

SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

KANUN NUMARASI

: 5510

KABUL TARİHİ

: 31/5/2006

YAYIMLANDIĞI RESMÎ GAZETE

: TARİH: 16/6/2006 SAYI: 26200

YAYIMLANDIĞI DÜSTUR

: TERTİP: 5 CİLT: 45



AKADEMİK

MADDE 13

DR. ÖĞR. ÜYESİ SEMA
DENİZ ÖZKAN KOÇ

İŞ KAZASININ TANIMI, BİLDİRİLMESİ VE SORUŞTURULMASI

MADDE 13- İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

- a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,
c) (Mülga: 17/4/2008-5754/8 md.)

(Değişik paragraf: 17/4/2008-5754/8 md.) iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir.

İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Genelgesi

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2001). İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Alper, Y. (2022). Sosyal Sigortalar Hukuku. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Andaç, F. (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar. İstanbul: Legal Kitapevi.
- Aslanköylü, R. (2017). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, C. 1. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Atabek, R. (1978). İş Kazası ve Sigortası. İstanbul: Erdini Basım ve Yayın.
- Aumann, A. (2019). "Arbeitsunfall 4.0." Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Band 72. Nomos Verlagsgesellschaft.
- Ayan, M. (2020). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 12. Baskı. Ankara: Filiz Kitabevi.

- Aydın, U. (2017). 2015 Yılı Yargıtay Sosyal Güvenlik Kararları. Yargıtayın İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Balcı, M. / Soner, B. / Aydoğan, B. / Yener, A. (2018). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tazminat Davalarında Görev ve Yetki. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Balcı, M. (2018). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, 3. Bası. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Canbolat, T. (2010). "Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi – Değerlendirmeler. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2007). "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler." Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri. Ankara: Kamu-İş Yayını.
- Caniklioğlu, N. (2006). "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri." Çalışma ve Toplum.
- Caniklioğlu, N. (2006). "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri." İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri. İstanbul.
- Caniklioğlu, N. (2006). "Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın". Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, Cilt 3.
- Caniklioğlu, N. (2004). 2002 Yılı Yargıtay Sosyal Güvenlik Kararları. Yargıtayın İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2002. Ankara.
- Centel, T. (2021). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Çenberci, M. (1985). Sosyal Güvenlik Kanunu Şerhi. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Demircioğlu, M. / Korkmaz, D. / Kaplan, H. A. (2020). Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ekmekçi, Ö. / Köme Akpulat, A. / Akdeniz, A. L. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Elbir, H. K. (1987). İş Hukuku, 9. Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Eren, F. (2022). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eren, F. (1974). Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Ertürk, Ş. (2018). 2016 Yılı Yargıtay Sosyal Güvenlik Kararları. Yargıtayın İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Günay, C. İ. (2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. Bası. Ankara: Yetkin Yayınları.

- Güneren, A. (2020). İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 3. Bası. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Güzel, A. / Okur, A. R. / Caniklioğlu, N. (2022). Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Holsträter, R. (2021). “§ 8 Arbeitsunfall.” (Hrsg. Knickrehm, S. / Kreikebohm, R. / Waltermann, R.). SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung, Kommentar zum Sozialrecht, 7. Aufl. Nördlingen.
- Kandemir, M. (2017). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler. İstanbul: Legal Kitapevi.
- Korkusuz, M. R. / Uğur, S. (2022). Sosyal Güvenlik Hukuku, 8. Bası. Ankara: Ekin Yayınevi.
- Köme Akpulat, A. (2018). İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Kunkel, S. (2023). “§ 8 Arbeitsunfall.” (Ed. Ehlmann, F. / Karmanski, C. / Kuhn-Zuber, G.). SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung, Gesamtkommentar Sozialrechtsberatung, 3. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Nomer, H. N. (2023). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Oğuz, Ö. / Arslanpınar, T. (2017). “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadın Çalışanlara İlişkin Düzenlemeler”, Legal İSGHD, C. 14, S. 54.
- Oğuzman, K. / Öz, T. (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 14. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Okur, A. R. (2006). 2004 Yılı Yargıtay Sosyal Güvenlik Kararları. Yargıtayın İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2004. İstanbul.
- Ozanoğlu, T. / Yalnızoğlu, S. / Tümer, H. A. (1975). Açıklamalı - İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, 1. Cilt. Ankara: Atak Matbaası.
- Özdemir, E. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Pakin Akın, E. (2005). Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği. İstanbul: Legal Yayınevi.
- Ricke, W. (2021). “§ 8 Arbeitsunfall.” (Hrsg. Körner, A. / Leitherer, S. / Mutschler, B. / Rolfs, C.). SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung, Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht. Nördlingen: Beck.
- Rolfs, C. (2023). “§ 8 Arbeitsunfall.” (Hrsg. Müller-Glöge, R. / Preis, U. / Schmidt, I.). SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl. Nördlingen: Beck.
- Saraç, Ç. (2012). “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu.” Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26.

- Saymen, F. H. / Ekonomi, M. (1996). Sosyal Sigortalar Tatbikatı. İstanbul: Özel İktisadi ve Ticari İlimler Yüksekokulu Yayınları.
- Schmitt, J. (2009). "§ 8 Arbeitsunfall." Versicherungsfall, SGB VII Gesetzliche Unfallversicherung (Kommentar), 4. Aufl. München: Beck.
- Sözer, A. N. (2023). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Bası. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Sümer, H. H. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Bası. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Sümer, H. H. (2020). Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şahin Emir, A. (2020). "İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalığın 5510 Sayılı Kanun Anlamında İş Kazası Olup Olmadığının Değerlendirilmesi- Domuz Gribi (H1N1) ve Koronavirüs (Covid-19) Özelinde Bir Değerlendirme." Legal İHSGHD, C.17, S. 66.
- Şahin Emir, A. (2019). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Şakar, M. (2021). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tuncay, A. C. / Ekmekçi, Ö. (2021). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tuncay, A. C. (1995). "Karar İncelemesi." Çimento İşveren Dergisi.
- Uluslan, İ. (1990). Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Uşan, F. / Erdoğan, C. (2022). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Üçışık, F. (1992). Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.
- Wietfeld, A.-C. (2023). "§ 8 Arbeitsunfall." (Hrsg. Rolfs, C. / Giesen, R. / Meßling, M. / Udsching, P.). SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung, BeckOK Sozialrecht, 69. Aufl. München: Beck.
- Zehiroğlu, Ş. (2023). Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Alman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ANLATIM PLANI

GİRİŞ

I. İŞ KAZASI BAKIMINDAN YASAL KORUMA GETİRİLMESİNİN AMACI

II. İŞ KAZASI KAVRAMI

III. İŞ KAZASININ UNSURLARI

A. KAZAYA UĞRAYANIN 5510 SAYILI KANUN ANLAMINDA SİGORTALI SAYILMASI

B. SİGORTALININ KAZAYA UĞRAMASI

1. Genel Olarak

2. Kazanın Gerçekleşme Yeri ve Zamanı

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

c. Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması

d. Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması

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

C. SİGORTALININ UĞRADIĞI KAZA SONUCU BEDENSEL VEYA RUHSAL BİR ZARARA UĞRAMASI

D. KAZA İLE ZARAR ARASINDA İLLİYET (NEDENSELLİK) BAĞININ BULUNMASI

IV. İŞ KAZASININ KURUMA BİLDİRİLMESİ VE KURUM TARAFINDAN SORUŞTURULMASI

A. İŞ KAZASININ KURUMA BİLDİRİLMESİ

1. Bildirim Yükümlülüğü

2. Bildirimin şekli

3. Bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı

B. İŞ KAZASININ KURUM TARAFINDAN SORUŞTURULMASI

C. İŞ KAZASININ TESPİTİ DAVASI

SONUÇ

GİRİŞ

İş kazaları, çalışma hayatının kaçınılmaz bir unsuru olup, işçilerin bedensel ve ruhsal bütünlüğünü tehdit eden önemli sosyal riskler arasında yer almaktadır. Bu kazalar, işçinin işini yaparken veya iş yerinin sağladığı imkanlarla işe gidiş geliş sırasında maruz kaldığı olaylar sonucu ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının hukuki anlamda düzenlenmesi, işçilerin sosyal güvenlik kapsamında korunmalarını sağlamakla birlikte, işverenin yükümlülüklerini de belirgin hale getirir. Türkiye’de iş kazalarına ilişkin düzenlemeler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesinde ele alınmıştır. Bu madde, iş kazasının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması ve iş kazasının hukuki sonuçlarına dair hükümlere yer vermektedir.

