hükümleri çerçevesinde işveren aleyhine bu zararını karşılamak üzere, maddi (cismani zarar) ve manevi tazminat davası açabilecektir (TBK. m. 54 vd.; 417/3).İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalı (işçinin) ölümü halinde ise, onun desteğinden yoksun kalanlar, uğradıkları kayıpları karşılamak üzere, işverenden "destekten yoksun kalma tazminatı ve koşulları varsa manevi tazminat" talep edebileceklerdir (TBK. m. 54, 56, 417/3).; **Akın,** Maddi Tazminat, s. 66 vd.; **Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat,** İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul, 2019, s. 396 vd.; **Süzek,** s. 399 vd.; **Demircioğlu Murat/Korkmaz Doğan/Kaplan Hasan Ali,** Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul, 2018, s. 393 vd.; **Senyen Kaplan,** Sorumluluk, s. 202 vd.; **Güneş Volkan,** Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, On İki Levha, İstanbul, Kasım, 2017, s. 127 vd.; **Güzel Ali/Ugan Çatalkaya Deniz**, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları(Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, S. 34, 2012/3, s. 157 vd.

[358] Öğretide isabetle vurgulandığı 5510 S. K. m. 21 hükmünde yer alan "ileride yapılması gereken" ibaresi sadece ödemeleri kapsamaktadır. Bunun sonucu olarak ilk rücu davasından sonra iş kazası ve meslek hastalığı

İlgili madde hükmü ile; kanun, kararnameler veya kat sayı artışı sebebiyle ödenen "gelir artışları" kurumca işverenden ikinci bir rücu davası ile talep etme hakkı kaldırılmıştır. Ayrıca işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısındaki sorumluluğu kusur esasına dayandığından tazminat miktarının belirlenirken işverenin kusur oranı oldukça önemlidir. Aynı iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin hem hukuki hem de cezai sorumluluğu mevcut olduğundan işverenin kusur oranı tespitini hem ceza mahkemeleri hem de hukuk mahkemeleri yapabilmektedir. Yargıtay istikrar kazanmış birçok kararında, *"TBK. m.74 uyarınca, İş mahkemesinin aynı iş kazası nedeniyle ceza mahkemesinde görülen davalarda verilen kusur oranlarıyla bağlı olmadığını ve sadece kusura ilişkin maddi olgularla bağlı olunduğunu"* kabul etmektedir. Bunun yanı sıra, kesinleşmiş olan tazminat davalarında karara esas alınan kusur raporu 21. Madde kapsamında düzenlenmesi kaydıyla, kurum tarafından açılmış olan rücu davalarında bağlayıcıdır.[359]

4.1.2.5. Rücu davalarında zamanaşımı ve faiz

Rücu davasının tabi olacağı zamanaşımı süresine ilişkin önceki kanunda bir düzenleme yapılmaması sebebiyle ortaya çıkan tartışmalara 5510 S. K. m. 93/3 hükmü ile son bulmuştur. Madde hükmünde, *"... Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları on yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı tarihi: rücu konusu gelir ve aylıklar açısından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf ve ödeme tarihinden itibaren başlar.[360]"*

Zararlandırıcı olay, başka bir kanunun uygulama alanına girse bile, özel kanunlarda uygulanan bu konuyla ilgili zamanaşımı süresi uygulanmayacaktır.[361]

---

ile neden-sonuç ilişkisinde ortaya çıkan ödemeler tekrar rücu davasına konu olabilecektir. **Civan Orhan Ersun,** İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk, AÜHFD 64(4), 2015, s. 1061 vd.; Y.10.HD. 5.4.2016, E. 1014/24206, K. 2016/4928; 23.5.2016, E. 1015/3049, K. 2016/8198 www. kazancı.com

[359] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 428-429; YHGK., 18.6.1997, 10-180/544, TÜBA/İİÇB., 1175-11.5.1988; **Baycık**, Rücu Davaları, s. 50 vd.

[360] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 429-430

[361] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 430; 5510 S. Kanundan önceki dönemde, "zararlandırıcı olay başka bir kanunun uygulama alanına giriyorsa, o kanunda belirtilen zamanaşımının, örneğin 2918 S.'lı Karayolları Trafik Kanununun 109. Maddesinde öngörülen zararın ve tazminat yükümlüsünün öğrenildiği tarihten itibaren 2 yıl ve her durumda olay tarihinden itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresinin rücu davalarında esas alınacağı", öğreti ve Yargıtay kararlarında benimsenmişti. Ancak zamanaşımı konusunda sosyal sigorta mevzuatında özel hüküm varsa o zaman söz konusu hüküm özel hüküm niteliği taşıyacağı için öncelikle bu hükmün uygulanması gerekir. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bu hususa vurgu yapmış ve trafik kazası nedeniyle Bağ-Kur kapsamındaki sigortalıya yapılan yardımların buna sebep olan kişilerden istenmesinde 2 yıllık sürenin değil, Bağ-Kur kanunun 70. Maddesindeki 10 yıllık sürenin uygulanacağını kabul etmiştir. 5510 S.'lı Kanunun m.93/3 hükmünde Kurumun rücu alacağı hakkında 506 S.'lı Kanundan farklı olarak 10 yıllık zamanaşımı süresi öngörüldüğü için kanaatimize göre bu alacaklar hakkında artık Karayolları Trafik Kanunundaki 2 yıllık

Ayrıca 5510 S. K. m.21/1 hükmündeki düzenleme sonrası "sigortalılar bağlanmış gelirlerde daha sonradan yapılan artışlar işverenden talep edilemeyeceği için" bu nokta ile bağlantılı kararların geçerliliği de kalmamıştır. Rücu davalarında uygulanacak kanuni faizin başlangıç tarihi de uygulamada önemli bir sorundur. Yerleşik içtihatlara göre[362], Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene karşı açılmış rücu davalarında faizin başlangıç tarihi; "giderler bakımından ödeme tarihi, bağlanmış gelirler için ise, tahsisin onay tarihidir."[363] Fakat yukarıda da bahsettiğimiz üzere, Kurumunca işverenden sadece yaptığı giderlerin ilk peşin sermaye değeri istenebileceği için burada **faiz başlangıcı**, "ilk peşin sermaye değerli gelirin tahsisinin onay tarihidir."[364]

4.1.2.6. Rücu davalarında müteselsil sorumluluk

Rücu hakkının, müteselsil sorumluluk ile ilgisi Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında "sorumlu işveren ile üçüncü bir kişi veya geçici iş ilişkisi ya da alt işveren ilişkisi gibi üçlü iş ilişkilerinde olduğu gibi başka bir sorumlu kişinin daha bulunduğu" durumlarda ortaya çıkar. Burada müteselsil sorumluluk sigortalı işçiye karşı değil Sosyal Sigortalar Kurumuna karşıdır.[365]

TBK m. 61 uyarınca dış ilişkide müteselsil sorumluluk, m.62 uyarınca da iç ilişkide- rücu- ilişkisi- müteselsil sorumluluk esasları düzenlenmiştir. Rücu davalarında müteselsil sorumluluk oldukça önemlidir. 5510 S. K. m.12'e göre, işveren ve işveren vekili[366], asıl işveren ve alt işveren ile işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında söz konusu olacaktır.[367] İş Kanunu m.7/1 uyarınca "özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinde" müteselsil sorumluluk açık bir şekilde düzenlenmemiş olmasına rağmen TBK

---

sürenin değil, 5510 S.'lı kanundaki 10 yıllık sürenin uygulanması isabetli olacaktır." Y. 10. HD. 31.5.2012, E.2011/6051, K. 2012/10154 www. kazancı.com

[362] Atabek, s. 397; Y. 10. HD., 7.5.1996, 2015/4371, YHD., Ağustos, 1996, s. 1275; 13.3.1997, 208/1995, TÜBA/İİÇB., 1142-22.9.1997; 10.6.1997, 2331/4415, TÜBA/İİÇB 1153-8.12.1997

[363] Anayasa mahkemesi kararından sonra faiz başlangıcı konusunda bir değişiklik olmadığı yönünde görüş için bkz **Erbaş Coşkun,** Sosyal Sigortala Kurumunun Rücu Davaları, Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Karşısındaki Öngörülen Hukuki Sonuçlar ve Uygulamadan Örnekler, Sicil, Eylül. 2007, s. 84

[364] YHGK, 27.1.2010, 10-10/14 www. Kazancı.com; Y.10.HD., 10.5.2016. E. 2015/4339, K. 2016/8340. www. kazancı.com

[365] **Tatar Gülsüm**, Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk, Çalışma ve Toplum 2017/4, s. 2138

[366] **Turan Ercan,** 506 sayılı yasanın 10. Maddesi Uyarınca İşverenin Tazminat Sorumluluğu, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Çoşkun Erbaş'a Armağan Semineri, 5510 Sayılı Yasaya Göre Malulluk – Yaşlılık Sigortası İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Yeni Gelişmeler, Ankara, 2010, s. 211; **Civan**, Sorumluluk Koşulları, s. 548, Ayıca bkz. Y. 10. HD. 11.02.2013, 1800/2200, Y.10. HD. 31.01.2014 5525/1893 www. kazancı.com

[367] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 431

m. 61 uyarınca "özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde Kuruma karşı işverenin müteselsil sorumluluğu" düzenlenmiştir.[368]

Ayrıca sigortalı işçin maruz kaldığı iş kazası ya da meslek hastalığına birden fazla kişinin neden olduğu durumlarda işverenle birlikte müteselsil sorumluluk gündeme gelmektedir.[369]

5510 S. K. m. 21 ile m. 23 çerçevesinde alt işverene rücu davasının açılabileceği durumlarda, asıl işverenin de birlikte sorumluluğuna gidilebilir. Kurumun rücu hakkı çerçevesinde asıl işverenin de sorumlu tutulabilmesi için somut olayda asıl işverenin kusurunun bulunmasına gerek yoktur. Dolayısıyla "sadece alt işverenin kusurlu olması ya da işe giriş bildirgesini vermemesi" yeterlidir. Kurum iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçiye yapmış olduğu ödemeyi müteselsilen sorumlu olan işverenlerden talep edebilir. Yani söz konusu ödemeleri rücu edebilir. "Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğramasında işveren ile üçüncü kişinin birlikte kusurunun bulunması durumunda, bu kişilerin Kurum karşısında *müteselsil* sorumlu olduğu" Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir.[370]

Özellikle, asıl işveren-alt işveren; *"geçici iş ilişkisinin mevcut olduğu üçlü iş ilişkilerinin muvazaaya dayanması halinde"* rücu tazminatında sorumluluk konusu önem taşımaktadır. Böyle bir durumda rücu tazminatından sadece sigortalı işçinin işvereni sorumlu olacaktır. Bununla beraber muvazaalı iş ilişkisinin diğer tarafı da gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalığında kusurlu ise, 3. Kişi sıfatıyla müteselsil sorumluluğu olacaktır.[371]

Yargıtay, *"İş kazası ve meslek hastalığına birlikte neden olan sorumluların işveren ve üçüncü kişi durumunda, yapılan harcama ve ödemeler yönünden ayrık bir durum söz konusu olmadığından, müteselsilen sorumluluk esası geçerlidir. İşverenin m.21/1 hükmü uyarınca Kurum zararının ilk peşin sermaye değerli gelirlerin işveren kusuru karşılığı ile, üçüncü kişinin m.21/4 kapsamında sorumlu olacağı tutarın (ilk peşin sermaye değerinin ½'sinin üçüncü kişinin kusur karşılığı) toplamından sorumlu olduğu, üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu olacağı tutarın ise, işveren dahil davalıların kusurları toplamının, gelirin ilk peşin*

[368] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 431
[369] **Civan,** Müteselsil Sorumluluk, s. 1047; **Baycık,** Rücu Davaları, s. 62 vd.; Yargıtay uygulaması için bkz. Y.10.HD. 17.12.2015, E. 2014/17956, K. 2015/22340; Y. 21. HD. 18.9.2017, E. 2016/20337, K. 2017/6431
[370] **Tatar,** s. 2138
[371] **Civan,** Müteselsil Sorumluluk, s. 1048.

sermaye değerinin ½'sinin, yine işveren dahil davalıların kusurları toplamı ile çarpılarak elde edilecek tutar olduğu gözetilmelidir."[372]

4.1.3. İşverenin yasada belirtilen yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde işverenin kurum karşısındaki sorumluluğu ve yaptırımları

4.1.3.1. Genel olarak

5510 S. Kanunun içerdiği emredici mutlak hükümlerle, sigortalı işçi çalıştıran işverenleri bazı yükümlülükler altına sokmaktadır. İlgili kanundaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlerin sorumluluğu ortaya çıkar.[373] 5510 S. K. m. 23 kapsamında sigortalıların kuruma bildirilmemesi halinde işverenin sorumluğu, aynı kanunun 76. Maddesinde *"sigortalıya işverence ilk sağlık yardımının yapılmaması durumunda ve iş kazası ve meslek hastalığının kanuni süresi içerisinde bildirilmemesi durumunda"* işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu söz konusu olur. Belirttiğimiz durumlarda Kurumun işverene karşı rücu hakkı doğar. Yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler hakkında hukuki ve cezai yaptırımlar uygulanır.

İşverenlerin kamusal nitelikte birçok yükümlülüğü bunlarla sınırlı olmayıp diğer yükümlülükleri ise, işyerini Kuruma bildirmek, sağlık raporu ile sigortalı çalıştırmak, sigortalılığın sonra erdiğine ilişkin bildirimde bulunmak, işyeri denetimlerini kolaylaştırmak, sigortalı çalıştırmadığını Kuruma bildirmek, sigorta prim ve hizmet belgelerini vermek, prim borcunu ödemek, belge muhafaza ve sunma yükümlülüğü ve sigorta olayını sebep olmamak(sigortalı işçiyi koruma borcu) şeklinde sayılır.[374] Bu diğer yükümlülüklerini Kuruma karşı yerine getirmeyen işveren hakkında cezai yaptırımlar uygulanmaktadır.

---

[372] Y.10. HD., 5.4.2016, E. 2014/24206, K. 2016/4928; 15.3.2016, E. 2014/23251, K. 2016/3283 www. kazancı.com; **Civan,** Müteselsil Sorumluluk, s. 1050 "Daha açık bir anlatımla işverenin müteselsil 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 toplam kadar olmalı, kanun koyucunun getirdiği *gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı* sınırlaması karşısında üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu olacağı miktarın ise gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile işveren dahil olmak üzere tüm davalıların kusurları toplamının çarpımı sonucu elde edilecek tutar kadar gerekmektedir. Bu yaklaşım ve uygulama, işverenin iç ilişkide üçüncü kişiye rücu edilemeyeceği miktarı Kuruma ödemek zorunda bırakmadığından da hakkaniyete uygundur.".

[373] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 432

[374] **Sözer**, s.121

4.1.3.2. Sigortalıları kuruma bildirmeme halinde sorumluluk

5510 S. K. m.8 ve Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği m.11 ile m.15 uyarınca, İşverenler işyerinde çalıştırdıkları sigortalı işçileri kanunda belirtilen süreler içinde "sigortalı işe giriş bildirgesi" ile SGK'ya bildirmek zorundadırlar.

506 S. K. m.10'da olduğu gibi 5510 S. K. m.23'te özdeş bir düzenleme ile, işverenin sözü edilen bildirim yükümlülüğüne aykırı davranılmasını yaptırıma bağlamıştır. Anılan madde hükmünde, işverenin sigortalı işçiyi çalıştırmaya başladığının süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi karşısında bildirgenin sonradan verildiği ya da sigortalı işçinin çalıştırıldığının Kurumca saptanmasından önce iş kazası veya meslek hastalığı gerçekleşmişse, ilgilileri gelir ve ödenekleri Kurum tarafından ödenir. Kurumca ödenen ve gelecekte ödenmesi gerekli bulunan her türlü masrafların miktarı ile gelir bağlandıysa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı "m.21'in 1. Fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın" işverene ödettirilir.[375]

Burada temel amaç işverenin kaçak işçi çalıştırılmasını önlemek amacıyla kacak işçi çalıştıran işvereni, "iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde" hiçbir kusuru bulunmasa bile sorumlu tutmaktır. Başka bir anlatımla işvereni sırf süresinde işe giriş bildirgesi vermediği için cezalandırmaktır. Buradaki sorumluluğu "kusursuz sorumluluk ilkesi"ne dayanmaktadır. Fakat bu kusursuz sorumluluk bildirgenin verilmemesinde değil, zararlandırıcı sigorta olayının meydana gelmesinden kaynaklanmaktadır[376].

İşe giriş bildirgesi, yasal süre geçtikten sonra verilmiş olsa bile, sigorta olayı bildirge verildikten sonra gerçekleşmişse Kurumun işverene rücu hakkı olmaz. Çünkü işverence "kaçak işçi çalıştırılması" durumu söz konusu değildir. Kurum, geç de olsa işverence "sigortalı işçi çalıştırdığını" öğrenmiş kabul edilir. Bu durumda işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu kusur sorumluluğu niteliğinde olacaktır[377].