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi, iş kazalarının hangi koşullarda gerçekleştiğini ve bu kazaların ne şekilde değerlendirileceğini açıkça tanımlamaktadır. İşçinin iş yerinde bulunduğu sırada ya da işveren tarafından sağlanan ulaşım aracı ile işe gidip gelirken yaşadığı kazalar, kanunda iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca iş yerinde çalışan emziren kadınların, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda yaşadığı kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir. İş kazalarının tanımına yönelik bu düzenlemeler, işçilerin iş güvencesini ve sağlık haklarını koruma altına almak amacıyla yapılmıştır. Bu bölümde, iş kazalarının neden sosyal riziko olarak kabul edildiği, iş kazası tanımına giren olayların unsurları ve bu kazaların bildirilmesi ile ilgili yükümlülükler, doktrin ve yargı kararları ışığında analiz edilecektir.

I. İŞ KAZASI BAKIMINDAN YASAL KORUMA GETİRİLMESİNİN AMACI

Fabrikalaşmanın ve dolayısıyla işçi sayısının artması, zaman içerisinde iş yerinde karşılaşılabilecek rizikolara karşı koruyucu önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır. Özellikle işçilerin olası iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması amacıyla yapılan ilk düzenlemeler, 19. yüzyılın sonlarında Avrupa'da görülmektedir. Anılı düzenlemeler temelde, sosyal güvenlik hukuku sisteminden bağımsız olarak toplumsal öneme sahip bir rizikonun önlenmesi ve etkilerinin azaltılması hedefine dayanmaktadır. Gerçekten de Sanayi Devrimi sonrası artan atölyeler endüstriyel ilerlemeyi beraberinde getirmiş, ancak uzun yıllar "güvenli işyeri" kavramı gündeme gelmemiştir. Zamanla üretimin nimetlerini elde eden işverenin aynı zamanda külfetlerine de katlanması gerektiği anlayışı yerleşmiş ve öncelikle işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğu ortaya konmuş, sonrasında da bu riskin sosyal güvenlik kapsamına alınması sistemi/sistemleri benimsenmiştir. Ancak işverenin zararın tazmininden sorumluluğunun tespitinde ispat yükünün işçide olması, bu davaları kazanılması zor ve amaca uygun olmayan davalar haline getirmiştir¹.

İş kazası ve meslek hastalıklarının bir sosyal riziko olarak sosyal güvenlik sistemlerine yerleşmesi, işçinin daha güvenceli bir çalışma yaşamına sahip olması ve iş kazasının olumsuz sonuçlarının minimize edilmesi anlayışına dayanmaktadır. Bu kapsamda ülkemizde benimsenen ilk yasal düzenleme 1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu'dur². Daha sonra bu Kanunun hükümleri 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun³ içerisine alınmıştır (m. 11-31). Bugün

¹ Atabek, s. 20 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 366.

² RG. 07.07.1945, 6051. İş kazası kavramı temelde ilk olarak 1937 tarihli İş Kanunu'nda kullanılmış olmakla birlikte sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir sosyal riziko olarak iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının kullanılması 1945 tarihli 4772 sayılı Kanunla gerçekleşmiştir.

³ RG. 29.07.1964, 11751.

yürürlükteki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun⁴ iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin hükümleri de temelde önceki kanunlarda düzenlenen ilkelere paralel hükümler getirmektedir. İş kazasının bir sosyal risk olarak uluslararası mevzuatta yerini alması ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına İlişkin Sözleşmesi ile gerçekleşmiştir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından sosyal güvenlik korumasının yanında önleyici iş sağlığı ve güvenliği anlayışı da gelişmiş ve bu kapsamda ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁵ ile özellikle işverenler bakımından işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı riskini azaltacak bir dizi önlem alma zorunluluğu getirilmiştir. Burada konumuzun kapsamında yer almadığından 6331 sayılı Kanun çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalıklarını değerlendirmeyi tercih etmedik. Ancak yeri gelmişken ifade etmeliyiz ki, konuya ilişkin getirilen çok sayıdaki ve oldukça geniş kapsamlı yasal düzenlemeler, Türkiye'de iş kazalarının önlenmesinde aktif bir rol oynamaktan çok uzaktır. Bunun yasal düzenleme eksikliğinden ziyade, normların etkin uygulanmaması, modern koruyucu sistemlerin ekonomik sebeplerle işverenlerce yeterince benimsenmemesi, işçilerin rizikolara karşı yeterli farkındalık kazanmaması ve denetim yetersizlikleri ile ilişkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır⁶.

II. İŞ KAZASI KAVRAMI

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde mülga 506 sayılı Kanunun 11. maddesinde⁷ olduğu gibi hangi durumlarda meydana gelen olayın iş kazası olarak kabul edileceği sayma yoluyla düzenlenmektedir. Hükme göre iş kazası,

"a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

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

⁴ RG. 16.06.2006, 26200.

⁵ RG. 30.06.2012, 28339.

⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 370; Özdemir, s. 18 vd.

⁷ 506 sayılı Kanun döneminde iş kazası kavramına yönelik tek yasal düzenleme bahsi geçen Kanunun 11. maddesinde bulunmaktaydı. 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur Kanunu) Kanununda iş kazası sigortası, ilgili kanuna yollama yapılarak düzenlenmişti. 5510 sayılı Kanunun 13. maddesi de esas olarak aynı düzenlemeyi esas almaktadır. Bu halde 506 sayılı Kanun döneminde iş kazası kavramına ilişkin doktrinde ileri sürülen görüş ve değerlendirmeler ile Yargıtay'ın konuya ilişkin verdiği kararlar, yeni Kanun döneminde de geçerliliğini korumaktadır.

d) **(Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.)** Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.⁸ Bu halde bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi olayın “yer” ve “zaman” koşullarıyla ilgilidir⁹. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da aynı yönde bir değerlendirmesinde “...iş kazası yasada tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı **yer ve zaman koşullarıyla** sınırlanarak belirtilmiştir... bu madde hükmüne göre iş kazası maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arzuya uğratan olaydır... sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir... bu hallerin herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir...” ifadelerini kullanmıştır¹⁰.

Her ne kadar maddede bir sayma metodu benimsenmiş görünse de, aslında kanun koyucunun iş kazasının unsurları çerçevesinde bir tespit yaptığı göze çarpmaktadır. Zira iş kazası aslında belirli zaman ve yerlerde meydana gelse de temelde sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren bir olay, diğer ifadeyle zararlandırıcı bir fiildir. Ancak kanun koyucu bu sayma yöntemi ile iş kazasının tespiti bakımından kimi kolaylaştırmalar da getirmiş olmaktadır. Özellikle yargının üzerindeki iş yükü düşünüldüğünde her somut olayda tek tek iş kazasının tüm unsurlarının aranması sigortalının gerçek anlamda korunmasına hizmet etmeyebilir. Benzer bir yöntem benimsenmemiş olan Alman hukuk sisteminde, “görülen iş ile bağlantının” ve “işten elde edilmek istenen menfaat ile ilişkinin” her somut olayda tespit edilmesi ve ancak bunun üzerine iş kazasının varlığı sonucuna ulaşılması mümkün olmaktadır.

⁸ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay, biçiminde tanımlanmıştır (m. 3/1, g). Her iki Kanundaki iş kazası tanımlarının birbiriyle bütünüyle uyuşmadığı açıktır. Bu durumun sebebini kanunların koruyucu amaçlarında aramak gerekir. Zira 5510 sayılı Kanun sigortalıya hangi durumlarda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yardım yapılacağını, 6331 sayılı Kanun ise hangi durumlarda gerçekleşecek iş kazasından dolayı işveren ve diğer kişilerin sorumluluğunun doğacağını düzenlemektedir.

⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 376; Caniklioğlu, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, s. 54; Tuncay/Ekmekçi, s. 390. vd.

¹⁰ Yarg. HGK, 13.10.2004, E. 2004/21-529 K. 2004/527. Kararın değerlendirmesi için ayrıca, Okur, 2004 Yılı Yargıtay Sosyal Güvenlik Kararları, s. 213-214. Benzer yönde, Yarg. 10. HD, 24.02.2014, E. 2013/4466 K. 2014/3445; Yarg. HGK, 11.02.2020, E. 2019/389 K. 2020/120.

III. İŞ KAZASININ UNSURLARI

A. KAZAYA UĞRAYANIN 5510 SAYILI KANUN ANLAMINDA SİGORTALI SAYILMASI

Kanunda iş kazası, sigortalıyı zararlandırıcı olay olarak temelde sigortalı kavramından hareketle tanımlanmaktadır. Bu halde, bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için kaza sonucu bedenen veya ruhen engelli hale gelen kişinin Kanundaki anlamıyla sigortalı sayılması zorunludur¹¹. Hizmet sözleşmesiyle bağımlı çalışanlar¹² diğer bir ifadeyle m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı olanlar ile m. 4/1, (b) bendi kapsamında bağımsız çalışan sigortalılar, 13. madde anlamında sigortalı sayılacaklardır. Ancak burada önemle belirtelim ki, bağımsız çalışanların iş kazası sigortasından yararlanabilmesi için kazaya yürütmekte oldukları iş sebebiyle uğramaları gerekir¹³. Yargıtay bu kapsamda verdiği bir kararda, bir ilkokulun çatı onarım işi için okul müdürüyle görüşen, devamında da tamirinin nasıl yapılacağını belirlemek üzere çatıya çıkan ve çatıdan düşerek hayatını kaybeden kişinin ölümünün iş kazası sayılabilmesi için 5510 sayılı Kanun m. 4/1, b kapsamında sigortalılığının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir¹⁴.

Yine, 5510 sayılı K. geç. m. 1/1 hükmü uyarınca 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanlar da 5510 sayılı Kanun m. 4/1, a kapsamında sigortalı kabul edildiğinden tarım işçisinin uğradığı kaza da iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Benzer şekilde 5510 sayılı Kanun m. 5/1, g maddesine göre ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri de m. 4/1, a kapsamında sigortalı olup, bunların uğradıkları kazalar da iş kazası sayılır¹⁵. Türkiye ile arasında sosyal güvenlik sözleşmesi

¹¹ Kimlerin sigortalı sayılacağı 5510 sayılı Kanunun 3. maddesinde tanımlanmıştır. Ayrıca, aynı Kanunun 4. maddesi tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanları, 5. maddesi, istisnai bir hüküm olarak, bazı sigorta kollarının uygulanacağı kimseleri belirlemektedir. Aynı doğrultuda olmak üzere, Kanunun 6. maddesi de sigortalı sayılmayanları düzenlemektedir.

¹² 5510 sayılı Kanunda bağımlı çalışanlardan sadece hizmet sözleşmesi ile çalışanlar bakımından gerçekleşen kaza, iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda, diğer iş görme sözleşmeleri kapsamında çalışanlar için gerçekleşen kaza ancak m. 4/1 (b) sigortalılığı kapsamında düşünülecek durumdaysa iş kazası sayılabilir. Yargıtay da bu hususu "Bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması kişinin, kazanın olduğu tarihte hizmet akdine dayanarak çalıştığı saptanmasına bağlıdır. Binanın dış cephesinin boyanması için getirilen ustanın yaptığı iş hizmet akdi değil istisna akdi olduğundan, dolayısıyla kazanın iş kazası sayılmayacağı" ifadeleriyle ortaya koymuştur (Yarg. 10. HD, 24.03.2005, E. 2004/12320 K. 2005/3188).

¹³ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 378. Centel, s. 215, 216; Güneren, s. 481.

¹⁴ Yarg. 10. HD, 11.11.2020, E. 2020/2057 K. 2020/6435. Benzer yönde başka bir karar için ayrıca Yarg. 10. HD, 16.11.2020, E. 2020/6726 K. 2020/6534.

¹⁵ Yarg. 10. HD, 11.03.2020, E. 2019/525 K. 2020/2283: "...davacılar murisi ile ... İnş. Mad. San. ve Tic. A.Ş. arasında Türkiye'de yapılan bir iş sözleşmesinin mevcut olmadığı, geçici olarak yurt dışına götürülmesi söz konusu olmayıp, tamamen Gürcistan mevzuatına göre kurulan ve

bulunan bir ülkeye çalışmak üzere götürülen işçiler ise, 5510 sayılı Kanunun kapsamında kısa vadeli sigorta kollarının parçası olmadığından geçirdikleri kazalar da iş kazası olarak değerlendirilemeyecektir

Genel olarak kamu görevlileri, yani m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar hakkında ise 5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kolları hükümleri ve dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanmayacaktır.

Kısmen sigortalı sayılan ve Kanununun 5. maddesi uyarınca m. 4/1, (a) hükmü kapsamında değerlendirilenler de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılır. Bu bağlamda iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular (m. 5/a); aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler (m. 5/b); harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanununun 56. maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar (m. 5/c); İŞ-KUR tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler (m. 5/e); ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar (Ek m. 9) m. 4/1,(a) kapsamında sigortalı sayılır.

5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmak için bildirim bir kurucu unsur olmadığından bu kişilerin Kuruma bildirilmemiş olması sigortalı niteliğini ortadan kaldırmaz. Bu halde SGK'ya bildirilmemiş olmakla birlikte SSGSSK m. 7 hükmü uyarınca zorunlu sigortalı sayılanların uğradıkları kazalar iş kazası sayılacaktır¹⁶. Yine iş kazasının varlığı için kişinin belirli bir süre sigortalı olması ya da belirli bir süre prim ödemiş olması koşulları da aranmaz. Ancak prim ödeme koşulu bakımından istisna, sadece m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar açısından söz konusudur. Bu gruptaki sigortalılar haklarında tek bir gün prim bildirilmemiş ya da ödenmemiş olsa da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanan yardımlara hak kazanabilecektir. Öte yandan m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalıların belirli süre sigortalı olma ve prim ödemiş bulunma yükümlülükleri olmasa da bu sigortadan

faaliyet gösteren bir şirket olduğu ve şirket tarafından Gürcistan mevzuatına göre çalıştırıldığı; Türkiye ile Gürcistan arasındaki Sosyal Güvenlik sözleşmesi 6. maddesi kapsamında "Bu sözleşmenin 7 ve 8. maddelerine aykırı olmadığı taktirde, bir taraf ülkesinde çalışan şahıs bu faaliyetle ilgili olarak yalnız çalıştığı ülke mevzuatına tabi olur." şeklinde belirlemenin de varlığı gözetilerek davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmektedir."