Yargıtay'da Kurumun sigortalının çalıştırılmasından haberi olması durumunda, sadece işe giriş bildirgesinin verilmemiş olması sebebiyle işvereni sorumlu tutmayı hem hukuka hem de hakkaniyete uygun görmemektedir. Yani Yargıtay, işverenin sorumluluğuna gitmek için kazadan önce sigortalı çalıştırılmasından haberdar olmamasını aramaktadır. Bu kararlar bugün dahi geçerliliğini korumaktadır. Kısacası işverence işe giriş bildirgesinin geçte olsa

[375] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 432-433
[376] **Narter,** s. 436-437
[377] **Narter,** s. 437

kazadan önce Kuruma verilmiş olması halinde dahi 5510 S. K. m.23'ten doğan sorumluluğu söz konusu olmamaktadır.[378]

Tekrar belirtmek gerekirse, m.23 hükmü açısından, m.21'de bulunan koşullara; "işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketi" olmasa bile sorumlu olacağıdır. Bir diğer deyişle işverenin "iş kazası ve meslek hastalığı"nın gerçekleşmesinde kusuru bulunsun ya da bulunmasın yine sorumlu olacağıdır. 5510 S. Kanun'un 23.maddesinde öngörülen sorumluluk, "iş kazası ve meslek hastalığı oluşundaki kusur durumundan" tamamen bağımsız bir şekilde gerçekleşmektedir. İşveren sadece sigortalıyı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği için sorumlu tutulmaktadır.[379]

5510 S. K. m. 23 hükmünden kaynaklanan işverenin sorumluluğunun "halefiyet ilkesi"ne dayanıp dayanmadığı, Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkının sigortalı işçi ve ölümü halinde hak sahiplerinin "işverenden isteyebilecekleri tazminat miktarıyla (tavan) sınırlı olup olmadığı" konusu tartışmalıdır. Öğretide 506 sayılı eski kanun döneminde Yargıtay'ın çok sayıda kabul etmiş olduğu kararlarında işverenin sorumluluğu halefiyet ilkesine dayanmadığı ve Kurumun rücu hakkının sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden talep edebilecekleri tazminat miktarıyla sınırlı olmadığı yönündedir. Ancak Yargıtay 10. HD. oy çokluğuyla vermiş olduğu karar ve YHGK kararlarında verilen ve benimsenen görüşte aksi görüş benimsenmiştir. Kanımıza 5510 S. K. m.21/1 hükmünde tavan sınırlaması esası m. 23/2 hükmünde uygulama açısından geçerliliğini koruyacaktır.[380]

5510 S. K. m.93/3 uyarınca, ilgili kanunu m.23/2 ye dayanan rücu davalarında zamanaşımı süresi 10 yıldır.[381]

---

[378] **Tuncay/Ekmekci,** s. 326

[379] **Çenberli,** s.108; Centel, 1984 Yılı Kararları, s. 214; **Okur Ali Rıza,** "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi İstanbul, 1989, s. 214; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 450; **Oğuz**, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı", s. 418; **Aslanköylü**, Rücu Hakkının Hukuksal Temeli, s. 244; **Ozanoğlu,** Sosyal Güvenlik Kurumunun Kaçak İşçi Çalıştıran İşverenlere Rücu Meselesi, Çimento İşveren, Temmuz 1994, s. 11

[380] 506 s.'lı Kanun döneminde verilen ve 5510 S.lı Kanun açısından da önemini koruyan Yargıtay kararlarına göre, işveren hem bildirme yükümünü yerine getirmemiş, hem de iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurlu görülmüş ise, Kuruma karşı 506 s'lı K.nun 10 (5510 s.lı K. m.23) ve 26 (5510 s'lı K. m.21)maddeleri çerçevesinde sorumlu aynı anda sorumlu tutulacaktır. (Y. 10. HD., 14.4.1999, 9037/9065; Y. 10. HD. 21.12.1999, 8992/9333; Y. 10. HD. 15.5. 2003, 3543/4233, İBD, C.77, S.4 2003, s.1047; Ancak Yargıtay'ın içtihadına göre, Soysal Sigortalar Kurumunun (şimdi Sosyal Güvenlik Kurumu) açacağı rücu davalarında hem 10. Maddenin (5510 s.lı K. m.23) hem de 26(5510 s.lı K. m21) nazaran uygulama önceliği söz konusudur. **Cuhruk /Çolakoğlu/Bükay,** s. 182; **Çenberli,** s. 110; **Başbuğ,** s. 112

[381] 5510 S. K. m.23/2 (506 s.lı K. m.10/3) hükmüne dayanan rücu davaları da, 506 s.lı kanun döneminde verilmiş Yargıtay kararları uyarınca, "BK. m. 125(şimdiki TBK m.146) göre on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. SSK. m. 9'da 4447 s.'lı K'la yapılan değişiklik sonucu, işe giriş bildirgesinin sigortalı işe başlatılmadan

Yargıtay, işe giriş bildirgesinin Kuruma işe başlamadan önce bildirilmemiş ancak sigorta olayının gerçekleşmesinden önce bildirilmiş olması durumunda m.23'de belirtilen sorumluluk koşulları gerçekleşmediği kabul eder. Bunun yanı sıra aylık prim belgeleri ile hizmet belgelerinin Kuruma verilmiş olması, işe giriş bildirgesi yerine geçmez. Aynı işverene ait iki ayrı işyerinde çalışan sigortalı işçinin "ilk iş yerinde tescilinin yapılmış olması ve zararlandırıcı olayın ikinci işyerinde meydana gelmesi" durumunda işveren m.23 uyarınca sorumlu olur.[382]

5510 S. K. m. 23 hükmü, bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesinden kaynaklanan sorumluluk olduğundan, söz konusu yükümlülüğü giderici ya da erteleyici hallerde sigorta olayından sorumlu tutulması söz konusu olmaz.[383]

İşveren tarafından süresi içerisinde Kuruma bildirilmeyen sigortalı işçinin iş kazasının gerçekleşmesinde %100 kusuru var ise diğer bir anlatıma işverenin hiç kusuru yok ise sorumluk durumunda işverenin sorumluluğu devam etmektedir. Ancak bu durum "tazminat miktarından %50'den az olmamak üzere" indirim yapılacaktır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında söz konusu indirim için TBK m.51-52 hükümlerine dayanmaktadır.[384]

Öğretide savunulan görüşe göre ise, 5510 S. K. m. 23 çerçevesinde sorumluluğun kusur esası üzerine kurulu olmadığıdır.[385] Bunun sonucu olarak anılan madde hükmüne dayanılarak açılan davalarında işveren alacağın tümünden sorumlu olacaktır. [386]

Yargıtay, 506 S. K. m.10/3'e dayanan davalarda madde 26'da olduğu üzere "işverenin sorumluluğunun bir tavan miktar olan, sigortalılar ve hak sahiplerinin işverenden

---

Kuruma verilmiş olması gerekmektedir. Yargıtay'a göre, söz konusu değişikliğin yürürlüğe girdiği 8.9.1999 tarihinden itibaren, işverenin 10. Madde hükmüne göre rücu alacağından sorumluluğu için işe giriş bildirgesinin sigortalının işe başlatılmasından önce verilmiş olması ve zararlandırıcı sigorta olayının da işe giiş bildirgesi verilmesinden Kuruma verilmesinden sonra meydana gelmemesi" gerekir. (10. HD. 15.5.2003, 3543/4233, İBD, C:77 S:4, 2003, 1047 vd.)

382 **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 435

383 Y.10. HD. 22.1.1981, 6820/221, İHU, SSK, 10 No.2 ve Akın'ın incelemesi. Nitekim Yargıtay 506 s.lı Kanun döneminde verdiği ve bugün de etkisini sürdüren bir kararında, "zararı meydana getiren olayın tümüyle kaçınılmaz kabul edildiği durumlarda olayla işveren arasında illiyet(uygun neden-sonuç) bağı bulunmadığından Kurumun işverene rücu edemeyeceği sonucuna varmıştır. Başka bir kararda ise, kaçınılmazlık durumunun işverenin sorumluluğunu tümüyle ortadan kaldıramayacağı bunun BK. uyarınca tazminattan bir indirim nedeni olacağı ifade edilmiştir. Aynı doğrultudaki diğer kararlarda da sigortalının birlikte (müterafik) kusurunun bulunması halinde, BK. m.44(şimdi: TBK. m.52) uyarınca tazminattan indirim yapılacağına" hükmetmiştir. Ayrıca bkz. Y.10. HD., 11.5.1981, 2465/3038, YKD, Eylül 1981, s.1153; 8.11.1982, 4727/4840, **Çenberli,** s. 111;2.6.1986, 3260/3422, **Centel,** 1986 Yılı Kararları, s. 229; 17.10.1980, 5742/6590; 4.3.1982, 1146/1332, **Çenberli,** s. 111; 6.12.1983, 6132/6230; 22.2.1983, 607/812; 21.2.1983, 690/784, **Çenberli,** s. 113; 2.10.1986, 4500/4811; 30.5.1989, 2781/4811; **Okur,** 1989 Yılı Kararları, s. 214-215;

384 **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 435-436

385 **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 435-436; **Centel,** 1984 Yılı Kararları, s. 214; **Ozanoğlu,** Kaçak İşçi, s. 11

386 Y. 10. HD. 18.3.1997, 2181/2123; 18.3.1997, 2161; 18.3.1999, 2176/2, s.2, **Arıcı** kararlarda benimsenen görüşü isabetli bulmaktadır. (1997 Yılı Kararları, s.290 vd)

isteyebilecekleri miktarla sorumlu olması gerektiği" yönündedir. Yargıtay'ın bu kararı 5510. S. K. m.23 açısından da geçerlidir.[387]

Eklenecek bir başka husus ise, işyerinin değişmesi durumunda yeniden işe giriş bildirgesi verilmesi gerekli değildir. Aynı şekilde, iki işyerine sahip işverenin ilk, işyerinde sigortalı işçinin işe giriş bildirgesi verilmesinden sonra hizmet sözleşmesi devam ederken sigortalının işverenin diğer işyerinde çalışması halinde de yeniden işe giriş bildirgesi verilmesi zorunluluğu yoktur.[388]

İşe giriş bildirgesi sigortalı işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlileri bakımından her bir için ayrı ayrı düzenlenmiştir.

4.1.3.2.1. İşçiler için işe giriş bildirgesi verilmesi

5510 S. K. m8/1-b uyarınca, işveren tarafından ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde, bu bildirge verildikten sonra bir ay içinde işe başlayan işçiler, "bu ***bir aylık*** sürenin dolmasına kadar" Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmelidir.[389] Sonraki dönemlerde işverenlerce istihdam edilen işçiler çalışmaya başlatılmadan önce Kuruma bildirilmelidir. Diğer bir ifade ile, işyeri bildirgesi verildikten sonraki dönemde işe başlamadan önce sigortalının işe giriş bildirgesi Kuruma ibrazı zorunludur.

Sos. Sig. İşl. Yön. m.11/3-d-1 uyarınca, kamu kurumlarında çalışan bir kısım işçilerin Maliye Bakanlığından izin(vize) alması gereklidir. İlgili işçiler söz konusu vizenin gerçekleştirildiğine ilişkin yazıyı "Kuruma bildirildiği ve ilgili kamu idaresine intikal ettiği günü izleyen ***ikinci iş günü sonuna kadar***" bildirir.

Özelleştirme uygulamalarının bir gereği, istihdam fazlası olan personel diğer kamu kurum ve kuruşlarına naklen atanır. Bu atamalarda personel gönderildikleri kamu idarelerinde "işe başladıkları tarihi takip eden ***ikinci iş günü sonuna kadar***" bildirilecektir. (SSİşl. Yön. m.11/3-d-2)[390]

İnşaat işçileri, balıkçılık ve tarım işçileri, sefer sırasında çalıştırılanlar, kamu idarelerince yurt dışı görevde çalıştırılanlar ve kamu idarelerinde çalıştırılan sözleşmeli

---

[387] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 436; Y.10.HD., 24.10.1985, 5079/5719

[388] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 436

[389] Değinilen husus kanunda "Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde: ilk defa sigortalı çalıştırılmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar,…" şeklide karmaşık bir ifadesi ile açıklanmıştır. SSİY m.11/3-b söz konusu ifadeyle daha anlaşılır hale getirmiştir. Örneğin, "10.4.1012 tarihinde işyeri tescili yapılan bir manav işletmesinde" aynı gün işbaşı yapan bir sigortalı ile sonraki iki gün içinde işe alınan sigortalıları en geç 10.5.2012 tarihine kadar Kuruma bildirilmiş olmalıdır.

[390] **Sözer,** s. 125

personeller için çalışmaya başlatmadan önce bildirimde bulunma kuralına uymak mümkün olmadığı için bu kural gevşetilmiştir. Buna göre; İnşaat işçileri, balıkçılık ve tarım işçileri için "en geç çalışmaya başlatıldığı gün"[391], Ulaştırma araçlarına "sefer" esnasında işe alınarak çalıştırılmaya başlayanlar için "çalışmaya başladıkları tarihten en geç *bir aylık süre"* dolana kadar, kamu idarelerince yurt dışı görevde çalıştırılanlar ve kamu idarelerinde çalıştırılan sözleşmeli personeller[392] için 1 ay süre içerisinde Kuruma bildirimi yapılmalıdır.[393]

Uygulama da bildirge verme yükümlüğünün tereddüte neden olduğu bazı durumlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, işverenin değişmesi durumunda sigortalılar için yeniden bildirge verme yükümlülüğüne neden olmamaktadır. Bazı durumlarda işe giriş bildirgesi verilmemekte fakat prim belgeleri sunulmakta ve prim borçları ödenmiş olması gerekmektedir. Hal böyle olunca bildirge verme yükümlülüğünü ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde farklı yargı kararları mevcuttur.[394] İşe giriş bildirgesi verilmesi yükümlülüğündeki amaç, Kurumun sigortalı çalıştırıldığından haberdar olunmasının saplanılmasıdır.[395]

4.1.3.2.2. Kamu görevlileri için işe giriş bildirgesi verilmesi

Kamu görevlileri için sigorta yükümlüklerine göre, sigortalı işçilerde olduğunun aksine bildirim yükümü önceden değil, göreve başladıkları tarihte doğmaktadır. İşverenler, sigortalı işe giriş bildirgesi ile, ilk kez ya da tekrar çalıştırmaya başlattıkları kamu görevlilerini göreve başlatma tarihinden 15 gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna "sigortalı işe giriş bildirgesi" ile bildirmekle yükümlüdürler. 5510 S. Kanun'un 8.maddesinin 5.fıkrası uyarınca, ilgili bildirim yükümü, aynı kamu idaresinin farklı birimini

---

[391] "Örneğin, bir pamuk tarlasında 5.2.2012 günü toplayıcılık yapmaya başlayan kişinin giriş bildirgesi en geç aynı gün (5.2.1012'de) verilmiş olmalıdır". Örnekler için bkz. **Olgaç/Tuncay/Bulut,** s. 106-107

[392] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre "işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel". Örneğin, 2914 Sayılı Yükseköğrenim Personel Kanunu kapsamında çalışan öğretim elemanları keza 657, 926, 3466, 3269, 2802 SK'lar kapsamında çalışan sözleşmeli personelin Kuruma bildirim süresi bir aydır.

[393] İşverenler, işçilerini kendilerine ait başka işyerine nakletseler de, yeniden bildirge vermek zorundadırlar. Ancak, bu konuda çalışanın durumuna uyan bildirim süresi bir bağlayıcılık göstermemekte, süre ihlali önceki uygulamaların aksine idari para cezasına neden olmaktadır. Çünkü SSİY'ne göre, " İlk işyerindeki çalışmasına ait sigortalı işe giriş bildirgesi Kuruma verilerek, tescil işlemi yapılmış olan sigortalının, naklen ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka ünitede tescil edilmiş diğer işyerlerinde çalışmaya başlaması veya işyerinin aynı il içinde başka bir ünitenin görev bölgesine nakledilmesi halinde yeni işyeri numarası üzerinden yapılan sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süre dışında, … Kuruma yapılan bildirimler de süresinde yapılmış sayılır" (m.11/3-ç); **Tuncay/Ekmekçi,** 2009, s. 189-190; **Bulut Mehmet**, Sosyal Parafiskal Yükümlülükler Yönüyle Sosyal Güvenlik Usul Hukuku, Ankara, 2010, s. 91-92

[394] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** 2009, s. 388

[395] **Sözer**, s. 127

arasında yapılan görevlendirmelerde bulunmamaktadır. Fakat farklı bir kamu idaresinde görevlendirme söz konusu ise yeni işverenin ilgili bildirimi Kuruma aynı sürede (15 gün) yapması gerekmektedir.[396]

4.1.3.2.3. Kısmı sigortalılar için işe giriş bildirgesi verilmesi

Sigortalı işçi konumunda bulunan öğrencilerin sigortalı hak ve yükümlülükleri mevut konumlarına göre, *"mesleki eğitime veya staja başladıkları tarihten itibaren"* doğmaktadır. Kamu görevlisi konumunda sayılan askeri veya emniyet öğrencileri okullarında öğretime başladıkları tarihten itibaren sigortalı kabul edilirler. Kendi hesabına eğitim görmekteyken TSK veya EGM hesabına okumaya başlayan öğrenciler için ise bu tarihten itibaren sigorta kapsamına dahil olmaktadırlar. Burada işveren sayılan okullar, ilgili kişileri "sigortalı sayıldıkları tarihten itibaren *15 gün içinde*" Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdürler. (5510 S. K. m. 11/1.2)[397]

Kısmı sigorta kapsamında olan "aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrenciler" eğitimlerine başladıklarında sigortalı sayılmaktadırlar. 5510 S. K. m.7/1-a hükmüne göre, stajda, meslek lisesi öğrencileri ile yüksek öğretim gören öğrenciler içinde sigorta yükümlülüğünü neden olmaktadır. Sözü edilen sigorta yükümlülükleri doğduğunda öğrencilerin bildirimleri "Milli Eğitim Bakanlığı ya da bu öğrencilerin eğitim öğretim gördükleri okullarca" gerçekleştirilir. Lisans eğitimi esnasında staj yapan öğrencilerin bildirimleri ise öğrenim gördükleri yüksek öğretim kuruluşlarınca yapılmaktadır. SSİşl. Yön. m. 11/6 hükmüne göre bildirim süresi 15 gündür.[398]

Yüksek öğrenim kurumlarında kısmı zamanlı çalışan öğrencilerde işçi ile aynı değerlendirilmiş olup bildirimleri işe başlamadan önce ilgili üniversitenin Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığınca yapılır.[399]

Sos. Sig. İşl. Yön. m. 122/2 uyarınca, Türkiye İş Kurumu kursiyerlerinin bildirim zamanının belirlenmesi Kurum ile TÜİK arasında yapılacak olan sözleşmeye göre belirlenecektir. Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan "atölye, tesis ve benzeri bölümlerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular" da işçi gibi sigortalı

---

[396] **Sözer**, s. 127
[397] **Sözer,** s. 127-128
[398] **Sözer,** s. 128
[399] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca belirlenen Yükseköğretim Kurumları Kısmı Zamanlı Öğrenciler Çalıştırma ve Usul ve Esasları m.9/v

sayılmaktadırlar.[400] Dolayısı ile bildirimleri Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu tarafından işe başlamadan önce yapılacaktır.[401]

Ülkemizde eğitim öğretim gören yabancı uyruklu öğrencilerin "ilk okullarına ilk kayıt yaptırdıkları tarihten itibaren ***3 ay içinde*** talepte bulunmaları halinde" sigortalı olurlar. Söz konusu yabancı uyruklu öğrencilerin bildirimi "Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı ya da Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu"nca görevlendirilen kurum tarafından yapılmaktadır.[402]

4.1.3.2.4. Yaşlılık aylığı almakta iken çalışanlar için işe giriş bildirgesi verilmesi

Aktif şekilde çalışmakta iken ayrılıp yaşlılık aylığı alan sigortalıların bazı koşullarda tekrar çalışmaya başlaması mümkündür. Bu kişilerin sosyal güvenlik destek priminin ödenmesi ile hem yaşlılık aylığı hem de çalışması nedeniyle ücret alması mümkündür. Tıpkı diğer işçilerde olduğu gibi bu kişilerin çalışmaya başladıklarında Kuruma bildirilmesi gereklidir.[403]

İlgili düzenlemede *"Sigortalı çalıştırılmaya başlandığının süresi içerisinde …bildirilmemesi halinde"* ibaresi kullanılmakta ancak bildirimde bulunmamanın sebebi üzerinde durulmamaktadır. İşverence süresinde işe giriş bildirgesi verilmemesi halinde işverenin sorumluluğunda kusur esası aranır. Kusur kavramı içerisine kastın yanında ihmalinde yer alması nedeniyle, işverenin ihmali davranışı ile süresinde işe giriş bildirgesi verilmemesi durumda işveren sorumlu tutulmaktadır.[404]

4.1.3.2.5. Hukuki ve cezai yaptırımları

İşe giriş bildirgesi verme yükümlülüğünün ihlali hukuk ve cezai sonuçlar doğurmaktadır.