¹⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 378. Tuncay/Ekmekçi, s. 406; Korkusuz/Uğur, s. 266; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 103; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s. 250, 251. Aynı yaklaşım Alman sosyal güvenlik sisteminde de mevcuttur. İşveren tarafından çalışanların sigortalı olarak bildirilmemesi veya primlerinin zamanında ödenmemesi bu kişilerin sigortalı sayılmasını engellemeyeceğinden güvenceden yararlanmalarını da etkilemez. Aynı yönde, LSG Hessen, Urt. von 30.09.2011 – L (Landesozialgericht) 9 U 46/10, BeckRS 2011, 77575.

yararlanabilmeleri GSS dahil tüm prim ve prime ilişkin borçlarının ödenmiş olması koşuluna bağlanmıştır. Yaş küçüklüğü de bu kapsamda belirleyici değildir.

B. SİGORTALININ KAZAYA UĞRAMASI

1. Genel Olarak

İş kazası sayılacak haller 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde sayma yöntemi ile belirlenmiştir. Hükme göre kazanın, “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda d) Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda” meydana gelmiş olması gerekir. Bu halde bir iş kazasından bahsedebilmek için olayın mutlaka 13. maddede belirtilen yerde ya da zamanda gerçekleşmiş olması gerekir. Maddede düzenlenmeyen bir halin ayrıca verilecek bir kararla iş kazası olarak kabulü mümkün değildir.

Kaza kavramını benzer bir şekilde tanımlayan Alman hukukunda ise iş kazası, Sosyal Güvenlik Kanununun Yasal Kaza Sigortası (gesetzliche Unfallversicherung) başlıklı yedinci kitabında düzenlenmiştir. Hükme göre iş kazası, sigortalının istediği dışında ve aniden gerçekleşen, vücudu etkileyen ve sağlığa zarar veren veya ölüme yol açan dış olaydır (§ 8/1 SGB VII)¹⁷. Maddede işyerinde ve ana faaliyet konusu işin görülmesi sırasında gerçekleşen zararlandırıcı olayların iş kazası olduğu belirtilmiş ve ayrıca belirli durumlarda gerçekleşen kazaların da iş kazası olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Bunlar taşıtla işe gidiş gelişi, işin başka bir yerde görülmesi sebebiyle yolda gerçekleşen kazalar ile iş araçları ve koruyucu ekipmanla bağlantılı gerçekleşen kazalar olarak sıralanabilir.

Kaza kavramı doktrinde çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Geniş anlamda kaza, ani ve istenmeyen zararın doğumuna sebebiyet veren olayların bütünüdür ifade eder¹⁸. Bu kapsamda cismani zararlarla birlikte eşya üzerinde ortaya çıkan zararlar da kaza kavramının bir parçasını oluşturmaktadır. İş kazasının tanımında önem taşıyan dar anlamda kaza kavramı ise kişinin ölümü ya da vücut bütünlüğünün ihlali sonucunu doğuran olaylardır¹⁹. Bu halde

¹⁷ Maddede açıkça yer almamakla birlikte ruhsal zarara sebebiyet veren olayların da iş kazası olarak kabul edilebileceği sıklıkla ifade edilmektedir. Alman iş kazası sigortası hakkında detaylı bilgi için, Kunkel, Rn. 4-8. Ayrıca, BSG, Urt. v. 05.07.2016- B 2 U 5/15 R, BeckRS 2016, 71024; BSG, Urt. v. 17.12.2015- B 2 U 8/14 R, BeckRS 2016, 68272.

¹⁸ Eren, İş Kazası, s. 6; Aynı yazar: Borçlar Hukuku, s. 778.

¹⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 382; Eren, İş Kazası, s. 6; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 106; Günay, s. 216.

iş kazası, Kanunda sayılan özel hallerden birindeki tanıma uyacak biçimde gerçekleşen bir dar anlamda kazadır.

Doktrinde ağırlıklı olarak iş kazasından bahsedebilmek için ilk olarak zarar verici, dıştan gelen bir olayın söz konusu olması gerektiği ifade edilmektedir²⁰. Bu dıştan geliş, ani veya çok kısa bir zaman zarfında meydana gelmelidir²¹. Bu husus özellikle iş kazası ile meslek hastalığı kavramlarının birbirinden ayrılması bakımından önem arz etmektedir²².

Alman hukukunda da iş kazasının ani²³, dıştan gelen ve sigortalının iradesi ve kontrolü dışında bir etkiye dayanması gerektiğinden bahsedilmektedir²⁴. Bu kapsamda sigortalının sağlık sorunlarının uzantısı olarak gerçekleşen kaza § 7 SGB kapsamında düşünülebilse dahi iş kazası sayılmaz.

Ancak 5510 sayılı Kanunun ele alınış şekline bakıldığında “dıştan gelme” olgusuna ne ölçüde ağırlık verilebileceği tereddüt doğurmaktadır. Zira söz konusu olgunun bütünüyle benimsenmesi, sigortalının zarar görmesine sebep olan olayın kendi bünyesinden kaynaklandığı durumları tamamen dışarıda bırakabilmektedir. Örneğin, sigortalının işyerinde kalp rahatsızlığı sebebiyle kalp krizi geçirmesi, bu görüşe göre, dış etkenden meydana gelmediği ve yapılan iş ile ilgili olmadığı için iş kazası kabul edilemeyecektir²⁵. Öte yandan Kanunun 13. maddesine bakıldığında işyerinde iş kazasının gerçekleşmesi bakımından dış etkene bağlı olma ya da iş ile bağlantılı olma gibi kriterlere yer verilmediği görülmektedir. Bu sebeple doktrinde, işyerinde gerçekleşen bir olayın iş kazası sayılması bakımından dış etken unsuruna dayanılamayacağı ifade edilmektedir²⁶.

Nitekim Yargıtay’ın da konuya ilişkin verdiği eski ve yeni Kanun dönemlerindeki kararlarında da benzer ifadeler yer almaktadır. Bir karara göre “*Bir olayın kurum ya da işveren açısından iş kazası olarak kabul edilmemiş olması, harici etkenlerle [...] ortaya çıkıp çıkmaması, yasanın açık hükmü karşısında olayın iş kazası sayılmamasını gerektirmeyecektir. Zira; yasada açıkça ifade edildiği üzere, zararlandırıcı sigorta olayının, yasada sayılan hal ve durumlardan herhan-*

²⁰ Eren, İş Kazası, s. 9; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 382; Tuncay/Ekmekçi, s. 407; Centel, 217; Uşan/Erdoğan, s. 385; Günay, s. 216-217; Saraç, s. 128.

²¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 382; Tuncay/Ekmekçi, 409; Uşan/Erdoğan, s. 385; Centel, s. 217; Günay, s. 217; Korkusuz/Uğur, s. 268.

²² Konuya ilişkin, Yarg. 10. HD, 15.04.2019, E. 2016/17217 K. 2019/3441; Yarg. 10. HD, 03.06.2021, E. 2020/7763 K. 2021/7615; Yarg. 10. HD, 07.12.2021, E. 2021/8745 K. 2021/16742; Yarg. 10. HD, 28.09.2022, E. 2022/10788 K. 2022/11379.

²³ Alman hukukunda aranan “anilik” unsuru en fazla bir vardiya süresi içerisinde meydana gelmiş olma ile ilişkilendirilmiştir. Bu sürenin aşılması halinde olay ancak diğer şartların varlığı halinde meslek hastalığı oluşturabilir. Konuya ilişkin, Kunkel, Rn. 1; Rolfs, Erfurter Komm, Rn. 1; Holsträter, Rn. 2; Aumann, s. 40.

²⁴ Kunkel, Rn. 15; Holsträter, Rn. 81 Wietfeld, Rn. 8.

²⁵ Zehiroğlu, s. 10.

²⁶ Korkusuz/Uğur, s. 268.

gi birisinde gerçekleşmiş olması, gerekli ve yeterlidir... Maddede, başkaca bir şart ya da kısıtlamaya yer verilmemiş olduğundan, yasada olmayan bir kısıtlamanın yorum yoluyla getirilmesine de olanak yoktur."²⁷.

Kaza kavramının gerçekleşmesi için aranan ikinci unsur, zararlandırıcı olayın zarara uğrayan tarafından istenilmemiş olmasıdır²⁸. İş kazası bakımından bu unsur, sigortalının zarara uğramasına sebebiyet veren olayı arzu etmemiş olması biçiminde ifade edilebilir. İstenilmemiş olmanın iş kazasının varlığı bakımından bir unsur olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği noktasında doktrinde farklı görüşler bulunduğunu ifade etmeliyiz. Bu kapsamda tartışma konusu olan husus, sigortalının kusuruyla sebebiyet verdiği bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağına toplandıdır.

Doktrinde sigortalının kastının varlığı halinde olayın iş kazası sayılmayacağı yönünde görüşler²⁹ bulunmakla birlikte kanaatimizce ağır kusurun varlığı dahi olayın iş kazası olarak değerlendirilmesine engel olmamalıdır³⁰. Nitekim 5510 sayılı Kanunda sigortalının ağır kusurunun varlığının geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirinde azalma sebebi olarak düzenlenmiş olması (m. 22/ b, c) da bu görüşü destekler niteliktedir. Diğer bir ifadeyle, sigortalının kazanın gerçekleşmesinde kusurlu olması, olayın iş kazası olarak değerlendirilmesine engel oluşturmayacak, ancak sigortalıya sağlanacak yardımlarda azalma nedeni sayılacaktır.

Yargıtay da öteden beri konuya ilişkin verdiği kararlarda sigortalının kusurunu, olayın iş kazası niteliğini ortadan kaldıran bir sebep olarak ele almamaktadır. Özellikle işyerinde intihar ile ilgili verdiği kararlarda Yargıtay olayın işyerinde gerçekleşmiş olmasını iş kazası olarak kabul bakımından yeterli saymıştır³¹. Yine uyarıcı ya da uyuşturucu madde etkisi altındayken geçirilen kaza da diğer şartların varlığı halinde iş kazası sayılır³².

²⁷ Yarg. HGK, 13.10.2004, E. 2004/529 K. 2004/527; aynı yönde, Yarg. 10. HD, 30.06.2015, E. 2014/10933 K. 2015/13255; Yarg. 10. HD, 10.11.2021, E. 2020/11255 K. 2021/13960.

²⁸ Saymen, Ferit Hakkı/Ekonomi, Münir: Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul 1996, s. 85; Eren, İş Kazası, 10; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 378; Tuncay/Ekmekçi, s. 396.

²⁹ Saymen/Ekonomi, s. 85; Eren, İş Kazası, s. 10; Tuncay/Ekmekçi, s. 396; Günay, s. 216; Zehiroğlu, s. 11.

³⁰ Aynı yönde, Güzel/Okur/Caniklioğlu, 383; Atabek, s. 264; Çenberci, s. 117; Sözer, s. 335-337; Sümer, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 147; Şakar, s. 267; Andaç, s. 650.

³¹ Bu yönde bir karar için, Yarg. 10. HD, 05.07.2004, E. 2004/4465 K. 2004/6429, Okur, 2004 Yılı Kararları, 215.

³² Yarg. 10. HD, 23.03.1992, E. 1991/12579 K. 1992/3624, T.: "sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, işyerinde sarhoş çalışırken öldüğünü göz önüne alıp olayın iş kazası sayılmayacağına karar verilmesi keza isabetsiz olup, bozma nedenidir".

2. Kazanın Gerçekleşme Yeri ve Zamanı

a. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde düzenlenen ilk iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazadır. Düzenleme temelde illiyet bağının kurulması bakımından kolaylaştırıcı bir karineyi işaret etmektedir³³. Bu kapsamda olayın iş kazası sayılması için işyerinde gerçekleşmesi yeterli olup başkaca bir koşula bakılmayacaktır³⁴. Diğer bir ifadeyle, sigortalının iş görme borcunun konusu ile gerçekleşen zararlandırıcı eylem arasında bir nedensellik bağının ayrıca araştırılması gerekmez. Zira burada önemli olan, kazanın işyeri sınırlarında gerçekleşmesi olup, sigortalının çalışırken ya da dinlenirken kazaya uğramasının değerlendirilmede bir etkisi bulunmamaktadır. Yine sigortalının ne sebeple işyerinde bulunduğu da olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi bakımından bir önemi yoktur.

Öte yandan Alman hukukunda bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için işyerinde meydana gelmesi yeterli olmayıp ayrıca kazanın iş faaliyetinin (*versicherte Tätigkeiten*) görülmesi sırasında gerçekleşmesi gerekir. Diğer bir ifadeyle, sigortalı işini yapmaktayken kazaya uğramalı ve kaza görülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmelidir³⁵. İşin görülmesine doğrudan hizmet eden hazırlık faaliyetleri (*Vorbereitungshandlungen*) de bu kapsamda değerlendirilir³⁶. İstisnai durumlarda, sigortalının işyerinde bulunmakla birlikte işe ara vermesi halinde de iş kazası korumasından yararlanması mümkündür. Bu durum özellikle ara dinlenmelerinde meydana gelen zararlandırıcı olayın işten kaynaklanan tehlike ile ilişkilendirilmesi özelinde değerlendirilmektedir. Örneğin, sigortalının ara dinlenmelerini işyerinde yeterli havalandırma olmadığı için balkonda veya işini gördüğü iskele üzerinde geçirdiği esnada kaza geçirmesi halinde olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi olası

³³ İşyerinde gerçekleşen iş kazaları bakımından ayrıca nedensellik bağının aranmasına gerek olmadığı yönünde, Sümer, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 147.

³⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 384; Tuncay/Ekmekçi, s. 414; Sümer, Sosyal Güvenlik Hukuku, 147; Korkusuz/Uğur, s. 269; Alper, s. 251; Günay, s. 215; Andaç, s. 178. Burada ayrıca ifade etmeliyiz ki 5510 sayılı Kanun tasarısında işyerinde gerçekleşen olayın iş kazası olarak kabulü için sigortalının işini yaparken ya da işyerinde ayrılan alanlarda ihtiyaçlarını karşılamak için bulunduğu sırada gerçekleşmesi gerektiği ifade edilmişti. Tasarıya getirilen eleştiriler sonucunda madde metni değiştirilerek yürürlükteki biçimiyle kabul edilmiştir. Konuya ilişkin eleştiriler için, Caniklioğlu, s. 55-57.

³⁵ Kunkel, Rn. 4; Aumann, s. 45; Wietfeld, Rn. 26. Holsträter, Rn. 70; Schmitt, Rn. 102, 103.