İşveren bakımından hukuki sonuçlar, süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk, "iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık" durumlarında yapılmış olan

---

[400] SSİY'de açıklanmayan bu husus "5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanalar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıçı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi hakkında Tebliğ'de (m.I/D-1)" belirtilmekteydi. RG: 28 Eylül, 27011)

[401] **Sözer,** s. 128

[402] **Sözer,** s. 128

[403] Ayrıntılı bilgi için bkz. SSİY m.58

[404] **Ergin Berrin,** Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşveren İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor, Sicil, Aralık,2006, s.132-133 Bildirimde bulunmayan işveren, her türlü koruma önlemi almış da olsa, sorumlu sayılacaktır.

her türlü masrafı kapsamaktadır. Sadece yapılmış olan değil ileri yapılması gerekli olan her türlü giderler de rücu içermektedir. Bahsi geçen masraflar dışında sigortalılara sağlanan gelir ve ödeneklerde Sosyal Güvenlik Kurumunca işverenden talep edilir. Ancak sigortalılara sağlanan gelir, masraflardan farklı olarak bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı kadar istenilebilmektedir. (m.23/2) Rücu konusuna esas olan gelir, ödenek ve masraflar için on yıllık zaman aşımı süresi vardır.[405]

İşveren bakımında cezai sonuçlar ise üç durumda mevcuttur. Bunlar; işe giriş bildirgesini süresi içerisinde yapmamak, bildirimin belirtilen şekle ve usule uygun olarak yapmamak ve zorunlu olduğu halde bildirimi Kurumca istenen elektronik ortamda yapmamaktır. Bu üç ihlalden birisinin gerçekleşmesi durumunda 5510 S. K. m. 102/1-j uyarınca Kurumca "her bir sigortalı için" işverenlere "asgari ücret tutarında idari para cezası" kesilmektedir.[406]

Yukarıda bahsi geçen ilgili kanunda kamu görevlileri için getirilmiş herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır.[407]

5510 S. K. m. 102/1-a-2 hükmünde, fiilin vasıflı halleri de düzenlenmiştir. Eğer bir yargı kararı, müfettiş denetimi veya resmi kurumlardan alınan bilgiler ile işverenlerin yükümlülüğünü yerine getirmediğinin anlaşılması neticesinde işverenler hakkında "iki asgari ücret tutarında para cezası" kesilir. İşe giriş bildirgesi verilmediği tespitinden sonra işveren tarafından tespitten sonra bir yıl içerisinde bildirim yapılmaması durumunda ceza asgari ücretin beş katı olacak şekilde yükseltilecektir. (m. 102/I-a-3)

Kısacası işveren tarafından işe giriş bildirgesi verilmemesi ya da geç verilmesi sigortalı işçinin bir hak kaybına uğramasına neden olmamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi durumlarda "gelir ve ödenekler" Kurum tarafından ödenmektedir. Sigortalı işçi ve kamu görevlileri bakımından işverence işe giriş bildirgesinin yapılmaması durumunda ilgili kişiler bir zarar görmez iken işverenleri Kurumun katlanmış olduğu edimlerin bedelini ödemekle mükellef tutulmuştur. Ayrıca bu yükümlülük için sorumluluk gerektiren kusur; kast veya ihmali davranış aranmamaktadır. Zira bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş olmak yaptırım için yeterlidir.[408]

---

[405] **Sözer,** s. 130

[406] Y. 10. HD. 18.1.1984, 6681/94; 5.2.1991, 1422/859: Bildirge geç de olsa sigorta olayından önce verilmiş ise zamanında verilmiş sayılmayıp işveren hakkında yaptırım uygulanmaması gerekir.

[407] İşçi işverenlerin bildirim yükümü bakımında getirilen yaptırım (bir aylık asgari ücret), aynı şekilde bağımsız çalışanların bildirim yükümlüleri için de getirilmiştir. (m. 102/I-g)

[408] **Sözer,** s. 130-131

4.1.3.3. Sigortalıya ilk sağlık yardımlarını yapmama halinde sorumluluk

55510 S. K. m.76 uyarınca işveren, iş kazasına maruz kalan veya meslek hastalığına yakalan sigortalı işçiye, Kurum tarafından işe el atılıncaya kadar derhal sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını sağlamak yükümlüğü altındadır.[409] Bu nedenle işveren tarafından yapılan ve belgelerle kanıtlanan sağlık hizmeti giderleri ve yol masrafları gibi diğer masraflar Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanır. (5510 S. K. m. 65)[410]

İşveren, madde hükmünde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmesinde kendi ihmali, gecikmesi ya da savsaklaması nedeniyle sigortalı işçinin "tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına ya da malullük derecesinin artmasına" sebebiyet verirse, Sosyal Güvenlik Kurumun bu sebeple yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderlerini ödemek yükümlüğü altındadır.[411]

Ek olarak, işçinin bünyesine uygun bir işte çalıştırılmaması halinde işverenin Kuruma karşı sorumluluğunda ilgili kanunlar gereğince, "sağlık raporu alınması gerektiği halde sağlık raporuna dayanmaksızın ya da alınan rapora göre mevcut işte çalışması tıbbı yönden elverişli olmadığı belirtildiği halde sigortalı işçiyi çalıştıran" işverenler, bu nedenlerle Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderlerinden sorumludur. Bahsi geçen "sağlık kurulu raporu ile belirli bir işte çalışamayacağı belgelenen m. 4/1-a kapsamındaki kişiler" söz konusu işte çalıştırılamazlar. Bu kişileri çalıştıran işverenler, sigortalı işçinin aynı hastalık sebebiyle Kurumca yapılan masrafları ödemekle yükümlüdürler. *"Tedavinin sonlandığı ve çalışabilir durumda olduğuna dair Kurumca yetkilendirilen doktor ya da sağlık kurullarından belge almaksızın başka işte çalışan sigortalı işçi"*nin aynı hastalığı sebebiyle yapılan tedavi masrafları "kendisinden" alınır[412].

4.1.3.4. İş kazası ve meslek hastalığının kanuni süresi içinde kuruma bildirilmemesi halinde sorumluluk

Sigortalı işçiler bakımından iş kazası ve meslek hastalığı işveren tarafından o yer kolluk kuvvetlerine derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumuna ise "öğrenme tarihinden itibaren

---

[409] Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ocak-Şubat, 2019, sayı:140, **Özgür Oğuz,** İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı, s. 419;
[410] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 436; **Karakaş,** s. 87
[411] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 436
[412] **Narter,** s. 438

en geç ***3 iş günü içinde*** iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi" ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmelidir.[413]

İlgili süre işverenin kontrol dışında bir yerde iş kazasının gerçekleşmesi halinde, öğrenildiği tarihten itibaren başlamaktadır. (m. 13/II-a) [414]

İşverence meslek hastalığının bildirimi ise aynı iş kazasının bildiriminde olduğu gibi öğrenmeden sonraki 3 iş günü içerisinde Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğüne yapılmalıdır. Bildirim konusunda herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır. Kurum tarafından hazırlanmış formda ilk bölümde kimlik tespiti ile ilgili bilgiler, sonrasında iş kazası, daha sonra meslek hastalıkları bilgilerine ayrılmıştır. Söz konusu bildirgede sigortalı tanısı konulan meslek hastalığı, tanı şüphesi tarihi ve saptanma şekli yer alacaktır. Meslek hastalığının yetkili kolluk kuvvetlerine bildirimde bulunulması yükümlülüğü bulunmamaktadır. (m.14/IV)[415]

Kamu görevlileri bakımından ise, ortaya bir vazife malullüğü çıktığında sosyal sigorta ilişkisi taraflarının bu durumu ilgili bazı makamlara iletmeleri gerekmektedir (5510 S. K. m.47/III). Kamu idareleri, sigortalı ve hak sahipleri bildirim yükümlüsüdürler. Kanun koyucu, kamu işverenin (kamu idaresinin) ihmali ihtimalini düşünerek, isteğe bağlı olarak ya da ayrıca sigortalı ve hak sahiplerine bildirimde bulunma olanağı getirmiştir.

Kamu idaresi üç ayrı birime bildirimde bulunmalıdır. Bunlardan ilki kolluk kuvvetlerine derhal haberdar edecektir. Diğeri eğer mevzuatında başkaca yetkili bir makam var ise o merciye de derhal bildirimde bulunmakla yükümlüdür. Bu durumda gerekirse kurum içi disiplin/denetim işlemlerine başlanabilecektir. Son olarak Kuruma edim yükümünün ifası için bildirimde bulunması gerekmektedir. Kuruma bildirim süresi 15 iş günüdür. Aynı süre sigortalı ve hak sahipleri içinde geçerlidir. Sigortalı ve hak sahiplerinin bildirimde bulunması işveren olan kamu idaresinin bildirimde bulunma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır.[416]

---

[413] 506 S. K.'da bu süre 2 gün olarak belirlenmiştir. **Alper Yusuf**, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun İşveren Yükümlülükleri Açısından Değerlendirilmesi, Mercek, Temmuz, 2009, s. 78.

[414] **Sözer,** s.161

[415] **Sözer,** s.161

[416] m. 47/IV: "Kuruma bildirim süresi;a) Vazife malullüğüne sebep olan olayın meydana geldiği tarihten, b) Hastalıklarının sebep ve mahiyetleri dolayısıyla haklarında vazife malullüğü hükümleri uygulanacakları için, hastalıklarının tedavisinin imkansız olduğuna dair düzenlenen kati raporun onay tarihinden, c) Esirlik ve gaiplik hallerinde ise, bu hallerin sona erdiği tarihten başlar."
"Süresi içerisinde bildirimde bulunulması haline vazife malullüğü aylıkları, sigortalının ölümü ya da maluliyeti sebebiyle göreviyle ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren bağlanmaktadır." (m. 47/V)

5510 S. K. m.13/2-a uyarınca, iş kazasının işveren tarafından kanuni sürede Kuruma bildirilmemesi halinde "bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalı işçi için ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği", Kurumca rücu edilerek işverenden mahsup edilir.[417]

Aynı zamanda 5510 S. K. m. 14/4 uyarınca "meslek hastalığını kuruma bildirmeyen ya da yazılı olarak bildirilen hususları kasıtlı olarak eksik veya yanlış bildiren işverene ya da bağımsız çalışan (m. 4/1-b kapsamındaki) sigortalıya" kurum tarafından yapılmış masraf ve ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri için rücu edilir[418].

İş kazasının işveren tarafından 3 iş günü içerisinde Kuruma bildirilmemesi halinde "bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği" Kurum tarafından işverence tahsil edilir. (m.21/II) Kamı görevlilerinin işvereni tarafından iş kazasının süresi içerisinde Kuruma bildirimi yapılmaması durumu vazife malullüğü aylığı bağlanmasına engel değildir. Ancak ilgili aylığın bağlanması için kamu idareleri ya da sigortalı veya hak sahiplerinin gecikerek de olsa Kuruma bildirimde bulunmaları gerekmektedir. Bildirimde bulunurken maluliyetin varlığı ve bunun vazife nedeniyle doğduğunun belgelenmesi şarttır. Ek olarak vazife malullüğü aylığının bağlanması için gerekli zamanaşımı süresinin[419] de dolmamış olması gerekmektedir. Bildirim yükümü zamanında yerine getirilmediği için kalıcı iş göremezlik, adi maluliyet olarak işlem görmüş olabilir. Bu durumda daha sonradan aylıkta düzeltmeler yapılabilmektedir. Sigortalının vazife malullüğünün saptandığı tarihe kadar olan aylık farklarını Kurum ilgili kamu idaresinden tahsil edecektir.[420]

4.1.4. İşverenin yasada getirilen diğer yükümlülüklerine uymaması halinde kurum karşısındaki sorumluluğu ve yaptırımları

4.1.4.1. İşyerini Bildirme Yükümlülüğü

Sosyal sigorta mevzuatını uygulamakla yükümlü olan Sosyal Güvenlik Kurumunun söz konusu mevzuatın icrası için işyerlerinin varlığından haberdar olması gerekmektedir. Bu amaçla da işverenlere işyerlerini bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. 5510 S. K. işyeri tanımına giren tüm kamu ve özel sektörlere ait işyerlerini kapsamaktadır. Bir ticari işletme

[417] **Güzel/Okur/ Caniklioğlu,** s. 437
[418] **Narter,** s. 436
[419] M. 97/I: "… hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar."
[420] **Sözer,** s. 162

5510 S. K. kapsamında olabilmesi için sigortalı işçi çalıştırıyor olması gereklidir. Yani ticari işletme, sigortalı sayılması gereken bir eleman çalıştırmadığı sürece ilgili kanunu ilgilendirmemektedir. Sigortalı olması gereken işçi veya bağımsız çalışan bir kişinin varlığı ile çalışma ilişkisinin olması Kuruma bildirim yükümlülüğüne sebep olmaktadır. Kamu kurumlarında eleman çalıştırıldığı için bildirim yükümlülüğü kapsamındadırlar.[421]

5510 S. K. m.11/3 ve SSİşl. Yön. m.27/1 uyarınca, işveren m.4/1(a) ve (c) bentlerine tabii sigortalı işçi çalıştırmaya başladığında, Sos. Sig. İşl. Yönetmeliğinde örneği yer alan işyeri bildirgesini, en geç "sigortalı işçi çalıştırmaya başladığında" Kuruma bildirmekle mesuldür. Bu bildirimler elektronik ortamda yapılmaktadır. [422]

5510 S. K. m.11/3 ve 11/4 uyarınca, işveren, faaliyete geçmek, nevi değiştirmek, birleşmek ve katılmak gibi hukuki konumlarıyla ilgili Ticaret Sicil memurluğuna başvurmak zorunda olduğu durumlarda ayrıca Kuruma bildirim yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır.[423]

İşverence bildirim yapılması üzerine Kurumca her işyeri için bir dosya açılmaktadır.[424] Alt işveren için ise bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır. Zira alt işveren Kurumdan alacağı özel numara ile asıl işverenin kayıtlı dosyasından yararlanabilmektedir. Çalıştırılan sigortalı işçilerin, asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyasında bildirilmesi için işverenle aralarındaki hizmet sözleşmesini ibraz etmeleri gerekmektedir.[425]

İşyerinin faaliyette bulunduğu ildeki adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi durumunda yeniden Kuruma işyeri bildirgesi verilmesi gerekmektedir.[426] Sigortalı işçi çalıştırılan işyerinin veya bir işin başka bir işverene devredilmesi halinde de bildirim yapılması gereklidir. Her iki durumda da bildirim süresi 10 gün olarak düzenlenmiştir. İşyerinin miras yoluyla intikali durumunda mirasçıların işyeri bildirgesini ölüm tarihinden itibaren "en geç 3 ay içinde" Kuruma vermekle yükümlüdürler.[427]

Valilikler, belediyeler, ruhsat vermeye yetkili kamu ve özel hukuk tüzel kişileri; yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat ya da ruhsat niteliği taşıyan işlemlere ilişkin bilgi ve belgeleri

---

[421] **Sözer,** s. 121-122
[422] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 257
[423] **Sözer**, s. 122
[424] Bir işverenin birden fazla işyeri var ise bildirimin her işyeri için ayrı ayrı yapılması gerekmektedir. Ulaştırma araçlarında, konsorsiyum ve iş ortaklığı şeklinde, ihale ile birden fazla iş üstlenme ihtimallerinde işyeri tescili için bkz. SSİY m.27-30
[425] **Sözer**, s. 122
[426] İşyerinin aynı il sınırları içinde Kurumun diğer ünitesinin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde, adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir. Bu işlerde çalışan sigortalıların, "sigorta hak ve yükümlülükleri" devam eder.
[427] **Uşan,** s. 125-126; **Tuncay/Ekmekçi** s. 259; **Sözer,** s. 122

verildiği tarihten itibaren 1 ay içerisinde Kuruma bildirmekle yükümlüdürler. İşyeri bildirgesi ile birlikte verilmesi gerekli diğer belgeler SSİşl. Yönetmeliği m. 29 da belirtilmiştir. İşyeri bildirgesinin verilmemesi ya da geç verilmesi kanundan doğan yükümlülükleri bertaraf etmez. İşyeri bildirgesi verildikten sonra m.4/1(a) bendi kapsamında sigortalı işçi çalıştıran işyerlerine Kurum tarafından bir sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir.[428]

Kağıt ortamında fiziki veya posta yoluyla yapılan işyeri bildirgeleri, Kurum tarafından merkezi bir veri tabanı oluşturulması neticesinde elektronik ortamda verilmeye başlanmıştır. E- bildirge şeklinde internette bulunan formu doldurduktan ve onayladıktan sonra Kuruma intikal etmiş sayılmaktadır.[429]

İşe giriş bildirgesi verme yükümlülüğüne uymayan işverenler hakkında "idari para cezası" yaptırımı uygulanmaktadır. Bu idari para cezasının uygulanması yükümlülüklerin yerine getirilmesine engel değildir. Söz konusu ceza, bildirimde bulunmamak, süresinde bildirimde bulunmamak ya da usulsüz bildirimde bulunmak durumlarında verilmektedir. Müeyyide, kamu idareleri ve bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için "asgari ücretin 3 katı", diğer defter tutmak zorunda olanlar için "asgari ücretin 2 katı" tutarındadır. Defter tutmak zorunda olmayanlar için ise "bir aylık asgari ücret tutarı" kadar idari para cezası uygulanmaktadır.[430] (m.11/7, m. 102/I-b)

4.1.4.2. Sigortalıyı sağlık raporu ile çalıştırma yükümlülüğü

Çalışanların yapmakta oldukları iş ile sağlıkları arasındaki ilişki oldukça önemlidir. Sigortalı işçi tarafından üstlenilen işin işçinin sağlık durumunu tehdit etmesi durumunda haklı fesih nedeni kabul edilmektedir. (İK. M.24/1) Aynı zamanda sigortalı işçinin sağlık durumu üstlendiği işi sürdürmesine engel olması durumu da işveren açısından haklı fesih nedeni sayılmaktadır. (İK. M.25/1) İş sağlığı ve güvenliğine dair düzenlemeler istihdam öncesi ve çalışma süresi içerisine belirli aralıklarla sağlık raporu alınması yönünde hüküm içermektedir.[431]

---

[428] **Tuncay/Ekmekçi** s. 259

[429] Ayrıntılı bilgi için bkz. SSİY. m.27 vd.

[430] **Sözer,** s. 123

[431][431] 20.6.2012 T. ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlere, giderleri kendine ait olmak kaydıyla iş, işyeri, ve kişi ayrımı yapmaksızın tüm çalışanların işe girişlerde, işin devamı sırasında (belirli aralıklarla) ve iş değişikliklerine sağlık muayenesinin yapılmasını zorunlu saymıştır. (m.15) 6331 S.K. kamu ve özel sektörlere ait tüm işyerlerini kapsama aldığı için, sağlık gözetimi yükümü kamu işverenleri içinde geçerlidir.

5510 S. Kanununa m.21/3 uyarınca, *"Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir"* Kanun maddesinden anlaşılacağı üzere, sigortalı sağlık raporu[432] alınması gerekli olan işlerde sağlık raporu alınmadan çalıştırılmamalıdır. İlgili yükümlülük sadece sigortalı işçileri değil bağımsız çalışanları da kapsamaktadır.[433]

İşveren, sigortalıyı olası risklere karşı korumak ve risk doğduğunda sigortalı üzerinde etkisini azaltmak için acil müdahalede bulunma yükümlülüğü bulunmaktadır. 6331 S. K. uyarınca, işverenler işyeri hekimi istihdam etmekle yükümlüdürler. (m. 8/1) İşyerinde bir çalışanı olan işverenler dahi bu yükümlülük ile bağlıdır.[434] Diğer bir ifade ile işvereni işyerinde gerekli sağlık birimini kurmalıdır. 6331 S. Kanunda getirilen acil yardım yükümü 5510 S. Kanun'da da düzenlenmiştir. İlgili kanuna göre, işveren, genel sağlık sigortalısına, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu esas ile işverence yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti ve giderleri ile ödemeler Kurum tarafından karşılanır. (m.76/I) Kamu işverenleri de çalışanlarının iş kazası ve meslek hastalığı durumunda acil sağlık hizmeti sunmakla yükümlüdürler. Bağımsız çalışanlar bakımından ise bu durum biraz farklıdır. Madde 76'daki düzenleme, acil sağlık hizmetini üçüncü bir şahıs tarafından sağlanması halinde geçerli sayılacaktır. Yani üçüncü kişiyi kendi nam ve hesabına çalışan bir kişiye, işçisi, ortağı ya da işyeri komşusu tarafından sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlandığında masraflar Kurumca karşılanır.[435]

6331 S. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlerin sağlık raporu alma yükümlülüğünü düzenlerken kamu çalışanlarını da bu kapsama almıştır.[436]

---

[432]Sağlık raporu alma yükümü üstlenilen işin ağır veya tehlikeli olması ile sınırlı olmayıp her durum için gereklidir. Ayrıca rapor genel nitelikli olmamalı, kişinin yapacağı iş ile ilgisini kuruyor olmalıdır. Nihayet, vetrecek makam ile ilgili sınırlamalar var ise (tek hakim, heyet) söz konusu kurala da uyulması gerekmektedir.