³⁶ Ayrıntılı bilgi için, Kunkel, Rn. 4; Aumann, s. 45; Wietfeld, Rn. 13, 15, 26. Holsträter, Rn. 9, 70; Schmitt, Rn. 81, 102, 103; Ricke, Rn. 123. Konuya ilişkin ayrıca, LSG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 04.09.2014- L 2 U 42/12, BeckRS 2014, 72567; BSG, Urt. v. 04.12.2014- B 2 U 14/13 R, BeckRS 2015, 66827; BSG, Urt. v. 31.08.2017- B 2 U 9/16 R, BeckRS 2017, 139033; BSG, Urt. v. 31.08.2017- B 2 U 11/16 R, BeckRS 2017, 138669; BSG, Urt. v. 27.11.2018- B 2 U 8/17 R, BeckRS 2018, 37285.

görülmektedir³⁷. Ancak iş ile olan kesintinin uzun olması halinde, somut olayın özelliklerine göre korumanın sona erdiği kabul edilebilir³⁸.

Bir kazanın işyerinde gerçekleştiğinin kabulü için öncelikle işyerinin sınırlarının tespit edilmesi gerekir. İşyeri kavramı, 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinde tanımlandığı haliyle kabul edilmelidir. Bu halde asıl işyeri ile birlikte bağlı yerler, eklentiler ve araçlarda meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilecektir³⁹. Yargıtay konuya ilişkin verdiği kanaatimizce isabetsiz bir kararda, olay ile işyerinde görülen iş ve sigortalının iş tanımı arasında nedensellik bağının bulunmadığından hareketle, her ne kadar işyerinde meydana gelmiş olsa da, yaralanma olayının iş kazası sayılmayacağı sonucuna ulaşmıştır⁴⁰. Ancak Kanunun düzenlenme şekli gözetildiğinde iş kazasının varlığının kabulü bakımından olayın işyerinde gerçekleşmesi yeterli olduğuna göre, nedensellik bağının bu minvalde ayrıca araştırılması gerekmeyecektir. Nitekim başka bir kararında Yargıtay, gece bekçiliği yapan sigortalının işyerinde geçirdiği beyin kanaması sonucu felç kalmasının, olayın işyerinde gerçekleştiğinden hareketle iş kazası olduğu kabul etmiştir⁴¹.

Yargıtay'ın işyerinin sınırlarının tespiti bakımından, özellikle de eklenti kavramının çerçevesinin belirlenmesine ilişkin dikkat çeken kararları bulunmaktadır. Yüksek mahkemeye göre, işçilerin konaklaması için işverence tahsis edilen ve işyeri yakınlarında bulunan lojman⁴², baraka, karavan gibi

³⁷ Holsträter, Rn. 22; Ricke, Rn. 95, 96.

³⁸ Kunkel, Rn. 8; Holsträter, Rn. 12; Ricke, Rn. 42.

³⁹ İşyeri kavramı bakımından karşımıza çıkan başka bir tanım da Türkiye'nin de taraf olduğu 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'de yer almaktadır. Bu sözleşmeye göre işyeri, işçilerin işleri nedeniyle bulunmaları gereken ve işverenin kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsamaktadır (m. 3). Diğer bir ifadeyle bu tanımla işyeri, işverenin otoritesi altında iş görme borcu yerine getirilen tüm yerleri kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Bu tanımın modern iş hukuku yaklaşımları ile örtüştüğü şüphesizdir

⁴⁰ Olayda işyerine ait bir aracın şoför mahalinde içki içilmesi sırasında muavin ile şoför arasında çıkan tartışmada şoför muavin tarafından yaralanmış; yüksek mahkeme ise illiyet bağının yokluğu nedeniyle olayın iş kazası olarak kabulünün mümkün olmadığına karar vermiştir. Karar için, Yarg. HGK, 15.04.1987, E. 1987/10-644 K. 1987/330.

⁴¹ Yarg. 21. HD, 27.05.2002, E. 2002/3230 K. 2002/4964, kararın değerlendirmesi için Canıklıoğlu, 2002 Yılı Yargıtay Sosyal Güvenlik Kararları, s. 344-345.

⁴² Burada yeri gelmişken lojmanın işyerinden sayılmasına ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir karara değinmek istiyoruz. Kararda yüksek mahkeme, lojmanın işyerine dahil olmadığını kabul ederken, buranın nitelik itibarıyla işyeri sınırları içerisinde bulunması ya da işveren tarafından tahsis edilmesinin işyeri olarak kabulü bakımından yeterli olmadığını, işçinin özel hayatını geçirdiği konut niteliğinde olan bu yerin işyerinden kabul edilemeyeceğini belirtmiştir (Yarg. 9. HD, 12.06.2017, E. 2016/14655 K. 2017/10166). Ancak bu karardan hareketle lojmanda gerçekleşen kazanın iş kazası olmayacağı sonucuna ulaşılması kanaatimizce yerinde olmayacaktır. Gerçekten söz konusu karar, iş sözleşmesinin feshine ilişkin olup 9. Hukuk Dairesi'nin kararda konuyu ele alış şeklinin bütünüyle farklı olduğu göz ardı edilmemelidir. Öte yandan 5510 sayılı Kanunun incelediğimiz 11. maddesi bakımından işyerinde gerçekleşen kazanın iş

konaklama yerleri de işyeri eklentilerinden sayılacak ve buralarda gerçekleşen kazalar da iş kazası olarak kabul edilecektir.

Konuya ilişkin bir kararda, işçilere yatılı olarak kalmak için tahsis edilen barakadan, inşaat işyerine yürümekte iken, işyeri alanına 20 metre mesafe kala bir başka işçi tarafından kullanılan aracın çarpması sonucu gerçekleşen ölüm olayı işyeri sınırlarında gerçekleşen bir iş kazası olarak kabul edilmiştir⁴³.

Benzer bir başka kararda ise yatakhaneinin de işyerinden sayılan yerlerden olduğunu kabul ederken mahkeme, “işin yürütümündeki maksat: İşyerinde işçilerin sağlığının güvence altına alınmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınmasını da içermektedir...sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametlerine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhaneinde diğer bir anlatımla sigortalının ‘işyerinde bulunduğu sırada’ meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur.” ifadelerini kullanmıştır⁴⁴.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen başka ilginç bir kararda, işyerinde çalışan ve geceleri de işyerinde kalan sigortalılar için özel yıkanma yerlerinin hazırlanmaması sebebiyle işyerinde bulunan dereye girerek yıkanmak zorunda kalan sigortalının boğulmasını iş kazası olarak nitelendirirken, yıkanma yerini de işyeri olarak kabul etmiştir⁴⁵.

Hukuk Genel Kurulu 2020 yılında verdiği başka bir kararda ise eklenti kavramının içini doldururken “*asıl işin yapıldığı işyeri ile eklenti arasında mesafe olması durumunda dahi işverenin hakimiyet ve otoritesinin devam ettiği, başka bir anlatımla bu sahanın iş organizasyonunun kapsamı içinde olduğunun kabulü sosyal güvenlik hukukunun koruyucu amacına hizmet edecektir. Çünkü işveren asıl işin yapıldığı yerden uzak bir eklenti tesis ederek bunu sigortalıların hizmetine*

kazası olarak değerlendirilmesi temelde, işverenin otoritesi altında bulunan, işverence sağlanan ve bu sebeple de gerekli önlemlerin alınması beklenen bir alanda gerçekleşen rizikodan sigortalının en az zararı görmesine ilişkindir. Bu sebeple 5510 sayılı Kanun kapsamında bir kazanın iş kazası olup olmadığı değerlendirilmesinde işyeri sınırları içerisinde bulunan ya da işyerine yakın bir yerde işverence işçilerin konaklamasına özgülenmiş olan lojmanda gerçekleşen kazanın da iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir.

⁴³ Yarg. 21. HD, 23.11.2015, E. 2015/2892 K. 2015/21344, kararı eleştiren Aydın, 2015 Yılı Yargıtay Sosyal Güvenlik Kararları, s. 724 vd. Benzer başka bir kararda ise, “*Davalı işverene ait şantiyeye kuş uçuşu 10 metre mesafede bulunan Köy Hizmetlerine ait 17. Bölge Müdürlüğüne ait karavan önünde, şantiyede çalışan işçiler arasında çıkan kavgayı ayırmak için ekipbaşı muteveffa sigortalı K [...] G [...]’in müdahale ettiği, işçilerden Ş [...] Z [...]’in şantiye mutfağından aldığı bıçakla K [...] G [...]’i öldürdüğü anlaşılmıştır...506 sayılı Kanununun 5. maddesi, işyerinin tanımını sigortalının işini yaptığı yer olarak ifade ettiğine göre, dosyada mevcut müfettiş raporunda da açıklandığı üzere sigortalı ile davalı işverenin işçilerinden Ş [...] Z [...]’in bulunduğu yer, işin niteliği gereği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yemek-uyku ve dinlenme yeri olan karavan da işyerinden sayılır.” değerlendirmesi yapılmıştır (Yarg. 10. HD, 18.03.2004, E. 2004/28 K. 2004/2048).*

⁴⁴ Yarg. 10. HD, 05.07.2004, E. 2004/4465 K. 2004/6425.

⁴⁵ Yarg. HGK, 06.07.2005, E. 2004/10-444 K. 2005/449.

sunduğu andan itibaren iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında sorumluluk alanını genişletmektedir.” ifadelerine yer vermiş ve işverenin iş organizasyonu kapsamında doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan ve kendi iradesiyle kurduğu baraka ile asıl işin yapıldığı inşaat sahasında sigortalıların güvenli bir şekilde gelip gitmesini sağlamakla mükellef olduğu sonucuna varmıştır⁴⁶.

İşyerinin bir parçası olan bağlı yerin tespiti bakımından ise mahkeme, bağlı yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturması gerektiğini ifade ederek gemi ile boğulma olayının gerçekleştiği beton platform arasında böyle bir ilişki olmadığını belirtmiştir⁴⁷.

Olayın işyerinde gerçekleşmesi ancak zarar olgusunun daha sonra doğması ya da tamamlanması da kazanın işyerinde gerçekleştiği gerçeğini değiştirmez. Yargıtay konuya ilişkin verdiği bir kararda, kalp krizinin işyerinde gerçekleşmesi ancak sigortalının hastanede ölmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiştir⁴⁸. Yüksek mahkemeye göre işçinin kalp krizini işyerinde geçirip geçirmediğinin hastane kayıtları ve işyerindeki işçilerin vardiya saatlerini gösteren çizelgeler uyarınca tespit edilmesi ve buna göre hüküm kurulması gerekir⁴⁹. Başkaca bir kararda ise tarlada çalışırken bacağına kene sokan ve olaydan yaklaşık iki hafta sonra Kırım Kongo hastalığına yakalanan sigortalının işyerinde iş kazası geçirdiği kabul edilmiştir⁵⁰. Yine olayın işyerinde gerçekleşmiş olması şartıyla ölüm nedeninin belirlenememiş olması iş kazasının kabulü bakımından sonuç doğurmaz⁵¹.

Burada ayrıca işyerinde kalp krizi olgusunun iş kazası olarak değerlendirilmesi noktasında bir görüş birliği olmadığını ifade edelim. Ancak bizim de katıldığımız çoğunluk görüş ve Yargıtay kararları, kalp krizinin işyerinde gerçekleşmesinin iş kazası olarak kabule kâfi olduğunu, ayrıca kalp krizinin işten kaynaklanmış olmasının gerekmediğini kabul etmektedir⁵². Kalp krizi ile iş arasındaki nedensellik bağı ancak işverenin iş kazasından sorumluluğunun tespiti noktasında gündeme gelecektir. Yargıtay'ın da isabetli olarak belirttiği gibi *“Somut olayda sigortalının, kalp krizi geçirdiği tarihteki çalışma-*

⁴⁶ Yarg. HGK, 25.11.2020, E. 2016/2569 K. 2020/956.

⁴⁷ Yarg. HGK, 05.10.2005, 2005/10-469 K. 2005/565.

⁴⁸ Yarg. 10. HD, 06.02.1990, E. 1989/10005 K. 1990/704; Yargıtayın konuya ilişkin aynı yönde çok sayıda kararı bulunmaktadır. Örneğin, Yarg. 21. HD, 30.04.2002, E. 2001/2320 K. 2002/3690; 21. HD, 08.02.2011, E. 2010/9728 K. 2011/801; 21. HD, 07.06.2016, E. 2015/20594 K. 2016/9335.

⁴⁹ Yarg. 21. HD, 23.06.2020, E. 2019/1835 K. 2020/2738; 10. HD, 02.11.2015, E. 2014/15495 K. 2015/18357; 10. HD, 20.03.2017, E. 2015/10611 K. 2017/2289; 21. HD, 15.12.2015, E. 2015/19578 K. 2015/22597; 10. HD, 30.06.2015, E. 2014/10933 K. 2015/13255; HGK, 13.10.2004, E. 2004/21-529 2004/527.

⁵⁰ Yarg. 21. HD, 13.05.2014, E. 2014/6372, K. 2014/10626.

⁵¹ Yarg. 21. HD, 26.05.2016, E. 2015/16961 K. 2016/8943.

⁵² Aksi yönde, Tuncay/Ekmeççi, s. 419; Uşan/Erdoğan, s. 385; Zehiroğlu, s. 45.

sının hizmet sözleşmesine dayalı olduğu, ölümle sonuçlanan olayın, kalp krizi sonrasında meydana geldiği konusunda uyumsuzluk bulunmamaktadır. Ne var ki, bir olayın kurum ya da işveren açısından iş kazası olarak kabul edilmemiş olması, harici etkenlerle veya aniden ortaya çıkıp çıkmaması, yasanın açık hükmü karşısında olayın iş kazası sayılmamasını gerektirmeyecektir. Zira; yasada açıkça ifade edildiği üzere, zararlandırıcı sigorta olayının, yasada sayılan hal ve durumlardan herhangi birisinde gerçekleşmiş olması, gerekli ve yeterlidir.”⁵³.

İşyerinde intihar olgusu bakımından da benzer bir değerlendirme yapmak mümkündür. Kanaatimizce burada da işyerinde gerçekleşmesi sebebiyle bir iş kazası mevcuttur ve ayrıca olayın iş ile ilgisinin kurulmasına gerek bulunmamaktadır. Ancak öğretide bir görüş, intiharı iş kazası olarak kabul etmeyen kaza tanımında yer alan isteği dışında gerçekleşme olgusundan hareketle değerlendirme yapmaktadır. Bu halde iradi olarak gerçekleşen intihar, iş kazası sayılmaz⁵⁴. Yine bu görüşe göre ancak iş ile ilgili bir durum sebebiyle gerçekleşen intihar, diğer bir söyleyişle işverenin sigortalıyı intihara sürüklemesi halinde ortada bir iş kazasının varlığından bahsedilebilir⁵⁵. 5510 sayılı Kanunun düzenleniş şekline bakıldığında bu görüşe katılmak olası görünmemektedir. Zira Kanunun 22. maddesinde sigortalının kasti davranışının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak parasal yardımlar üzerindeki etkisi düzenlenmektedir. Bu halde eylemin kasti olması, iş kazası sayılmasını değil sadece ödenecek parasal yardımların daha düşük olmasını etkilemektedir⁵⁶. Diğer bir ifadeyle intiharın iş kazası sayılmasına engel bir durum Kanun sistematigi içerisinde yer almamaktadır. Benzer bir biçimde Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2016/21 sayılı Genelgesinde de intihar, iş kazaları arasında yer almaktadır. Öte yandan Yargıtay da çoğunluk görüşe katılarak işyerinde gerçekleşmesi halinde intiharın iş kazası olduğunu kabul etmektedir⁵⁷.