[433] **Sözer,** s.123-124

[434][434] 6331 S. K. öncesi 4857 S. K' da devamlı olarak en az 50 işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde işverenler için ilk yardım ve acil tedavi hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmak yükümü getirilmiştir. (m. 81)

[435] **Sözer,** s.164

[436] Sağlık raporuna ilişkin kural getiren 6331 S. K. "Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir." (m.1/I) demektedir. Keza ilgili diğer düzenlemeye göre, "Bu Kanun; **kamu ve özel sektör ait bütün işlere ve işyerlerine**, bu işyerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına **faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır**" (m.2/I).

Sigortalıyı sağlık raporu ile çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren hakkında ise yaptırım olarak, İşveren tarafından bünyesine uygun olmayan işte çalıştırılan sigortalı için önceden var olan veya sonradan doğan hastalık nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunu koşullar sağlanıyorsa geçici iş göremezlik ödeneği ödemek zorunda kalacaktır. Sağlık raporu alınmadan ya da mevcut sağlık raporuna aykırı olarak çalıştırılma sonucu Kurum tarafından yapılan bu harcamalar işverenden tahsil edilir. Rapora aykırı sigortalı işçi çalıştırılması sadece geçici iş göremezlik ödeneğinde değil, sağlık hizmeti giderleri de varsa yapılan bu sağlık hizmeti giderleri de işverenden tahsil edilir. (m.76/3) Bağımsız çalışanlarda çalışma mevzuatının (mesleklerinin) gerektirdiği sağlık raporlarını almakla yükümlü olup bu yükümlülüklerini ihlal edenlerde. Aynı yaptırımlara tabi olacaktır.[437]

4.1.4.3. Sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirim yükümlülüğü

Bildirim yükümü, sigortalı işçi, kamu görevlileri ve kısmı sigortalılar bakımından ele alınması gerekir.

4.1.4.3.1. İşçileri için sona erme bildirgesi verilmesi

İşçi ile işveren arasındaki hizmet ilişkinin son bulduğu işveren tarafından on gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir. İşe giriş bildirimleri değişik sürelere tabi olanlar; ilk kez işe giriş bildirgesi verilen işyerlerinde çalışanlar, olağan dönemde çalışanlar, vize ile çalıştırılan işçiler, Özelleştirme kapsamında nakledilen işçiler, ulaştırma işlerinde çalışanlar, inşaat ve tarım işçileri, balıkçılar bakımından sona erme bildirgesinin verilme süresi farklılık göstermemektedir.[438]

Kamu idarelerinin yurt dışı temsilciliklerinde çalışan sözleşmeli personeller yurt içinde sigortalı kabul edilirler. Bu kişiler, sürekli ikamet izni, vatandaşlık kazanma hakkı veya sosyal güvenlik sözleşmesi gereği bulundukları ülkede sigorta kapsamına alınabilir. Böyle durumlarda yurt dışında sigorta hakkı kazanıldığı tarihten itibaren yurt içindeki sigorta hakları sona erer.[439] Bahsi geçen kişilerin sigorta ilişkisinin diğer bir son bulma nedeni görevden ayrılmadır. Her iki durumda da işverenler sigortalı işçinin 5510 S. K. kapsamı

[437] **Sözer,** 124-125
[438] **Bilgili,** 2008, s. 47; **Sözer,** s. 132; 5510 S. K. m.9/I-a ve SSİY M. 14/1. Bu bildirim Kurum tarafından hazırlanmış olan "Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi" kullanılarak yapılmaktadır. Ancak. KVS dalları ve GSM bakımından SSİ 'nin hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen onuncu günün bitiminde ortadan kalktığı (UVS'da ise devam ettiği) hususu daha önce ifade edilmiştir.
[439] 5510 S. K. m.6/I-1 söz konusu kişileri sosyal sigortanın kapsamı dışında olanlar arasında saymaktadır.

dışında kalmasını Sosyal Güvenlik Kurumuna üç ay içinde bildirmek zorundadırlar. (SSİY. M.14/6)[440]

4.1.4.3.2. Kamu görevlileri için sona erme bildirgesi verilmesi

5510 S. K. m.9/II uyarınca, işveren sıfatını taşıyan kamu idareleri ile kamu görevlileri arasındaki çalışma ilişkileri, emekli aylığı alma hakkını kazandıktan sonra görev aylıklarının kesilmesi, bulundukları sınıfa göre yaş sınırına ulaşılması, sağlık izni süresinin dolması ve ölüm ile son bulmaktadır. İlgili kamu idaresi bahsi geçen hallerde çalışma ilişkisinin son bulduğu tarihi izleyen aybaşından itibaren en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunması gerekmektedir. Çalışma ilişkisi belirtilen hallerin dışında istifa görevden çıkarılma gibi farkı bir nedenle son bulur ise bu durumda görevden ayrılma tarihi esas alınarak on gün içinde Kuruma bildirimde bulunma zorunluluğu doğar. Görülmektedir ki kamu görevlileri çalışmaya başladıklarında işe giriş bildirgeleri 15 gün içinde işveren tarafından Kuruma yapılması gerekirken, çalışma ilişkisi son bulduğunda terkin bildirimleri daha kısa bir süre olan on gün içinde yapılacaktır.[441]

4.1.4.3.3. Kısmi sigortalılar için sona erme bildirgesi verilmesi

5510 S. K. m.9/d hükmüne göre, ilgili kanun kapsamında kısmen alınanların çalışma-eğitim ilişkilerinin sona ermesi tarihinden itibaren on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılması gerekmektedir. Aday çırak, çırak ve mesleki öğretim gören öğrenciler, eğitim öğretim sürelerinin tamamlanması ile ilişkileri bitmektedir. Mesleki eğitim gören öğrencileri ve yüksek öğrenim stajını yapan öğrencilerin sigortalıkları staj süresine bağlıdır. Söz konusu stajın tamamlanması ile eğitim ilişkisi son bulur ve eğitim öğretim gördükleri kurum tarafından on güç içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir. [442]

Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalıştırılan sigortalıların (hükümlü ve tutuklu) çalışma ilişkilerine nihayete erdiği tarihte son verilmektedir. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İş Yurtları Kurumu tarafında sona erme bildirgesi on gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.[443]

3713 S. K. ve 2330 S. K. uyarınca harp ve vazife malullerinin aylık alırken yeniden çalışabilmelerine olanak sağlanmıştır. Bu kişilerin işvereni tarafından yeni çalışma

[440] **Sözer,** s. 132;
[441] **Sözer,** s. 132-133
[442] Ayrıntılı bilgi için bkz. SSİY m.14/4-a. Bakınız.
[443] **Sözer,** s. 133

ilişkisinin bitmesinden itibaren on gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılır. İlgili kişiler işçi ve bağımsız konumunda çalışırken tabi oldukları uzun vadeli sigorta kolundan çıkmak isteyebilirler. Böyle bir durumda talebi izleyen ayın başından itibaren bu sigorta kolunun kapsamı dışında kalırlar. Bu talep üzerine işverence 10 gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ilgili talep iletilir.[444]

Sosyal Güvenlik Kurumu, sosyal sigorta mevzuatı uyarınca verilecek olan her türlü bilgi ve belgenin kendisine e-sigorta yoluyla (elektronik ortamda) gönderilmesi hususunda yetkilidir. Nitekim SSİşl. Yönetmeliğinin tarafı olan veya olmayan gerçek kişiler ile her türlü özel ve kamu hukuk tüzel kişileri ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar, Kuruma vermekle zorunlu olduğu bilgi ve belgeleri elektronik ortamda vermeye başlanmıştır. Kurum tarafından elektronik ortamda yapılan bildirimler için merkezi bir veri tabanı oluşturulmuştur. Bu veri tabanında sigortalının tescil ve terkin işlemleri, hizmet süresi vb. bilgiler bir arada bulunmaktadır. (SSİY. m. 6)[445]

Yönetmeliğin m.5/1ve m. 5/2 hükmü uyarınca, işverenler bazen Kurumun bilgi işlem sisteminin hizmet dışı kalması nedeniyle gerekli bilgi ve belgeyi süresinde Kuruma gönderemeyebilirler. Bu durumda işverence ifa edilemeyen yükümlülüklerin sorunların ortadan kalkmasını takip eden 5. Günün sonuna kadar yerine getirilmesi gerekmektedir. Ek olarak aynı durum prim ödemeleri için de geçerlidir.[446]

5510 S. K. gereği, işyeri ile sigortalı tescil ve terkini sebebiyle Kuruma yapılan bildirimler aynı zamanda Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Türkiye İş Kurumuna da yapılmış sayılır.[447] Hal böyle olunca İş Kanunu (m. 3), Sendikalar Kanunu (m.62), İşsizlik Sigortası Kanunu (m.48), Basın İş Kanunu (m.3), gereğince bahsi geçen kurumlara ayrı ayrı bildirim yapılmasına gerek kalmamıştır.[448]

Sigortalılığın sona ermesinin bildirim yükümlülüğünün ihlali, işe giriş bildirgesinin verilmemesinde olduğu gibi süreye, şekil şartına ve kullanılması gereken elektronik ortama uymama durumlarında gerçekleşmiş olmaktadır.[449] 5510 S. K. m. 102/1-J uyarınca, işveren ve işveren vekillerince bu yükümlülüklerden birinin yerine getirilmemesi durumunda her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri (1/10) tutarında idari para cezası verilmektedir. [450]

---

[444] **Sözer,** s. 133
[445] Veri tabanında ayrıca işyeri tescili, prim tahakkuk ve tahsili, geçici iş göremezlik ödenekleri bulunmaktadır.
[446] **Sözer,** s.134; Bu konuda SSİY'de donanım, yazılım, elektrik arızaları, internet servis sağlayıcılarında meydana gelen arızalar, doğal afetler örnekleri verilmektedir. m. 5/3
[447] 18.2.1009 T. 5838 S. K. m. 5 ile 5510 S. K.'na getirilen Ek m.1
[448] **Sözer,** 134
[449] **Sözer,** 135
[450] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 270

Bağımsız çalışanlarda bildirim yükümlüsü olan vergi daireleri ile tescil makamları görev ihlali durumunda aylık asgari ücret tutarında idari para cezası ödeyeceklerdir.[451]

Kamu görevlilerinin sigortalılığın sona ermesini bildirim yükümlülüğünün ihlali durumunda işverenlerine getirilmiş herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır.[452]

4.1.4.4. Sigortalı çalıştırılmadığını bildirmek

5510 S. K. m. 86/son uyarınca, işçi ya da kamu görevlisi istihdam eden işverenler, sigortalı çalıştırmadıkları takdirde sigortalı kişiyi çalıştırmaya son verdikleri tarihten itibaren 15 gün içerisinde Kuruma bildirimde bulunması gerekmektedir. Söz konusu bildirim yükümü, işçinin çalışma ilişkisinin son bulduğu hususunun bildirilmesi değildir. İşverence artık işçi çalıştırmadığının açıklanmasıdır. Nitekim bir sigortalının işletmeden ayrılması nedeniyle yapılan bildirim süresi 10 gün iken sigortalı çalıştırılmadığının bildirim süresi de 15 gündür.[453]

İşyerinin ve çalışanlarının sigorta tescilini yapmak zorunda olan işveren ayrıca işyerinde çalışacak herhangi bir sigortalı işçi kalmaması durumunu da Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek yükümlülüğündedir. 5510 S. K. m.102/1-j hükmüne göre, *"sigortalılığı sona erenlere ilişkin,... bildirim süresi içinde veya Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar ya da Kurumca internet, elektronik ya da benzeri ortamlarda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim yılı ibraz edilmemesi sebebiyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır".*[454]

4.1.4.5. Aylık prim ve hizmet belgelerini vermek

İşverenlerin işyeri tescil, sigortalı tescil, ve terkin belgeleri dışında istihdam etmekte oldukları sigortalı işçilere yönelik Kuruma aylık prim ve hizmet belgeleri diye adlandırılan

---

[451] Bkz. Çalışmanın "Kamu ve özel hukuk kişilerinin yükümleri" başlığı, "Bağımsız çalışanlar için ise başlama bildirgesi verilmesi" ve "Bağımsız çalışanlar için sona erme bildirgesi verilmesi" alt başlıkları.

[452] Bağımsız çalışanlara ilişkin olarak, sigortalılığın son bulması hakkında bildirimde bulunma yükümü olanların (vergi dairleri, meslek kuruluşları…) sorumluluklarını yerine getirmemeleri halinde bir aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. (m.102/1-g) Aynı yaptırım, ayni koşullarda 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinde yer alan sandık yöneticileri hakkında da uygulanır. (m.9/1-j)

[453] SSİY. m. 102/1

[454] **Aydemir** Murteza, İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Ankara, 2016, s. 371-372

ayrı bir bildirge daha vermekle yükümlüdürler. Olağan ödemeler için düzenlenen bu belgenin dışında toplu sözleşme zam farkı, mahkeme kararları nedeniyle doğan alacak gibi sebeplerle daha sonradan ortaya çıkan ödemeler için "ek aylık prim ve hizmet belgesi" düzenlenmektedir. Aylık prim ve hizmet belgesi tam süreli, kısmı süreli ve sosyal güvenlik destek primi ödenerek çalıştırılan kişiler için geçerlidir. İçeriğinde sigortalı işçilerin ad soyadı, TC kimlik numarası ve sigorta primine (matrahı, ödeme gün sayısı ve tutarı) ilişkin bilgiler yer alır.[455]

Ek olarak, sigortalı işçiler için vergi dairesine verilmesi gereken "Muhtasar Beyanname" ile Kuruma verilmesi gereken "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" birleştirilerek "Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi" oluşturulmuştur. Bahsi geçen beyannamenin şekli, içeriği, hangi sektör ve coğrafi bölgeye uygulanacağı ayrıca ilgili olduğu dönemi belirlemeye Maliye Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı müştereken yetkili kılınmıştır.[456]

Muhtasar ve Prim Beyannamesi Kuruma değil yetkili vergi dairesine verilir. Aylık prim ve hizmet belgeleri için getirilmiş olan kurallar muhtasar ve prim beyannamesi içinde geçerlidir.[457]

Aylık prim ve hizmet belgesinin sigortalı işçiler bakımında çalışılan ayı takip eden ayda (ait olduğu) Kuruma kendisince belirlenecek günün sonuna kadar verilmesi gerekmektedir.[458] Konuya ilişkin tebliğde ilgili belgelerin verilme tarihi özel sektör için, en geç belgenin(ücretin) ilişkin olduğu dönemi izleyen ayın 23'ü olarak düzenlenmiştir. Örnek ile açıklamak gerekirse, Kasım ayı için aylık prim ve hizmet belgelerini en geç 23 Aralık günü verilmiş olması gerekir. Kamu da çalışanlar için ise en geç belgenin ilişkin olduğu ayı

---

[455] 5510 S. K. m.86/1-a-c. Aylık Prim ve Hizmet Belgeleri muhtasar (kesilen vergiler) beyanname(si) ile birleştirilerek de verilebilmektedir (Birleşik beyan). Aynı maddeye 15.7.2016 T. ve 6728 SK. M.48 ile eklenen son fıkra.

[456] **Sözer,** s.137

[457] Teblig m. 6. Tebliğin geçici 3. Maddesinde "Kurum tarafından verilmiş olan şifreler" başlığı altında şu hüküm bulunmaktadır: "Bu Tebliğin yürürlüğe girdiği tarihe kadar 5510 sayılı Kanun uyarınca çalıştırıldığı sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet belgelerini elektronik ortamda gönderen işverenler ile bildirge göndermek üzere aracılık yetkisi verilen gerçek ve tüzel kişiler bu Tebliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra verecekleri Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesini Kurum tarafından verilmiş olan şifre ile gönderemeyeceklerdir." Kurum ifadesi ile kastedilen SGK'dır. Anılan nedenle, Muhtasar ve prim hizmet belgesi ilgili vergi dairesine verilmiş olmakla SGK'ya da verilmiş sayılmaktadır.

[458] **Caniklioğlu Nurten,** 5510 Sayılı Kanun'a Göre Sosyal Sigorta Prim Oranları, "İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmeler Neler Getiriyor?" Semineri, Ankara, 2008, s. 161
Düzenlemede belirli bir tarih saptanmamış olması, Kurumun uygulamayı her zaman değiştirebilme yetkisi işverenler bakımından bir belirsizlik oluşturmaktadır.

izleyen takvim ayının 7'si esas alınmıştır. Örneğin, 15 Ekim-14 Kasım dönemine ilişkin belge 7 Aralık günü sunulmuş kabul edilir.[459]

5510 S. K. m.86/I uyarınca, kamu görevlileri için aylık prim ve hizmet belgelerinin Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar gönderilmesi şarttır. Sos. Güv. Kurumu bu konuda en geç maaş ödemelerinin yapılması gereken tarihi takip eden 10.günü saat 23.59'a kadar e-sigorta yolu ile gönderilmesi yükümlülüğünü getirmiştir. Örnek verirsek, her ayın 15 ile ardı sıra gelen ayın 14'ü arasındaki maaşını ayın 15'nde peşin alan sigortalı işçi için belge, maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 25'inci günü sonuna kadar vermesi gerekmektedir. Yani 15 Ocak'ta maaş alan kamu görevlisi için son belge verme günü 25 Ocak olmaktadır.[460]

Aylık prim ve hizmet belgesi, tam gün çalışan sigortalı işçiler için otuz gün üzerinden verilmektedir. Fakat tam gün çalışan sigortalıların devamsızlık durumları ve kısmı zamanlı çalışmalar nedeniyle eksik gün bildirimi yapma gerekliliği doğabilmektedir. Böyle bir durumda işverence bazı iş günlerinde çalışılmadığı ya da çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediğinin bildirilmesi gerekir. Sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını ispatlayan belgelerin işveren tarafından ilgili aya ilişkin aylık prim ve hizmet belgesine eklenmesi şarttır.[461]

Aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümü sadece asıl işverenler için değil, alt işverenler ile geçici işverenler içinde bulunmaktadır. Asıl işveren, sigortalı işçiyi geçici olarak diğer bir işverene devrettiğinde; geçici işveren ödünç sigortalı işçiyi çalıştırdığı süre boyunca onun için Kuruma aylık prim ve hizmet belgelerini vermekle yükümlüdür. İlgili belgelerin verilmesinden her iki işveren birlikte sorumlu tutulmuşlardır. (5510 S. K. m.86/III)[462]

Alt işverenlerinde istihdam ettikleri işçiler için aylık prim ve hizmet belgelerini Kuruma vermekle yükümlüdürler. Bildirimin, kurum tarafından verilmiş olan sicil numarası ile alt işveren kodu yazılarak asıl işyerine yapılması gerekmektedir. Alt işverenin istihdam ettiği sigortalı işçiler için asıl işverenlerde ilgili belgeyi vermeye yetkilidir. Sigortalı işçilerle

---

[459] İşv. Uyg. Teb. 2.2; SSİY. m.102; **Sözer,** s. 137

[460] İşv. Uyg. Teb. 4.3.2 SSİY. m. 102. Her ayın 1'i ile 30'u arasındaki maaşını ayın 1'nde peşin alan sigortalılar için belge maaş ödemelerinin yapılması gereken 11. Günü sonuna kadar verilecektir. Yani 1 Ocak'da ödenen maaş için belge en geç 11 Ocak'da sunulmalıdır.

[461] 5510 S. K. m.86/IV. Eklenecek belgeler kısmı süreli iş sözleşmesi, sağlık raporu, izin belgesi, puantaj kayıtları, işletmenin faaliyetini tatil ettiğine ilişkin belge sayılmıştır. Özellik gösteren bazı işyerlerinde bu belgelerin Kuruma verilmesi gerekliliği ortadan kaldırılmıştır. Söz konusu işyerleri resmi nitelik taşıyanlar, toplu iş sözleşmesi uygulayanlar, 50'den fazla sigortalı çalıştıranlar olarak belirlenmiştir.

[462] **Sözer,** s. 138

ilgili belgeler asıl işverenin kendilerine ait tescilli işyerinden Kuruma verilir. (SSİY m.102,103)[463]

SSİY. m. 102/17 uyarınca, aylık prim ve hizmet belgeleri verilmesi gerekmeyen sadece genel sağlık sigortası kapsamında olanlar için prim, tarh ve tahakkuk işlemi yapılacağı açıklanmış ve ek olarak iş sözleşmesi askıya alınan sigortalı işçiler ile aylıksız (ücretsiz) izin alan kamu görevlileri için prim belgesi verileceği düzenlenmiştir.[464]

Hakkında işe iade talebi verilen sigortalı işçinin süresinde işe başı yapma talebinde bulunmuş olması ile hakkettiği dört aylık ücreti ile ilgili olarak ödenmesi gereken prim belgelerinin verilme süresinin başlangıcı duruma göre değişkenlik göstermektedir. İşverence işçi işe başlatılırsa işe başladığı tarihi izleyen dönem esas alınır ancak işveren işçiyi işe başlatmaz ise başlatmama iradesinin açıklandığı tarihi izleyen dönem esas alınmaktadır. İşçi tarafından işe başlama talebinde bulunmasına rağmen işverence 1 ay içerisinde cevap verilmemesi halinde aylık prim ve hizmet belgelerini bu sürenin bitimini izleyen dönemde verilmektedir.[465]

5510 S. K. m. 91/II'ye göre, Etkileri sadece bir işletme üzerinde olan ya da yerel etkili bir doğal afet nedeniyle işverenler olayın meydana geldiği ayda aylık prim ve hizmet belgelerini Kuruma veremeyebilirler. Hal böyle oluna, ilgili belgeler doğal afetin meydana geldiği ayı takip eden 3 ay içerisinde Kuruma verildiği taktirde süresinde verilmiş kabul edileceklerdir. Fakat işletmede etkili olan olay genel etkili bir doğal afet ise, zarardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenen işverenler vermekle yükümlü olduğu belgeleri süresinde verememiş olabilir. Böyle bir durumda afet bölgesinde şartlar ve gelişmeler göz önüne alınarak, gerekli belgelerin verilme süresi kanundaki sürelere bağlı olmadan Kurum tarafından belirlenebilir ve ertelenebilir.[466]

---

[463] **Sözer,** s. 139

[464] **Sözer,** s. 139

[465] Y.10. HD. 29.06.2009, 2007/23162, 2009/11788; **Ekmekçi Ömer,** Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009, Ankara, s.348-350. İşçi işe başlamadığında ise sigorta ilişkisi başlamayacağı için prim borcu ve belge verme yükümü de olmayacaktır. Ayrıca, söz konusu dönemde bir başka işveren yanında çalışıyor olması işçi için işe iade kararı nedeniyle doğan haklarının kayıp nedeni sayılmamaktadır. **Turan Ercan,** Yargıtay Kararları Işığında Geçerli Nedene Dayanmayan Feshin Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Etkileri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, III, 2011, İstanbul, s. 2424-2426. Ancak bu değerlendirme birden fazla işveren yanında çalışabilme olanağı sağlayan kısmı çalışma (5510 S. K. m.82/son) halinde geçerlidir. Çalışma süresi bakımından eski çalışmaya dönmeyi engelleyen yeni çalışma işe iade kararından doğan haklara (ücret, prim) engel teşkil edecektir.

[466] **Tuncay Can/Ekmekçi Ömer,** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2011, s.214-220, **Arıcı,** s. 284. Vd.

Aylık prim ve hizmet belgesi verilmemesinin yaptırımı, sigortalı işçi ve işverenler açısından etkileri farklıdır. İşverence ilgili belgenin verilmemesi sigortalı işçinin hastalık sigortası ve analık sigortası edimlerine etki etmemektedir. Fakat işverenler tarafından ilgili belgenin hiç verilmemesi ya da verilen belgenin içeriğinde beyan edilen kazançların ve prim ödeme gün sayılarının eksik gösterilmiş olması durumunda idari para cezası verilmektedir. Belge verme yükümlülüğünün ihlali durumunda ceza fiilin özelliğine ve belgenin asıl ya da ek olmasına göre verilmektedir. Cezalar her bir sigortalı ve her fiil için 1/8 asgari ücret ile 2 asgari ücret arasında değişkenlik göstermektedir. (5510 S. K. m.86/XI)[467]

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin usulüne uygun olarak verilmesinden işverenler haricinde yazılı olarak yetkilendirilmiş muhasebecilerde (müştereken ve müteselsilen) sorumlu tutulmuştur.[468]

4.1.4.6. Prim borcunu ödemek

Tam ve kısmı sigortalılar ve diğer farklı çalışan gruplarının sigorta tipleri dikkate alındığında, prim borcunun nasıl ödeneceğinin açıklanmasından önce kimlerin ödeme yükümlüsü olduğunun açıklanması gerekir.[469]

İşçiler ve kamu görevlileri için prim ödeme yükümlüsü işverenlerdir. Kısmı sigortalı olanlar için hükümlü ve tutukluların primlerinden Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu sorumludur. Aday çırak, çırak ve işyerlerinde mesleki eğitim görenler için "Milli Eğitim Bakanlığı", Meslek/Teknik liselerindeki öğrencilerin staja tabi tutulmalarında "Milli Eğitim Bakanlığı ve bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar", Yüksek öğrenimde staja tabi tutulun öğrenciler için "öğrenim gördükleri Yüksek Öğretim Kurumu" sorumludur. Burs verilen(Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu Kararı ile) uluslararası öğrenciler için prim ödeme yükümlüsü "Yurtdışı Türkler ve Akraba Toplulukları Başkanlığı veya Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu" tarafından yetkilendirilen Kurumdur. Türkiye İş Kurumu da kendi kursiyerleri için prim ödemekle yükümlüdür. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için ise isteğe bağlı olanlar ile emekli iken sosyal destek primi ödeyerek bağımsız çalışanlar primlerini kendileri ödemekle yükümlüdür. Ayrıca Yurt

[467] 5510 S. K. m102/I-c.
[468] Sözer, s. 140. Serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirler, 5510 S. K. m.12/II
[469] **Kabakçı Mahmut,** Sosyal Sigorta Prim Borçlarından şahsi Sorumluluk, İstanbul, 2019 ; **Yetik Murat**, Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri, İstanbul, 2018; **Sözer,** s. 141

dışında çalışmaya gönderilen Türk işçilerinin isteğe bağlı olan uzun vadeli sigorta primi de sigortalı işçinin kendisi tarafından ödenir.[470]

Sosyal Sigorta primlerinin süresinde ve nakit olarak ödenmesi gerekir. Ayrıca tecil yoluyla ödeme olanağı da bulunmaktadır. Söz konusu olağan ödemenin dışında özel ifa şekilleri de vardır.

4.1.4.6.1. Olağan ödeme

İşçiler bakımından ifade etmek gerekirse, ücretler zamanında ödendiği durumlarda, 5510 S. Kanun'un 88.maddesinin ilk fıkrası uyarınca*, "... işveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öder."*[471] Bahsi geçen norm gereği işveren, bir aylık süre içinde, çalışmış olan sigortalı işçinin hissesini kesecek ve kendisine ait prim tutarını da kesinti üzerine ekleyerek Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecektir.[472]

Bu durumda Kurumca ödeme süresine ilişkin süre belirlenirken bir aylık süre aşmayacak şekilde belirlenmek zorundadır. Kurum primlerin ödenme süresini tebliğ ile belirlemiştir.[473] Sosyal Güvenlik Kurumu primlerin ödenme süresini bir tebliğ ile belirlemiştir. Buna göre, *"Kanunun m.4/1-(a) bendi kapsamında sigortalıları çalıştıran işverenler bir ay içinde sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını sigortalıların ücretlerini keserek, kendi hissesine isabet eden prim tutarlarını da bu tutarlara ekleyerek en geç takip eden ay/dönemin sonuna kadar Kuruma ödeyeceklerdir."* Yani sonuç olarak, işletmeler ilgili tebliğde, prim borçlarını ücretin hak kazanılmış olduğu ayı izleyen ay sonuna kadar ödemekle yükümlüdürler.[474]

---

[470] **Sözer**, s. 141

[471] **Caniklioğlu,** s.162; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 171, **Başbuğ,** s. 82 vd.; **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** 2009, s.278; **Ekmekçi**, s. 151; **Korkusuz Refik/Uğur Suat,** s.225

[472] **Caniklioğlu,** s. 162: "… 5510 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte artık primler, ertesi ayın sonuna kadar değil, Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar ödemek zorundadır.

[473] **Sözer**, s. 142 İşveren Uygulama Tebliğ, RG: 1 Eylül 2012,28398 (İşv. Uyg. Teb.). Bu Tebliğ Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ (Aylık Hizmet Teb.) (RG: 28.09.2008, 27011) yerine yürürlüğe konulmuştur. Değinmek gerekir ki, eskisi ile önemli ölçüde örtüşen yeni tebliğ altı ayrı tebliğin birleştirilmesi amacıyla çıkarılmıştır. (Bkz. İşv. Uyg. Teb. 9- Yürürlükten Kaldırılan Tebliğler)

[474] **Sözer**, s. 141SSİY. m.108/1. Tebliğ göre (2.4.), "Ödeme süresinin son gününün resmi tatile rastlaması halinde ise prim tutarları, en geç son günü izleyen ilk iş günü içinde Kuruma ödenecektir." Yukarıda açıklanan kurala ilişkin olarak eski tebliğde (4.3.2) yeni tebliğe alınmayan şu örnekler mevcuttur. Örnek 1- "Özel nitelikteki A Limited Şirketi, 2008/Kasım ayında çalıştırmış olduğu sigortalıların primlerini en geç 31/12/2008

Gecikmeli ödenen ücretlerde, toplu iş sözleşmesine istinaden geriye dönük olarak ödenen ücretlere ilişkin "toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihi izleyen ay sonuna kadar" Kuruma ödenmelidir. İdari karar dayanışma aidatı vb. yöntemlerle toplu iş sözleşmesi haricinde, geriye dönük ücret artışlarına dair sigorta primlerini ilgilendiren kararların alındığı tarihi izleyen ayın sonuna kadar, Maliye Bakanlığının iznine(vize) bağlı olarak kamu kurumlarında çalıştırılan işçilerin yasal süresi dışında verilmek mecburiyetinde kalan ek prim belgelerine ilişkin sigorta primleri izin işleminin gerçekleştirildiğine ilişkin yazının ilgili kuruluşa intikalini takip eden ay sonuna kadar Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi gerekir. İlgili Tebliğ de ayrıca, bir aydan fazla süren istirahat dönemlerine ilişkin ücret alan sigortalılara prim ödenmesi için, "istirahat süresinin sona erdiği tarihi izleyen ay sonuna kadar" kuruma ödenme süre tanınmıştır.[475]

Mahkeme ya da özel hakem kararı ile hakkında işe iade kararı verilen işçiye geriye dönük en fazla dört aylık ücret ödenmektedir. Söz konusu bu meblağ prim matrahı olarak değerlendirilmektedir.[476] Kesinleşen mahkeme kararı veya özel hakem kararının "işçiye tebliğ edildiğini izleyen ay sonuna kadar" kuruma ödenirse yasal süre içerisinde ödenmiş kabul edilir.[477]

Bağımsız çalışanlar bakımından ifade etmek gerekirse, 5510 S. K. m.88/VI uyarınca "her aya ait primlerini takip eden ayda Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öderler". Kanunda kendi adına ve hesabına çalışanların primlerini izleyen ay içinde ödenmesi düzenlenmiştir.[478] İzleyen ay içinde yapılacak ödemelerin son ödeme tarihi Kurum tarafından belirlenecektir. Kurum primin son ödeme gününü borcun doğduğu ayı takip eden ay bitimi olarak belirlemiştir.[479]

Bağımsız çalışanlar bakımından primlerin erken ödenmesi durumu mümkündür. Erken ödeme yapılması durumunda prim indirimli olarak Kurumca tahsil edilir. Bağımsız çalışan konumundaki sigortalıların "her ay için *30* tam gün" prim ödemeleri zorunludur. Bağımsız

---

tarihine kadar, 2008/Aralık ayında çalıştırılmış olduğu sigortalıların primlerini ise 31/1/2009 tarihinin cumartesi gününe rastlaması nedeniyle 2/2/2009 Pazartesi günü ödeyecektir. Örnek-2- 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrası (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran resmi nitelikteki (B) Kamu Kurumu, 15/11/2008-14/12/2008 döneminde çalıştırılmış olduğu sigortalıların primlerini en geç 14/1/2009 Çarşamba günü 15/12/2008-14/1/2009 döneminde çalıştırmış olduğu sigortalıların primlerini ise 14/2/2009 tarihinin Cumartesine rastlaması nedeniyle 16/2/2009 Pazartesi günü ödeyecektir.".

[475] Uyg. Teb. 2.4.; **Sözer,** s. 143

[476] Y. 10. HD. 29.6.2009, 2007/23162, 2009/11788. **Ekmekçi,** s. 350

[477] **Sözer,** s. 143

[478] "Tarımda bağımsız çalışanların…prim ödeme tarihlerini veya dönemlerini belirlemeye Kurum yetkilidir" (M.88/VII). İlgili düzenlemede tarımda bağımsız çalışanların prim borçlarının tahsili için hiçbir sınır getirmeden Kuruma mutlak bir takdir yetkisi verilmiştir. **Sözer**, s. 143

[479] İşv. Uyg. Teb. 3.2. Bkz. **Ekmekçi**, s. 152

çalışan konumundaki kişiler için gecikmeli menfaat ve prime yansıma olgusu bulunmamaktadır. [480]

Bağımsız çalışan sigortalılar primlerini kendileri ödemek durumunda oldukları ve gelirleri de değişken oldukları için ödemede sık sık temerrüde düşmektedirler. Hal böyle olunca Kurum için takip zorunluluğuna neden olmakta ve bu durum Sosyal Güvenlik Kurumunun iş hacmini artırıp işleyişi yavaşlatmaktadır. Kurumca sorunun çözümü prim borcu belli bir seviyeye ulaşmış bağımsız çalışanlara belirli bir ödeme süresi tanınmakta ve süre dolduğunda ödeme halen yapılmamışsa sigortalılıkları son ödeme tarihi itibariyle durdurulmaktadır. Bu konudaki son düzenlemeye göre, *"... **bu maddenin yayınlandığı ayın** (23.04.2015) **sonu itibariyle** 12 ay ve daha fazla süreye ilişkin **prim borcu bulunanlar**, bu sürelere ilişkin prim borçlarını, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ay başından itibaren 3 ay içinde **ödememeleri…halinde… sigortalılığı durdurulur…** Ancak **daha sonra** sigortalı ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi halinde **durdurulan sigortalılık** sürelerinin tamamı,... borç tutarı hesaplanarak **ihya edilir**".*[481] Kanun koyucunun getirdiği bu düzenlemeler aslında bağımsız çalışan kişiler için zorunlu olan sosyal sigortayı isteye bağlı sigorta haline dönüştürmektedir.[482]

Kamı görevlileri bakımından ifade etmek gerekirse, 5510 S. K. m. 88/IX uyarınca, *"m.4/1-(c) bendi kapsamında belirtilen sigortalıları çalıştıran işverenler, ... prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öderler."* Düzenlemeden anlaşıldığı üzere, sigortalı işçilerde olduğu gibi kamu görevlilerini çalıştıran işverenler, prime esas matrah üzerinden hesaplanacak çalışan payını maaştan kesip ve kendi payını da ekleyip Kuruma ödeyeceklerdir. Kuruma ödeme zamanı konusunda hiçbir zaman kısıtlama getirilmemiş olup, ödeme zamanı yine kurum tarafından belirlenmektedir.[483]

Gecikmeli ödenen maaşlarda ise, kamu görevlilerinin maaş alacaklarının bazı durumlarda geç ödenebilmektedir. Bakanlar Kurulu kararı ile geriye dönük olarak maaş ödemesi yapılabilmektedir. Görevleri ile ilişiği kesilen kamu görevlilerinin açacakları dava neticesinde idari yargı kararı ile görevlerine tekrar dönebilmektedirler. Böyle durumlarda,

---

[480] **Sözer,** s. 144
[481] Geç. m. 63- (Ek:4/4/2015-6645/56m.)
[482] **Sözer,** s. 144
[483] "Kurum, kamu idarelerinde işyerinin özelliği nedeniyle primlerin farklı zamanlarda ödeme süresini belirlemeye yetkilidir." (m. 88/XXI). **Ekmekçi,** s.152

prim borcunun sonradan yapılan ödeme tarihinden itibaren "on beş gün içinde" Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi gerekir.[484]

İsteğe Bağlı Sigortalılar talepte bulunup koşulları uygun bulunduktan sonra tescilleri yapıldığında prim ödemeye başlarlar. İlgili ödeme borcun ait olduğu ayın son gününe kadar yapılmalıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu ilgili aya ilişkin ödeme günün tebliğ ile belirlemeye yetkilidir. Söz konusu primlerin vadesinde ödenmesi esastır. 12 ay içinde kendileri ya da hak sahipleri tarafından ödenen primler hizmet süresi olarak kabul edilmektedir. Ait olduğu aydan itibaren en geç 12 aylık süreden sonra yapılan ödemeler "gecikme zammı ve gecikme cezası" ile yatırılır. Bu 12 aylık süreden sonra yatırılan primler sigortalının talebi üzerine geri verilecek ya da doğacak borçlarına mahsup edilecektir.[485]

4.1.4.6.2. Özel ödeme şekilleri

Sosyal Güvenlik Kurumu, "özel ödeme şekilleri kullanılmak suretiyle primlerin ödenmesi ve yatırılacağı tahsilat kuruluşlarını belirlemeye" yetkilidir. (M.88/XV) Kanunda bu konuda özel hükümlerde bulunmaktadır. Kurum prim ve her türlü alacağını işverene olan borcundan mahsup ederek tahsil edebilir.[486] Tarım alanında bağımsız olarak çalışanların sattıkları ürün bedelinden tahsil edecektir.[487] Katma değer vergisi iade alacağından mahsup edebilmektedir.[488]

4.1.4.6.3. Tecil sonrası ödeme

Sosyal Güvenlik Kurumunun prim alacakları kamusal nitelik taşımasından dolayı bunların tahsilinde 6183 S. AATUHK uygulanır (5510 S. K. m.88/XVI). Söz konusu kanun *"Amme borçlarının vadesinde ödenmesi veya haczin tatbiki veyahut haczolunmuş malların paraya çevrilmesi amme borçlusunu çok zor duruma düşürecekse, borçlu tarafından yazı ile istenmiş ve teminat gösterilmiş olmak şartıyla, alacaklı amme idaresince veya yetkili kılacağı makamlarca; amme alacağı 36 ayı geçmemek üzere ve faiz alınarak tecil*

---

[484] İşv. Uyg. Teb. 4.4

[485] **Tuncay/Ekmekçi,** s. 324; **Sözer,** s. 145

[486] Örneğin, sözleşmeli sağlık kuruluşlarına, sigortalılara sundukları sağlık hizmetleri nedeniyle borçlanan Kurum bu kuruluşlarda çalışan sigortalılardan doğan prim alacaklarını yapacağı sağlık ödemelerinden düşebilecektir. **Bilgili,** s. 306

[487] Kesinti %1 ile %5 oranları arasında olmak üzere ve borç tutarını geçmemek şartıyla yapılabilir.

[488] Uygulama ayrıntısı için bkz. m. 88/XIII. **Karadeniz Oğuz,** Sigorta Primlerinin İşverenin Çeşitli Alacaklarından Mahsubu ve Uygulamada Karşılaşılan Bazı Sorunlar, Yaklaşım Dergisi, Sayı 127,2003, s. 195

olunabilir" (m. 48/I).[489] Tecil için gerekli teminat elli bin türk lirasını aşan borçlar içindir. Bakanlar Kurulunca on katına kadar artırılıp yarısına kadar düşürebilmektedir (6183 S. K. m.48/II)[490]

Sosyal Güvenlik Kurumu tecil alacaklarını belirleme, taksitlendirme, miktarını belirleme ve diğer şartları tayine yetkilidir. Tecil şartlarına uyulmaması halinde amme alacağı muaccel olur.[491]

İşveren tarafından yapılan tecil talebi Kurum tarafından reddedilebilir. Böyle bir durumda borçlular söz konusu borçlarını "ilgili ret yazısının tebliğ tarihinden itibaren idarece *30 güne kadar* verilebilecek süre içinde" ödediği taktirde (prime ilişkin alacak ödendiği tarihe kadar faiz alınarak), tecil olunacaktır (6183 S. K. m. 48/III).[492]

İşverenin ödeme yapmada zorluğa düşmesi nedeniyle tecil haricinde yerel ve genel etkileri olan doğal afetler nedeniyle süresinde ödenemeyen sigorta primleri için de tecil yapılabilmektedir. Yangın, sel, deprem, yer kayması, kuraklık vb. doğal afetler nedeniyle de prim borçlarının ertelenmesi mümkündür. Bu afetlerin genel etkili olması gerekli değildir sadece işyeri/işletme ile sınırlı olan doğal afetler durumunda da uygulanabilmektedir. Doğal afetlerin yanında 2016 yılında bazı kişisel nedenlerde erteleme kapsamına dahil edilmiştir. Bu kişisel nedenler yeni düzenlemede ağır hastalık, ağır kaza, tutukluluk ve sabotaj şeklinde ifade edilmiştir.[493]

Bahsi geçen nedenlerden dolayı işverenler, bağımsız çalışanlar ve isteğe bağlı sigortalıların dayandıkları durumu gerekçe gösterip olayın meydana geldiği tarihten itibaren 3 ay içerisinde Kuruma başvurduklarında, kurum prim borçlarını erteleyebilmektedir. Erteleme ödeme güçlüğüne neden olan olaydan önceki bütün prim borçlarını ve sonraki üç ay süre içinde doğacak prim borçlarını kapsamaktadır. Tecilin süresi önceye ve sonraya etkili olacak şekilde en fazla 1 yıldır.[494]

İşletmeye özgü, yerel ve genel afetler nedeniyle prim borçlarının Kurum tarafından tecil edilebileceği açıklandı. Belirli objektif nedenlerle ticari kayıplara uğrama nedeniyle

---

[489] **Bilgili,** s.344

[490] Düzenlemeye göre, tecil faiz alınarak yapılabilmektedir. Faizin gecikme zammının karşılığı olduğu düşünebilir.

[491] **Sözer,** s. 147

[492] Haciz aşamasında da tecil mümkündür. Bkz. 6183 S. K. m.48/V.; **Bulut,** s.99-104

[493] Sözü edilen kişisel tecil gerekçeleri şahıs şirketlerinde bir anlam ifade ederken ayni şeyi (sabotaj hariç) sermaye şirketleri için söylemek zordur. Kişisel tecil gerekçeleri özellikle bağımsız çalışanlar ile isteğe bağlı sigortalılar bakımından önem taşımaktadır.

[494] 5510 S. K. m.91. SGK, genel hayatı etkileyen afetlerde, prim borçlarını ödeme sürelerini farklı bir şekilde belirleme yetkisine sahip kılınmıştır.

prim borçlarının erteleme süresi içerisinde zamanaşımı işlememekte olup gecikme cezası ve zammı da uygulanmamaktadır. İşletmeye özgü nedenlerle tecilde ise faiz (gecikme zammı) tahakkuk ettirilmektedir.[495]

İşverenlerce prim ödeme yükümlülüğünün ihlali durumu mali ve cezai sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Mali açıdan işverenler ödenmeyen primlerden şahsen sorumludurlar. Ayrıca işyerindeki üst düzey yönetici ve yetkililer (şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere[496]) işverenlerle birlikte müteselsilen sorumludur. [497]

Kamu idarelerinde ise tahakkuk ve tediye ile görevli kamu personelleri sorumluluk kapsamındadır. (m.88/XX)[498] Süresinde ödenmeyen primlere "gecikme cezası ve zammı" uygulanmaktadır. (m.89/II)[499]

Kurum tarafından süresinde ödenmeyen prim ve diğer alacakların ilk üç aylık kısmına uygulanan maddi yaptırıma gecikme cezası denir. Söz konusu gecikme cezası borçlunun temerrüdünden başlayarak ilk üç aylık süresi için %3(halen%2) oranında uygulanmaktadır. Kurumca primlerin zamanında ödenmesini sağlamak amacıyla ek bir önlem olarak gecikme zammı adı altında bir müeyyidede bulunmaktadır. Faiz olarak belirlenen tutar "gecikme tarihi ile ödeme tarihi arasında geçen süre" için hesaplanır. Çifte müeyyideye maruz bırakılmasının sebebi borçluyu başlangıçta ödemeye daha fazla zorlamaktadır. Gecikme zammı, gecikme cezasıyla beraber toplam prim borcu üzerinden hesaplanarak bulunmaktadır. Yani gecikme zammı ödendiği ilk üç ay içinde bu dönem içine mükerrer yaptırım bulunmaktadır.[500]

Gecikme zammı kanunda, *"Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak bir önceki aya ait Yeni Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak"* hesaplanır şeklinde ifade edilmiştir. İlgili zam

---

[495] **Sözer,** s. 148

[496] Düzenlemenin önceki metninde bulunmayan yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu 17.4.1008 T. ve 5754 SK ile getirilmiştir. **Kırman'**a göre (Üst Düzey, s. 286. vd.), yönetim kurulu üyelerinin prim borçlarından sorumluluğuna ilişkin TTK m.336'ya aykırıdır. Onlar ancak, "sorumluluğu kendilerine yüklenen görevleri kasten veya ihmal sonucu yapmamaları durumunda" işveren ile birlikte müştereken sorumlu olabilirler. Bu şirketin prim borcu varsa önce işveren nezdinde takibat yapılmalı, sonuçsuz kalırsa üst düzey yönetici ve yetkililere başvurmalıdır. Mevcut uygulama ticari hayatı zorlaştırmaktadır.

[497] Şirketlerin türlerine göre sorumlu şahıslar için bkz. **Ekmekçi,** s. 154-156

[498] 6183 Sayılı AATUHK'ya göre de "Amme alacağını borçlusundan kesip tahsil dairesine ödemek mecburiyetinde olan hakiki ve hükmü şahıslar, bu vazifelerini kanunlarından veya bu kanunda belli edilen zamanlarda yerine getirmedikleri taktirde, ödenmeyen alacak bu hakiki ve hükmi şahıslardan bu kanun hükümlerine göre tahsil olunur" (m.22)

[499] **Karadeniz Oğuz/Karadeniz Hülya,** Yargı Kararları Işığında Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Gecikme Zammı ve Gecikme Faizi Uygulamaları ve Bunların Vergi Hukuku Karşısındaki Durumları, Yaklaşım Dergisi, Sayı 130, 2003, s. 229 vd.

[500] **Sözer**, s. 149

için (iskontolu ihraç edilen) Devlet iç borçlanma senetleri esas alınır. Bu senetlerin aylık ortalama faizi bileşik oranda belirlenir.[501]

Cezai yaptırım olarak ise 5510 S. Kanunda süresinde prim ödenmemesi durumunun yaptırımı açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Ancak ilgili kanuna göre, işverenlerce çalışanlarına vermek zorunda oldukları ücret tediye bordosunda[502]; sigortalı işçinin kimlik bilgileri, işyerinin sicil numarası, sosyal güvenlik sicil numarası, bordronun ait olduğu ay, ücret ödenen gün sayısı, sigortalı işçinin ücreti, ödenen ücret tutarı ile ücret ödendiğine ilişkin sigortalının imzasının bulunması gerekmektedir.[503] İmza şartı banka kanalıyla yapılan ödemelerde aranmamaktadır. Belirtilen bilgilerden herhangi birisinin eksik olduğu ücret bordroları geçersiz sayılır. 5510 S. K. m. 102/I-e-5 uyarınca, geçersizlik durumunda her bir geçersiz sayılan ücret bordroları için aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. Açıklanan nedenle ücret bordrosunun verilmesi prim ödeme yükümlüsünün kontrolü açısından önemlidir. Buradan varılacak sonuç, bordro verme yükümünün ihlali halinde uygulanan müeyyide, prim ödeme yükümünün ihlaline ilişkin yaptırımın boşluğunu doldurmaktadır.[504]

Primlerin ve Kurumun diğer alacak kalemlerinin ödenmesi 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.[505] Ödeme süresinin başlangıcı ihtimallere göre değişkenlik gösterebilmektedir. Aşım, olağan durumlarda, "prim ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından" itibaren başlamaktadır. Mahkeme hükmü ile sonradan prim alacağı doğmuşsa, başlangıç süresi için mahkeme kararının kesinleştiği tarih esas alınacaktır.

---

[501] Ödemenin yapıldığı ayda gecikme zammı günlük olarak hesaplanırken gecikme cezası tam ay olarak hesaplanmaktadır. **Şakar Müjdat**, Sosyal Sigorta Uygulamaları, İstanbul, 2009, s .199; **Ekmekçi,** s. 153-154. m. 88'e eklenen yeni fıkraya göre "Sigortalılar ile tüzel kişilerin kasıt, kusur, hata veya yanıltıcı beyanından kaynaklanmaması şartıyla, sigortalılarca ödenen prim ve prime ilişkin borcun noksan tahakkuk ettirildiğinin Kurumca sonradan tespit edilmesi halinde tespit edilen prime ilişkin borç aslında, tebliğ tarihinden itibaren 89'ncu maddenin ikinci fıkrasına göre gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır…" 10.9.2014 T. 6552 S. K. m. 52 ile m. 88'e eklenen 22. Fıkra

[502] 213 S. VUK'a göre, işverenler, vergi muafiyeti olanlar hariç, her ay ödedikleri ücretler için ücret bordrosu tutmaya mecburdur. Bordroda asgari olarak çalışan kimlik, ücret, çalışma süresi ve vergi bilgileri bulunmak zorundadır. (VUK. m. 238)

[503] **Sözer,** s. 150. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, işverenler işçilere ücret hesap pusulası vermek zorundadırlar. Bu husus kanunda "İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusula da ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir" şeklinde açıklanmıştır.

[504]**Sözer,** s.150. Ancak çalışanların ücretlerinin bankaya yatırılmasına ilişkin uygulama dikkate alındığında konu hakkında yine boşluk bulunmaktadır.

[505] 8.12.1993-6.7.2004 tarihleri arasında zaman aşımın süresi 5 yıl idi. Söz konusu zaman diliminden önceki ve sonraki dönemde ise 10 yıl esas alınmıştır. 5 yıllık dönemde zamanaşımı süresinin başlangıcı hk. Verilen bir karar için bkz. Y.10. HD., 19.1.2009, 2007/13934, 2009/52 YKD, Eylül, 2009, s. 1708-1711

Kurumun denetimi ile görevli memurları tarafından prim alacağı tespit edilmişse, rapor tarihi önemlidir.[506]

4.1.4.7. Belge muhafaza ve sunma yükümü

Sosyal Sigorta Kapsamında daha önceki başlıklarda açıkladığımız yükümlülükleri (işyeri ve sigortaları tescil ve terkin ettirmek, sigortalı prim ve hizmet belgesi vermek, prim ödeme) yerine getiren işverenler ilgili işlemlere ait belgeleri muhafaza etmekle yükümlüdürler. Söz konusu muhafaza devlet birimince yapılan herhangi bir denetim için evrak sunulmasını mümkün hale getirecektir. Ek olarak sigortalı tarafından açılması muhtemel tespit davalarında delil oluşturacaktır.[507]

İlgili kanuna göre*, "İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter kayıt ve belgeleri ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere 10 yıl süreyle, … saklamak… ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde 15 gün içinde ibraz etmek zorundadır"* (M. 86/II). Sigortalı tarafından açılacak davalarda delil niteliği oluşturduğundan bahsettikten sonra ilgili tespit davası açma süresi 5 yıl olmasına rağmen davalara esas olacak belgeleri saklama süresi 10 yıl olarak belirlenmiştir.[508]

Kamu idarelerinde belge saklama süresi farklı olup 30 yıl olarak belirlenmiştir. Tasfiye ve iflas memurları ise görevlendirildikleri süre boyunca evrak saklamakla yükümlüdürler. Özel sektör, kamu idareleri, tasfiye ve iflas memurları Kurum tarafından kontrol ve denetimle görevlendirilen memurlar tarafından evrak istenilmesi halinde 15 gün içinde muhafaza etmekte oldukları evrakları sunmakla yükümlüdürler. Muhafaza ve sunma yükümü getirilen işveren kavramından, işçiler ve kamu görevlilerini çalıştıran kimseler anlaşılmaktadır. Kanun maddesinde geçen *"İşveren, işyeri sahipleri, saklamak… ve… ibraz etmek zorundadır."* İbaresindeki işyeri sahiplerinden bağımsız çalışanlarında bu yükümlülük kapsamından olduğu sonucuna varılmaktadır. Bağımsız çalışanlar içinde süre 10 yıldır.[509]

Belge muhafaza ve sunma yükümlülüğünün ihlali kanunda idari para cezasıdır. 5510 S. K. m.102/I-e hükmünde, "m.86/1'de bulunan yükümlülükleri Kurum tarafından yapılan yazılı ihtara rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın yerine getirmemek" şeklinde

---

[506] Ayrıca diğer ihtimaller için bkz. 5510 S. K. m.93/II. **Baloğlu Cem,** Sosyal Güvenlik Prim Alacakları Yönünden Zamanımı Uygulanması Terazi Hukuk Dergisi, Sayı 91, 2014, s. 53 vd.; **Bulut**, s. 115; **Odaman Serkan**, Sigorta Prim Alacaklarında Zamanaşımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 20, 2010, s. 141 vd.
[507] **Sözer,** s. 151
[508] **Sözer,** s. 151
[509] **Arıcı Kadir,** Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2015, s. 286-287

ifade edilmiştir. Kanun maddesinde görüleceği üzere ilk olarak Kuruma ilgili belgeler ibraz edilmemiş olacak sonra Kurum tarafından yazılı uyarıda bulunulacak ve daha sonra tanınan on beş günlük süre sonunda istenen belgeler Kuruma ibraz edilmemiş olacaktır. Doğal afet durumunda söz konusu 15 günlük süreye bağlı olmadan ilgili engel ortadan kalkar kalkmaz sunulmalıdır. Kanunun düzenlemesinde sadece evrak sunulmamasının yaptırıma bağlandığı düşünülebilir. Ancak ilgili evrakların saklanılmaması durumunda belgeler sunulamayacağı için saklamama fiili de beraberinde sunamama olgusuna sebep olacaktır. Dolayısıyla saklamama ile sunmama aynı yaptırıma bağlanmış olduğu sonucuna varılır. Getirilen yaptırım asgari ücrete bağlanmıştır. Bu ücret mükelleflerin defter tutma yükümlülüğüne ve tutulan defterlerde eksiklik ya da hata olması durumuna göre asgari ücretin yarısı ile on iki katına kadar değişmektedir (m. 102/I-e)[510]

4.1.4.8. Sigorta olayına sebep olmamak (sigortalıyı korumak)

İşverenlerin ödemekte oldukları sigorta primleri sigortalının iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması halinde sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Olası bir tazminat ödeme yükümlülüğünden kurtulmak için işverenler işyerindeki çalışanlarını koruyucu gerekli tüm önlemleri almaları gerekmektedir.[511]

6331 S. K. uyarınca *"işveren, çalışanların iş sağlığını ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede…"* şeklindeki ifadesinden sonra hangi konularda korumakla yükümlü olduğunu sıralamıştır. İlk olarak, mesleki risklerin önlenmesi için her türlü tedbirin alınmasıdır. Bunlar; eğitim vermek, gerekli organizasyonu kurmak, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması[512] yükümüdür. İkinci olarak, işverenler alınan önlemlere uyulup uyulmadığını izlemekle, denetlemekle ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür. Üçüncü olarak, risk değerlendirmesi yapmakla ya da yaptırma yükümlülüğündedir. Dördüncü olarak, işçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenlik

[510] **Sözer**, s. 152
[511] **Keskin Mustafa,** Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri, Sicil, Haziran, 2010, s. 195
[512] Örneğin, bir mühendislik işyerinde çalışan harita ölçüm işçisinin istinat duvarı üzerinde demir ölçüm çubuğunu yüksek gelirim hattına temas ettirerek elektrik çarpması sonucu yaralanması hadisesinde koruyucu eldiven ve lastik tabanlı ayakkabı gibi kişisel koruyucuların verilmemiş olması işverenin sorumluluğu sonucunu doğurmaktadır. **Olgaç/Tunçay/Bulut,** s.114; **Ateş Zehra Gizem,** Covid-19'un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı Y:19 Sa:38,2020/2(Covid-19 Özel Ek), s.161 vd. **İzmirlioğlu Ayça,** Toplum 5.0'ın Türk Çalışma Mevzuatı Bağlamında Topluma Getirecekleri Hakkında Bir Değerlendirme, Toplum 5.0 Vizyonuna Hukuksal Bir Bakış, Gelecek Ne Getirecek, Tüm Yönleriyle Ed. Özlem Çakır, Zerrin Toprak Karaman, Ankara, 2020, s. 307 vd.

açısından işe yeterliliğini göz önünde bulundurmakla yükümlüdür. Son yükümlülüğü ise, "yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi" için gerekli önlemleri sağlamaktır.[513] İşverenin gözetim borcu ayrıca TBK m. 417 de manevi koruma olarak konu olmuştur. *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler".*[514]

Devlet memurları için, özlük haklarını düzenleyen 657 S. Kanunda işçilerde olduğunun aksine korunmaları için herhangi bir kural bulunmamaktadır. İlgili kanunda genel haklar (m.17-25), sosyal haklar ve yardımlar (m.187-212) başlıklı bölümlerde açık bir hüküm yoktur. Fakat Anayasa'da *"Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için gerekli tedbirleri alır."* (m.49/II) ile *"Kimse, yaşına cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel korunurlar…"* (m. 50) şeklindeki düzenlemelerden işçiler için getirilmiş olan koruyucu hükümlerin mahiyetine uygun düştüğü ölçüde diğer çalışanlar (devlet memurları) içinde geçerli olmasıdır. Zira önceden İş kanunu m.77 ile sadece işçiler için getirilen iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlere 6331 S. K. ile kamu çalışanlarını da kapsanacak şekilde yaygınlaştırılmıştır.[515]

Bağımsız çalışanların işvereni bulunmadığı için sigortalıyı koruma borcu ve ihlali farklı değerlendirilecektir. İlgili kişiler için sigorta olaylarına sebep olmamak ile kendini korumak yükümlülüğündedirler. Bahsi geçen yükümlülüğün ihlali yaptırıma bağlanmıştır.[516]

İşveren tarafından sigortalıyı koruma yükümlülüğünün ihlal edilmesi durumları diğer bir ifade ile rücuya esas durumları 3 bölüm halinde inceleyelim.

İlk olarak, 5510 S. K. m.21/I kapsamında rücu koşulları; İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalı işçilerin iş sağlığını koruma ve iş güvenliği kanununa

---

[513] **Sözer,** s. 153

[514] **Sözer,** s. 153. Maddenin ikinci fıkrasına göre "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür." Üçüncü fıkrasında ise "İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi…" olduğu açıklanmıştır. m. 417 ve m. 418'de başkaca koruyucu normlar getirilmiştir.

[515] **Sözer,** s. 154

[516] **Sözer,** s. 154-155

aykırı bir hareket ile sigortalı işçide geçici iş göremezlik, kalıcı iş göremezlik ya da ölüm olayının meydana gelmesi durumudur. Böyle bir durumda rücu kapsamında ise; Kurum tarafından yapılmış ödemeler ve ileride yapılacak ödemeler (geçici iş göremezlik ödeneği), Sigortalıya bağlanan gelir (Sürekli iş göremezlik geliri), Hak sahiplerine bağlanan geliri (dul ve yetim aylığı) sayılır. Bağlanan gelirler için ise bağlandıkları tarihteki ilk peşin sermaye değeri esastır. Ek olarak sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlı olmak üzere Kurum işverene rücu edebilir.[517]

İkinci olarak, 5510 S. K. m.76/V kapsamında rücu koşulları; İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalı işçilerin iş sağlığını koruma ve iş güvenliği kanununa aykırı bir hareket ile sigortalı işçide tedavi gerekliliğine neden olması durumudur. Böyle bir durumda rücu kapsamında ise; Kurum tarafından sigortalı işçi için yapılmış sağlık hizmeti giderlerini ödemekle yükümlü olacaktır.

Son olarak, 5510 S. K. m.76/III kapsamında rücu koşulları; işverence rapor almama ya da alınan rapora aykırı çalıştırmadır. Hal böyle olunca rücu kapsamına, Kurum tarafından sigortalı işçi için yapılmış sağlık hizmeti giderleri ödemekle yükümlü olacaktır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymadıkları durumların yaptırımı yeterli olduğu için ayrıca bir idari para cezası getirilmesine gerek görülmemiştir. Eklemek gerekir ki, yaralanma ve ölüm olaylarında kolluk kuvvetlerine bildirim yapılması ile savcılık soruşturma yapmakta, konu TCK bakımından değerlendirilmektedir.[518]

4.1.4.9. İşyeri denetimlerini kolaylaştırmak

Kurum, sigortalı ve işverenlerin üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirip getirmediklerinim kontrol etme yetkisi ve görevine sahiptir. Kurum tarafından bu yetki kullanılırken tarafların Kuruma gereken kolaylığı sağlamaları gerekmektedir. 5510 S. K. m. 59/II uyarınca, *"... İşverenler ve sigortalılar ile işyeri sahipleri, tasfiye ve iflas idaresinin memurları işle ilgili gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarına* ***bilgi verilmek*** *üzere çağrıldıkları zaman gelmek, gerekli defter belge ve delilleri getirip* ***göstermek*** *ve vermek, görevlerini yapmak için her türlü kolaylığı sağlamak ve bu yoldaki isteklerini gecikmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları görevlerini yaparken, tüm kamu görevlileri gerekli kolaylığı gösterir ve yardımcı olurlar"* şeklinde düzenlenmiştir.[519]

[517] **Sözer,** s. 160
[518] **Sözer,** s.160
[519] **Sözer,** s. 164

Denetimleri kolaylaştırma yükümlülüğüne aykırı davranılmasının yaptırımı idari para cezasıdır. Kurumun denetim ve kontrol memurlarının inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirirken işverenlerin, sigortalıların, işyeri sahipleri ve bu iş ile ilgili diğer kişilerin memurların görevini yapmasına engel olmaması gerekmektedir. Aksi halde, engel olan kişiler hakkında asgari ücretin beş kat tutarında idari para cezası yaptırımı uygulanacaktır.[520]

[520] Engelleme cebir ve tehdit yoluyla gerçekleştirildiğinde idari para cezası on asgari ücret tutarında olmakta ayrıca ilgili hakkında TCK m. 265/II'ye göre işlem yapılmaktadır. **Sözer,** s. 164

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA KARŞI SORUMLULUĞU

5.1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin tarafları işçi ve işveren olup, bu sözleşmenin dışında kalan ve meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığında kusuru bulunan herkes zarar gören gören sigortalı ve hak sahiplerine karşı üçüncü kişi sayılırlar. Meydana gelen zarardan sigortalı işçiye karşı diğer kişilerle birlikte müteselsilen sorumludurlar.

İşveren, işveren vekili, asıl işveren-alt işveren, işyeri devri durumundan devreden ve devralanlar, işveren dışında iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan üçüncü kişiler; şirket ortakları, yöneticiler, işverenin çalıştırdığı diğer kişiler işçi tarafından açılacak manevi tazminat davasında üçüncü kişi olarak zarardan müteselsilen sorumludurlar[521].

Bu kişiler, şahsi kusurlarının bulunması durumunda, kendilerine tazminat davası yöneltilerek üçüncü kişi sıfatıyla sorumlu tutulabilirler. Fakat bu kişilerin sorumluluklarına gidilebilmesi için mahkeme tarafından bilirkişi raporunda kusur incelemesinin yapılması ve bu kişilerin açık şekilde kusurlarının belirlenmesi gerekir[522].

5.1.1. Üçüncü kişilerin SGK'ya karşı sorumlulukları

5510. S. Kanunda üçüncü kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısındaki sorumlulukları 506 S. Kanundan daha farklı şekilde düzenlenmiştir.

506 S. K. m. 26/2 uyarınca, üçüncü kişilerin iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde bu kişilerin kastının ve kusurları bulunması durumunda kurumun sigortalıya yaptığı yardımlara ilişkin giderleri BK'ya göre bu kişilere ve kusuru bulunması halinde bunları çalıştıran işverenlerine rücu edilmesini öngörmüştü. Ancak 5510 S. K. m. 21/IV'de ise iş kazası, meslek hastalığı ya da hastalığın üçüncü kişinin kusuru sebebiyle gerçekleşmesi halinde, sigortalı ya da hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılması muhtemel olan ödemeler ile bağlanan gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısının, zarara sebep

[521] **Balcı Mesut/Soner Birol/Aydoğan Bahri/Yener Ahmet**, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Davaları, Yetkin, Ankara-2019, s. 722
[522] **Güneren**, s. 1363

olan üçüncü kişiler ve şayet kusur var ise bunları çalıştıran işverenlere rücu edilmesi şeklinde düzenlenmiştir[523].

Her iki kanunda bulunan düzenlemede de zararla neden olan üçüncü kişinin işvereninin sorumluluğu, söz konusu olayın meydana gelmesinde kusurunun olmasına bağlıdır. Üçüncü kişinin işvereni, üçüncü kişinin vermiş olduğu zarar nedeniyle hiç kusuru yoksa istihdam eden sıfatıyla sorumlu tutulamayacaktır. Nitekim Yargıtay'da aynı görüştedir[524].

5510. S. Kanunun m. 21/IV ile SSİY.. m. 45/IV hükümleri uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmesi durumunda, sigortalı ve hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılması gerekli ödemeler ile bağlanan gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, üçüncü kişilere (zarara sebep olan) ve şayet kusuru varsa bu kişilerin işverenlerine rücu edilir. Madde hükümlerinde kusur oranlarına ilişkin bir düzenleme yapılmadığı açıktır. Bu durum nedeniyle, kusur oranı az ile yüksek olan üçüncü kişinin zarardan aynı miktar ile sorumlu tutulması anlamına geldiğinden bahisle Anayasa mahkemesine m. 10 da düzenlenen eşitlik ilkesine aykırılık iddiası ile iptal davası açılmıştır. Anayasa mahkemesi tarafından iptal isteminin reddi yönünden karar verilmiştir. Ancak bu kararı vermekle birlikte, madde hükmünde *"... ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısından, üçüncü kişilerin kusuru oranında sorumlu olması biçiminde anlaşılması gerekir."* Biçimindeki kararı ile madde hükmünde olmamasına rağmen üçüncü kişinin kusuru oranında sorumlu tutulması gerektiği şeklinde yorumlamıştır[525].

Madde hükmünde belirtilen üçüncü kişi kavramından ne anlaşılması gerektiği uygulama açısından oldukça önem taşımaktadır. 506. S. Kanunda düzenlenen ve 5510 S. Kanunun m. 21 hükmü bağlamından hala etkisini sürdüren görüşe göre, "anılan üçüncü kişi kavramı ile TBK m. 66 ve m. 116 hükmü anlamında yardımcısı olan, fakat işveren vekili sayılmayan kişiler" anlaşılmaktadır. Ancak bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre m. 21/4 uyarınca üçüncü kişi; kazaya maruz kalan sigortalı ile bu kişinin işvereni dışında kalan ve zarara sebebiyet veren bütün kişilerdir. Sigortalı işçi sosyal güvenlik hukukunun uygulanması açısından üçüncü kişi sayılamaz[526].

---

[523] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 437; **Narter,** s. 513; **Tuncay/Ekmekci,** s. 659

[524] **Aslanköylü,** Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu s.329'dan Akt: **Tozan,** s. 258; **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 437

[525] AYM, 15.3.2012, E. 2011/128, K. 2012/40 RG. 26.6.2012, 28335

[526] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 437; **Saymen F. H./Ekonomi Münir,** Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul, 1966 s. 313; **Çenberli,** s. 190; **Cuhruh/Çolakoğlu/Bükey,** s. 229; **Atabek,** s.282. Aynı yönde bkz. Y. 10. HD. 28.4.2015, E. 2015/6025, K. 2015/8000 www.legalbank.net

Üçüncü kişinin kurum karşısında sorumlu tutulabilmesi için iş kazası ve meslek hastalığının bu üçüncü kişinin kusuru yüzünden meydana gelmiş olması gerekmektedir. Yani burada *"kusursuz sorumluluk esasları"* uygulanmamaktadır. Kusur sorumluluğu esastır. Üçüncü kişinin işvereni, "bu işveren iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan sigortalının işvereni olsa bile kendisinin de kusurlu olması halinde" sorumlu olacaktır. Burada işverenin kusurunu kanıtlama yükümlülüğü Sosyal Güvenlik Kurumuna aittir[527].

506 S. Kanun döneminde verilen ve 5510 S. Kanun döneminde de geçerliliğini koruyan hükümlere göre, Kurum, sigortalıya yapılan ve ileride yapılması mümkün giderleri mali mesuliyet sigortası yapmış sigorta şirketinden talep edebilir. Sigorta olayına karışan motorlu araçlar için zorunlu trafik sigortası ile yapılan ödemeleri Sosyal Güvenlik Kurumu belirleyip bağladığı gelirlerden düşebilir. 5510 S. Kanun m. 93/3 uyarınca Kurumun üçüncü kişinin aleyhine açacağı rücu davasında "10 yıllık zamanaşımı" süresi vardır[528].

İş kazası veya meslek hastalığı kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifeleri gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, "bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet hükmü bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna ve ilgililere rücu edilmeyeceği" 5510 S. Kanunun m. 21/son fıkrasında düzenlenmiştir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen ölümlerde, bu kanuna göre hak sahiplerine bağlanacak gelir ve ödenekler için, "iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan sigortalının hak sahiplerine (iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine)" Kurum tarafından rücu edilmez[529].

5510 S. Kanun'un 39.maddesi uyarınca, "Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malûl veya vazife malûlü olan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücû edilir. Malûllük, vazife malûllüğü veya ölüm hali, kamu görevlilerinin veya er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan aylıklar için Kurumca, kurumuna veya ilgililere rücû edilmez".

---

[527] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 438; **Narter,** s. 515
[528] **Narter,** s. 515
[529] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 438

5.1.2. Üçüncü kişilerin zarar görene karşı sorumlulukları

5.1.2.1. İşveren olmayan işveren vekilinin sorumluluğu

İşveren vekili 4857 S. Kanun m. 2' de düzenlenmiştir. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminden sorumlu olarak çalışan kimselere *"işveren vekili"* denir. İşveren vekilinin bu sıfatla yaptığı işlem ve yükümlülüklerinden direkt işveren sorumludur. İşveren vekili için düzenlenmiş her çeşit "sorumluluk ve zorunluluklar" işveren vekili için de geçerlidir. İşveren vekilini kanun tarafından işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmamaktadır[530].

Türk çalışma hukukunda yetki devri konusunda, sorumlu kişinin yalnız işveren olduğunun gösterilmesi durumunda bile işveren vekiline yetki ve sorumluluğun devredilebileceği kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra çalışma ceza hukuku açısından sorumluluğun devri sonuçlarını doğurmamaktadır. Ancak TCK'nın ilgili maddelerinde tanımlanan suçlardan dolayı ise sorumluluğun el değiştirmesine neden olabilmektedir. İşveren vekilinin işveren adına yönetmiş olduğu işyeri içerisinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli önlemlerin alınması ve alınan bu önlemlerin uygulanmasının sağlanması gerekmektedir. Gerekli yasal ve teknik önlemlerin alınmaması, yanlış alınması ya da alınan önlemlerin uygulanmasında karşılaşılan sorunların giderilmemiş olması durumunda, işveren vekilinin bireysel ya da kusuru oranında işverenle beraber sorumluluğu doğmaktadır.

İşveren olmayan işveren vekilinin, işyerindeki işletme tehlikesi nedeniyle meydana gelen zararlardan sorumluluğu söz konusu olabilir. Bu durumda işveren vekilinin sorumluluğu genel hükümlere göre belirlenir. İşveren vekilinin kusuru varsa TBK m. 49 uyarınca sorumluluğu doğar. İşveren vekilinin sorumluluğu işverenin sorumluluğuna göre daha hafif niteliktedir. Çünkü işverenin sorumluluğunda kusursuz sorumluluk ve tehlike sorumlulukları da vardır. İşveren vekilinin sorumluluğunda meydana gelen zarar ve illiyet bağı unsurlarına aranır ve kusur kurucu unsurdur. İşyerinde bulunan makinalardaki teknik bozukluk ile üçüncü kişilere bir zarar meydana gelmesi durumunda işverenin sorumluluğu, kusursuz sorumluluk iken; işveren vekilinin sorumluluğu ancak meydana gelen zarardan kusur sayılabilecek bir özensizliği ve hukuken kınanacak bir davranışının olması durumunda doğmaktadır. İşveren vekilinin kusuru belirlenirken sadece işyeri ile ilgili davranış kuralları

[530] **Narter,** s. 515; **Tuncay/Ekmekci,** s. 659

değil bakım ve denetim ile ilgili durumlarda göz önüne alınmaktadır. Örneğin, işveren vekilinin, işyerinde bulunan araçların aşınmış lastiklerle kullanılmasına müsaade etmesi ya da lastik patlamasında meydana gelen zararlardan dolayı kusuru oranında sorumluluğu bulunmaktadır. Rücu davalarında, zarar görene karşı işveren doğrudan doğruya sorumlu iken, işveren vekili kusuru oranında sorumlu olmaktadır. Son olarak işveren vekili ile işçi arasında bir hizmet akdi ilişkisi bulunmadığı için işveren vekili aleyhine açılan bir tazminat davasına pek rastlanılmamaktadır[531].

5.1.2.2. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden doğan sorumluluk

5510 S. Kanun m. 87 uyarınca bir işte, işin bölümünde veya eklentisinde işverenden iş alan ve kendi namına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye "aracı" denir. 4857 S. Kanunda "asıl işveren alt işveren ilişkisi" şeklinde bu tasvir yapılmıştır.

4857 S. Kanun m. 2'deki düzenlemede: *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde 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. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren sorumludur.*

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisi muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilemez"[532].

Bu madde hükmüne göre, yapılan asıl işin bir kısmı devredilse bile "asıl işveren alt işverenle beraber" sorumlu olacaktır. Bu konu ile ilgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun verdiği bir kararda, "davalılardan Türkiye Elektrik İletişim A.Ş. Genel Müdürlüğü'nün kendi(asıl) işini bir başka birine vermesi durumunda bile işi alanla birlikte sorumlu olduğunu, asıl işveren olarak taşeron şirketle beraber müştereken ve müteselsilen sorumlu

[531] **Narter,** s. 516; **Tuncay/Ekmekci,** s. 659

[532] **Narter,** s. 517

olduğu düşünülmeden, davalı Türkiye Elektrik İletişim A.Ş. Genel Müdürlüğü hakkındaki davanın reddinin" usul ve yasaya aykırı olduğu yönünde karar vermiştir. Yani burada asıl işin tamamı değil de bir kısmı devrolunduğunda devreden kişinin halen işverenlik sıfatı devam ettiği için kabahati olmaması halinde dahi sorumluluğu da devam etmektedir[533].

Bir başka Yargıtay kararında ise, "davalı Ankara Ticaret Odasının diğer davalı temizlik firmasına işin tamamını devretmediği, yapılacak bütün temizlik, personel durumları ile benzeri işlerin takip ve kontrolünün Ankara Ticaret Odası İdari İşler Müdürlüğünce yapıldığı ve dolayısıyla bütün işlerin devredilmediği Ankara Ticaret Odası Başkanlığı'nın üst işverenlik sıfatını taşıdığı anlaşıldığından yerel mahkeme tarafından davalı Ankara Ticaret Odası Başkanlığının asıl işveren olduğunun kabulü ile davacı sigortalı işçinin manevi zararından alt işveren şirket ile beraber Ankara Ticaret Odası Başkanlığının müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuş olması" yerinde olup usul ve yasaya uygun görerek onamıştır[534].

[533] YHGK 06.06.2012, E. 2012/21-135- K. 2012/346
[534] YHGK 02.02.2011, E. 2010/21-739- K. 2011/5

SONUÇ

Çalışmamızda ülkemizin önemli ve güncel sorunları arasında yer alan "iş kazası ve meslek hastalıkları durumunda işveren ve üçüncü kişilerin sosyal güvenlik kurumu karşısındaki sorumluluğu" ilgili mevzuat ve Yargıtay kararları ışığında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Sigortalı işçi, maruz kaldığı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu kısmen veya tamamen, geçici veya sürekli olarak iş göremez hale gelebilir. Sosyal Güvenlik Kurumu sağlığı ile ilgili zararlı sonuçlarını gidermek ve sigortalının çalışma gücünü korumak gayesiyle sağlık hizmetleri ortaya koymaktadır. 5510 sayılı Kanun ile genel sağlık sigortalısı işçinin ve/ya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin "iş kazası ile meslek hastalığı sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetleri" genel sağlık sigortası tarafından karşılanacaktır. Aynı zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu, iş göremez hale düşen sigortalı işçiye iktisadi teminat sağlama amacıyla parasal yardımlar da yapmaktadır. Hatta, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle çalışırken ölen sigortalı işçinin hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmakta, cenaze giderleri ve evlenme ödeneği de verilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kolunda, sosyal güvenliğin diğer dallarından farklı olarak, sosyal güvenlik kurumunun sağladığı yardıma hak kazanabilmek için "belirli bir süre prim ödemek ya da belirli bir süre sigortalı olmak" gibi şartlar öngörülmemiş olup sadece sosyal sigorta ilişkisinin tesis edilmiş olması yeterli görülmüştür. Bu durumda iş kazası ve meslek hastalıkları riskinin niteliği dikkate alınarak "iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolu" düzenlenmesi yapılmıştır.

5510 S. K. ile yapılan düzenlemeler ile, ilgili kanunun 4/I-a maddesi çerçevesi dahilindeki sigortalılara ek olarak kendi nam ve hesabına çalışan 4/I-b çerçevesindeki sigortalılar ile 4/I-c çerçevesindeki kamu görevlileri de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmektedirler. Bu husus Kanun'un amaçladığı norm birliğini yakalama hususunda yerinde bir karar iken iş kazası ve vazife maluliyeti kavramlarını ayrı ayrı düzenlemek ise gereksizdir.

Mülga 506 S. Kanundan sonra getirilen 5510 S. Kanundaki yeni düzenleme de yer alan "iş kazası sayılan hal ve durumlardaki toplu taşıma şartı" kaldırılmış olup *"işverence sağlanan münferit bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve gelişlerde sigortalı işçiyi bedenen veya ruhen özre uğratan olayların"* iş kazası olarak kabul edilmesi olumlu bir gelişmedir. Ancak bu durum sadece 4/I-a kapsamındaki sigortalılar için "yerinde" kabul edilip, sigortalının işinin gereği bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmesi sırasında

meydana gelen olaylar, kendi nam ve hesabına çalışanlar açısından iş kazası olarak kabul edilmemiştir.

Sigortalının uğradığı kaza ile zarar arasında *"uygun bir illiyet bağının bulunması"* gerekmektedir. İşyerinde vukuu bulan her kaza "iş kazası" olarak kabul edilmemektedir. Buna göre iş kazası olarak nitelendirilecek her olay, kendi özel koşulları içerisinde yani somut olayın özelliklerine göre göz önünde bulundurulmalı ve belirtilen unsurların varlığı ayrı ayrı nazara alınıp ona göre karara varılmalıdır.

İşveren, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hususunda gerekli tedbirleri almaz ve bu sebepten iş kazası veya meslek hastalığının vuku bulduğu kanıtlanırsa, Kurumun sigortalıya yapmış olduğu harcamaları kusurları oranında gidermek zorundadır. İşverenin belirtilen mükellefiyetleri yerine getirirken gecikmesi durumunda ya da *"işçinin tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına"* sebep olursa, "Kurumun uğrayacağı her türlü zarardan" işveren sorumludur.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle, işverenin kurumu karşısındaki sorumluluğu için, *"işverenin kastı ya da sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesi durumları"* mevcut olmalıdır. Ayrıca, işverenin "iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlem ve tedbir"i sağlamış olması gerekmektedir. İşverenin sorumluluğunun belirlenmesinde "kaçınılmazlık ilkesi" nazara alınmalıdır.

Sosyal sigorta ilişkisi, işverene birtakım yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülükleri; işyerini bildirmek, sigortalıları Kuruma bildirmek, sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimde bulunmak, sigorta hizmet ve prim belgelerini vermek, prim borcunu ödemek, belge muhafaza etmek ve sunmak, sigortalıyı koruma ve işyeri denetimini kolaylaştırmak, Sigortalıyı sağlık raporu ile çalıştırmak, Sigortalıya ilk sağlık yardımlarını yapmak ve son olarak iş kazası ve meslek hastalığının kanuni süre içerisinde Kuruma bildirilmesidir. İşverence ilgili yükümlülüklere uyulmaması sonucu Kurum tarafından yapılan her türlü masraf ve gelir ve ödeneklerin ilk peşin sermaye değeri işverenden tanzim edilir. Uygulamada bu durum "rücu davası" olarak adlandırılır. Ayrıca ilgili yükümlülüklere uyulmaması sonucu 5510 S. K. m.102 kapsamında *"idari para cezası"* da uygulanabilmektedir.

KAYNAKÇA

Alper Yusuf: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun İşveren Yükümlülükleri Açısından Değerlendirilmesi, Mercek, Temmuz, 2009, 67-84.

Akbay Ömer: Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2012.

Akünal Teoman: Haksız Fiilden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu, İstanbul, 1977

Akın Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2001.

Alp Dr. Nihat Seyhun: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Seçkin yayın, Birinci Baskı, Eylül 2018-Ankara.

Araslı Utkan: "Rücu Davalarında Tavan Sınırlanmasının İptali ve Ortaya Çıkardığı Sorunlar", İstanbul Barosu Dergisi S. İş Hukuku Özel Sayı5, 2007 99-116.

Araslı Utkan: Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Cilt I, Turhan Kitapevi, Ankara-2002, s. 452.

Arıcı Kadir: İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Sargın Ofset, Ankara- 1999.

Arıcı Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2015.

Aslanköylü Resul: Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Yetkin Yayınları, I. Cilt, Ankara-2008.

Atabek Reşat: İş Kazası ve Sigortası, Erdini Basım ve Yayınevi, İstanbul 1978.

Ateş Zehra Gizem: Covid-19'un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı Y:19 Sa:38,2020/2(Covid-19 Özel Ek), 161-179.

Atıcı Ali: İşverenin İş kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya, 2010.

Balcı Mesut: İş Kazaları ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, Yetkin Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2011(Uygulamalar).

Balcı Mesut: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(4), 2006 (İşverenin Sorumluluğu).

Balcı Mesut: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara-2008.

Balcı Mesut/ Soner Birol Aydoğan Bahri/Yener Ahmet: İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Davaları, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2019.

Baloğlu Cem: Soysal Güvenlik Prim Alaccakları Yönünden Zamanaşımı Uygulanması Terazi Hukuk Dergisi, Sayı 91,2014, 53-60.

Başboğa Şahbaz Zübeyde: İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar,1. Baskı-Eylül 2010-İstanbul.

Başbuğ Aydın: Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişilere Rücu Kamu İş Yayınları, Ankara,1992.

Baycık Gaye: Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış, Sosyal Güvenlik Dergisi, Mayıs, 2017.

Bulut Mehmet: Sosyal Parafiskal Yükümlülükler Yönüyle Sosyal Güvenlik Usul Hukuku, Ankara, 2010.

Bigay Şevket Güney: Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları, Zigana Yayıncılık, İstanbul-2008.

Bilgili Özkan: Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, Ankara SMMMO Yayın, No:60, Ankara-2008.

Caniklioğlu Nurten: Sosyal Sigorta Türleri, Yargıtay'ın İş Hukukuna ilişkin Kararlarının Değerlendirilmesi,2002, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara- 2004.

Caniklioğlu Nurten:5510 Sayılı Kanun'a Göre Sosyal Sigorta Prim Oranları, "İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmeler Neler Getiriyor?" Semineri, Ankara, 2008, 144-177(İstihdam paketi).

Civan Orhan Ersun: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısından Sorumluluğun Koşulları, AÜHFD, 64(3), 2015, 531-594.

Civan Orhan Ersun: İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk, AÜHFD 64(4), 2015, 1015-1070.

Cuhruh Mahmu Çolakoğlu H. Servet/Bükey A. Avni: Sosyal Sigortalar Kanun Şerh İçtihat, Olgaç Matbaacılık, Ankara, 1977.

Çakmak İhsan: Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, 2. Bası, Ankara, 2004.

Çelik Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul-2009.

Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen /Canbolat Talat: İş Hukuku Dersleri 8-28 Ba. İstanbul, 2015.

Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen /Canbolat Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul, 2019.

Çenberci Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara-1985.

Çolak Mahmut/ Öztürk Ercüment: Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sorumluluk ve Rücu, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006.

Demircioğlu Murat/Korkmaz Doğan /Kaplan Hasan Ali: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul, 2018.

Demiral Erşen Gökçe: İş Kazaları, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017.

Ekonomi Münir: İş Hukukunu Ferdi İş Hukuku, C.I, Teknik Üniversite Matbaası, Gümüşsuyu, 1984.

Emiroğlu Celal: Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlkyardım, Türk-İş Ankara-2001.

Ekmekçi Ömer: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009, Ankara, 317-407.

Eren Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, AÜFH Yayınları, Ankara,1974.

Eren Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Bası, İstanbul, 2011 (Borçlar Hukuku).

Erbaş Coşkun: Sosyal Sigortala Kurumunun Rücu Davaları, Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Karşısındaki Öngörülen Hukuki Sonuçlar ve Uygulamadan Örnekler, Sicil, Eylül. 2007.

Ergin Berrin: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşveren İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor? Sicil, Aralık, 2006.

Esen Bünyamin: Türk İş Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu, İş Hukuku ve Sosyal Güvelik Hukuku Dergisi, Cilt 9, Sayı 36, Yıl 2012.

Güleryüz Şiviloğlu Nazan: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu ve Sınırlandırılması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2010.

Günay Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt I, Yetkin Yayınları, Ankara- 2005.

Güneren Ali: İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 1. Baskı Adalet Yayın Evi, Ankara, Ocak, 2010.

Güneren Ali: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.

Güneş Başak: İş Kazası Meslek Hastalıklarından Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul-2011.

Güneş Volkan: Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, On İki Levha, İstanbul, Kasım, 2017.

Güzel Ali: Yargıtay'ın 1990 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul,1992.

Güzel Ali/Ugan Çatalkaya Deniz: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, S. 34, 2012/3.

Güzel Ali/Okur Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basın Yayım Dağıtım, İstanbul-2008.

Güzel Ali/ Okur Ali Rıza/ Caniklioğlu Nurşen,:Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta yayınları, 18. Baskı, Şubat 2020, İstanbul.

İşçi Bülent Ferat: Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti, On iki levha Yayınları, İstanbul 2017.

İzveren Adil: Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara, 1968.

İzmirlioğlu Ayça: Toplum 5.0'ın Türk Çalışma Mevzuatı Bağlamında Topluma Getirecekleri Hakkında Bir Değerlendirme, Toplum 5.0 Vizyonuna Hukuksal Bir Bakış, Gelecek Ne Getirecek, Tüm Yönleriyle Ed. Özlem Çakır, Zerrin Toprak Karaman, Ankara, 2020, 297-313.

Kabakçı Mahmut: Sosyal Sigorta Prim Borçlarından şahsi Sorumluluk, İstanbul, 2019.

Karakaş İsa: İş Kazası&Meslek Hastalıkları İltilafları ve Çözüm Yolları, Ankara, Mart-2006.

Karakaş İsa: SGK-İş Sağlığı ve Güvenliği TCK ile TBK Açısından Tüm Yönleriyle İş Kazası Uygulamaları İş Göremezlik Maddi Manevi Destekten Yoksun Kalma ile SGK Rucu Davaları, 2. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara, 2015.

Karadeniz Oğuz: Sigorta Primlerinin İşverenin Çeşitli Alacaklarından Mahsubu ve Uygulamada Karşılaşılan Bazı Sorunlar, Yaklaşım Dergisi, Sayı 127,2003, 195-199.

Karadeniz Oğuz/Karadeniz Hülya: Yargı Kararları Işığında Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Gecikme Zammı ve Gecikme Faizi Uygulamaları ve Bunların Vergi Hukuku Karşısındaki Durumları, Yaklaşım Dergisi, Sayı 130, 2003, 229-235s.

Keser Hakan: İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık, Sicil İş Hukuku Dergisi,1(2), 2006, 136-146.

Keskin Mustafa: Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri, Sicil, Haziran, 2010, 193-201.

Kılıçoğlu Mustafa: Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Adil Yayınevi, Ankara-1998.

Kılıçoğlu Mustafa: Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 2012.

Kılınç Mikail: Kendi Nam ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar Açısından İş Kazası, 3. Kişinin Sorumluluğu ve Rücu, Mali Çözüm Dergisi, S.114 2012.

Kızılray Ender: İş Kazası ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı Sicil, Y.6 S.22, Haziran, 2011, 177-179.

Korkusuz Refik/Uğur Suat: Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Ekin Yayınları, 2. Baskı, Bursa 2010.

Aydemir Murteza: İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Ankara, 2016.

Mollamahmutoğlu Hamdi: Hizmet Sözleşmesi, Ankara-1995.

Narter Dr. Sami: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2015.

Odaman Serkan: Sigorta Prim Alacaklarında Zamanaşımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 20, 2010, 141-145.

Okur Ali Rıza: Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi İstanbul, 1989.

Oftinger Karl: Schweizeriches Haftplichtrect I, Bnad I, Allgemeiner Teil, 4. Aful, Zürich 1975.

Oğuzman M. Kenan: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF Mecmuası, Sulfi Garanti Matbaası, C-34, S.1-4 İstanbul-1969.

Olgaç Cüneyt/Tuncay Süleyman/Bulut Mehmet: Kısa Vadeli Sigortaları Uygulamaları, 1. Baskı, Bilge Basım, Bilgin Yayınevi, Ekim, Ankara, 2011.

Ozanoğlu Teoman: Sosyal Güvenlik Kurullarınca Yapılan Yardımların Etkisine İlişkin Kurallar, Ölüm ve Cismani Zararlar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1993,147-164.

Öztürk Mehmet Onat: Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Davaları, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, III. Sempozyum, 2011.

Özgür Oğuz: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ocak-Şubat, 2019, Sayı 140.

Saymen F. H./ Ekonomi Münir: Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul, 1966.

Sözer Ali Nazım: İşçi ve Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sigortalar Hukuku, Beta Basım, 5. Baskı, İstanbul, 2021.

Sözer Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, Beta Yayınları, İstanbul 2001(Armağan).

Süzek Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Bası, İstanbul, 2014.

Süzek Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara-1985.

Süzek Sarper: Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, 3. Bası, Ankara, 1993, s. 21-51 (İş Hekimliği).

Süzek Sarper: İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, Nisan- Haziran, 1993, s 165-183 (Yaptırımlar).

Sümer Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2017.

Senyen Kaplan Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, yenilenmiş 11. Baskı, Ankara, 2020.

Senyen Kaplan Emine Tuncay: İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992 (Sorumluluk).

Şakar Müjdat: İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sonucu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(2), 2006, 129-135.

Şakar Müjdat: Sosyal Sigorta Uygulamaları, İstanbul, 2009.

Şakar Müjdat: Sosyal Sigortaların Uygulanması, Beta Basım, İstanbul-2011 TAAD, Cilt1, Yıl 2, Sayı 7.

Tatar Gülsüm: Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk, Çalışma ve Toplum 2017/4, s. 2138.

Tandoğan Haluk: Türk Mesuliyet Hukuku, Ajans-Türk Matbaası, Ankara 1961.

Taşkent Savaş: İş Kazası Kavramı, Prof. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, Beta Yayınlar, İstanbul-2001.

Tekinay Selahattin Sulhi: İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Garanti Matbaası, İstanbul-1968.

Tekinay Selahattin/Akman Turgut /Burcuoğlu Haluk/Altıntop Atilla: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1993.

Topaloğlu Dr. Sıddık / Çınkı Faruk: İş Kazası ve Meslek Hastalığı,Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1 Kasım 2014.

Tozan Celal: İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları, Türkiye İşçi Sendikası Konfederasyonu, Ankara 2011.

Tuncay Can: İş Kazası ve İşverenin Sorumluluğu, Giresun Barosu Bülteni, Yıl 5, Sayı 10, Mayıs, 2015, s.16 vd.

Tuncay A Can: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım-Yayın, İstanbul-1992.

Tuncay A. Can/Ekmekçi Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta yayım, 20. Baskı, İstanbul, 2019.

Tuncay Can/Ekmekçi Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2011.

Tuncay A. Can/Ekmekçi Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, Legal Yayınları, İstanbul-2009.

Tunçomağ Kenan: İş Hukukunun Genel Esasları, İstanbul 1989.

Tunçomağ Kenan: İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, İBD, Cilt 61, Sayı:4-5-6, 1987.

Tunçomağ Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 3. Bası İstanbul-1987.

Turan Ercan: 506 sayılı yasanın 10. Maddesi Uyarınca İşverenin Tazminat Sorumluluğu, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Çoşkun Erbaş'a Armağan Semineri, 5510 Sayılı Yasaya Göre Malulluk – Yaşlılık Sigortası İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Yeni Gelişmeler, Ankara, 2010.

Turan Ercan: Yargıtay Kararları Işığında Geçerli Nedene Dayanmayan Feshin Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Etkileri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, III, 2011, İstanbul, 2417-2434.

Ulusan İlhan: İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul,1990.

Uşan M. Fatih : Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türler, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara, 2013.

Uşan M. Fatih: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009.

Üçışık Hasan Fehim: İşverenin Kavga Sırasında Yaralanan İşçiye Karşı Sorumluluğu, İHU, İ.K. 73, (no:3), İstanbul 1985.

Yener Hilal: Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu Davaları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2005.

Yenisey Doğan Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayınevi, İstanbul 2007.

Yetik Murat: Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri, İstanbul, 2018.

Yılmaz H /Kalemci M.: Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları, Ankara, 2014.

İnternet Kaynakları:

www.kazanci.com : **Kazancı İçtihat Bilgi Bankası**

www.kararara.com:**Yargıtay ve Danıştay Kararları - İçtihat Arama Motoru-Hukuk Forumu**

www.legalbank.net: **LegalBank Elektronik Hukuk Bankası**

www.emsal.yargitay.gov.tr: **Yargıtay Başkanlığı Emsal Karar Arama Motoru**

www. mevzuat.gov.tr: **Mevzuat Bilgi Sistemi**

http://www.msxlabs.org/forum/hastalıklar/207003-hastalik-nedir.html

www.hukuktürk.com

http://www.karayildizhukuk.com/olumlu-is-kazasi-sonrasinda-isverenin-tazminat-yukumlulugu

http://ankarabarosu.org.tr/upload/EkSayfa/diger/SHK/HEK%C4%B0MLER%20VE%20HEM%C5%9E%C4%B0RELER%20COV%C4%B0D-19%20OLDU%C4%9EUNDA%20%20%C4%B0%C5%9E%20KAZASI%20MI%20MESLEK%20HASTALI%C4%9EI%20OLARAK%20MI%20DE%C4%9EERLEND%C4%B0R%C4%B0LMEL%C4%B0D%C4%B0R.pdf

https://korona.hasuder.org.tr/wp-content/uploads/COVID-BI%CC%87LDI%CC%87RI%CC%87M.pdf