Bu noktada değerlendirilmesi gereken bir diğer husus da sigortalının işyerinde bulaşıcı bir hastalığa tutulması ihtimalidir. Bulaşıcı hastalık, enfekte olmuş bir kişi ile doğrudan temas yoluyla veya çevreye maruz kalma gibi dolaylı yollardan insandan insana bulaşan hastalığı ifade eder (Bulaşıcı Hasta-

⁵³ Yarg. HGK. 16.04.2019, E. 2016/816K. 2019/457.

⁵⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 408-409; Uşan/Erdoğan, s. 385; Zehiroğlu, s. 47.

⁵⁵ Alman hukukunda da sigortalının işten kaynaklanan stres ya da baskı sonucu gerçekleşmek kaydıyla kalp krizi geçirmesi veya intihar etmesi iş kazası olarak kabul edilebilmektedir (Ricke, Rn. 25a; Schmitt, Rn. 132). Bu yönde bazı kararlar, BSG, Urt. v. 06.05.2021- B 2 U 15/19 R, BeckRS 2021, 10111.

⁵⁶ 22. maddenin sigortalının kasıtlı fiillerini iş kazası saymak için değil, kasti davranan sigortalıyı yaptırımlardan belli ölçüde yoksun bırakarak cezalandırmak amacıyla getirildiği yönünde, Tuncay/Ekmekçi, s. 408.

⁵⁷ Yarg. 10. HD. 05.07.2004, E. 2004/4465 K. 2004/6425: “...sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhanesinde diğer bir anlatımla sigortalının “işyerinde bulunduğu sırada” meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur.”.

lıklar Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliği m. 4/1, c). Bu halde bulaşıcı hastalığın iş kazası olarak değerlendirilmesinde önemli olan, hastalığın sigortalıya işyerinde bulaşmış olması ve olayın gerçekleşmesinin anılığıdır. Diğer bir ifadeyle, hastalığa sebebiyet veren mikroorganizmanın sigortalıya nerede ve ne zaman bulaştığının veyahut bulaşmış olabileceğinin belirlenerek olayın işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmiş olduğunun tespiti gerekir⁵⁸. Bu halde özellikle işyerinde birden fazla sigortalının enfekte olması, sigortalının işi gereği bulaş riski yüksek bir pozisyonda çalışması, müşterilerle yakın ilişki içerisindeki sigortalının müşterilerden virüs kapmış olma ihtimalinin ortaya konması gibi yollarla nedensellik bağı kurularak bulaşıcı hastalığın iş kazası olarak kabulü sağlanabilir⁵⁹. Yargıtay da konuya ilişkin bir kararında, Adli Tıp Kurumu raporuyla virüsün kuluçka süresi değerlendirilerek tır şoförünün Ukrayna seferinde H1N1 virüsü kapmış olduğunun tespit edilmesinden hareketle virüse bağlı olarak sigortalının ölümü olayının iş kazası olduğunu kabul etmiştir⁶⁰.

İşyerinde gerçekleşen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için olayın iş saatleri içerisinde gerçekleşmiş olması da gerekli değildir. Bu halde, öğle arasında, ara dinlenmelerinde, iş saatlerinden sonra işyerinde gerçekleşen kaza iş kazasıdır⁶¹. Aynı şekilde, sigortalının işyerinde yemek yerken veya ihtiyaçlarını gidermeye gittiği sırada geçirdiği kaza da diğer şartların varlığı halinde iş kazası sayılır. Nitekim Yargıtay kararlarında da kazanın işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmesi yeterli sayılmış, iş saatleri içinde ya da iş görme borcunun yerine getirildiği sırada meydana gelmesi aranmamıştır. İşçinin işyerinin yanındaki dereye girerek boğulduğu bir olayı iş kazası sayar-

⁵⁸ Yarg. 21. HD. 15.04.2019, E. 2018/5018 K. 2019/293.

⁵⁹ Konuya ilişkin detaylı değerlendirmeler için, Şahin Emir, s. 573 vd.

⁶⁰ Yarg. 21. HD. 15.04.2020, E. 2018/5018 K. 2019/2931: “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 olacağı bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna’ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamında anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.”. Benzer yönde, Yarg. 10. HD. 15.06.2023, E. 2022/7018 K. 2023/6896.

⁶¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 385; Atabek, s. 53. 2016/21 sayılı Genelge’de de “Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir.” ifadesinden sonra örneğin, “sigortalıların işyeri sayılan yerlerde; avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri” kazaların iş kazası sayılacağı belirtilmiştir (1.1.2.1).

ken Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, “*çalışma saati dışında sigortalının yıkanmış olmasının sonuca etkili bulunmadığı*” ifadesine yer vermiştir⁶².

Aynı şekilde olayın salt iş saatleri içerisinde gerçekleşmiş olması da işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmediği durumlarda iş kazası olarak değerlendirmeyi gerektirmez. Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay, olayın meydana geldiği yerin kabotaj bayramlarında tören alanı olarak kullanıldığını, diğer günlerde ise halka açık gezinti yeri olarak değerlendirildiğini, anılı yerin işyeri olarak kullanılan geminin bağlı bulunduğu bölgenin çok ilerisinde, işin niteliği ve yürütümü bakımından “işyerine bağlı” ve “eklenli” niteliğiyle “işyerinden sayılır” yerler kapsamında olmadığını, o işle güdülen amacın daha iyi biçimde gerçekleşmesi konusunda sözü edilen yerin **işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturmadığını** belirterek olayda iş kazası bulunmadığına hükmetmiştir⁶³.

Öte yandan işyerinde bulunma olgusunun işverenin bilgisi ve izni dışında gerçekleştiği durumlarda olay işyeri sınırları içerisinde gerçekleşse dahi ortada iş kazası yoktur. İşverenin bilgisi dışında gece gizlice işyerine giren ve işyerinde alem yaparken kaza geçiren sigortalı bakımından olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkün değildir⁶⁴. Ancak, işverenin işçinin işyerine girmesine engel olmaması halinde kaza iş kazası olarak değerlendirilmelidir. Bu kapsamda yıllık izin deyken arkadaşlarını ziyaret etmek üzere işyerine gelen işçinin geçirdiği kaza iş kazası sayılmalıdır⁶⁵. Zira her ne kadar sigortalının bu halde işyerinde bulunmasının işiyle bir ilgisi bulunmasa dahi işyeri sınırlarına girmesi ve kazanın da bu sınırlar dahilinde gerçekleşmesi halinde 11. maddede aranan şartların gerçekleştiği kabul edilmelidir. Benzer bir değerlendirme, grev sırasında işyerinde çalışmayan ancak işyerine giren işçinin geçirdiği kaza bakımından da yapılabilir. Bu halde de, her ne kadar işçinin işyeri sınırları içerisinde bulunması için bir sebep yoksa da, sigortalının işyerinde geçirdiği kaza iş kazası sayılacağından, burada da iş kazasının varlığı kabul edilmelidir⁶⁶.

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

13. maddenin (b) bendinde düzenlenen bu durum, hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan sigortalılar bakımından işverenin yürüttüğü iş dolayısıyla, bağımsız çalışanlar bakımından ise yürütmekte oldukları iş nedeniyle iş kazasına uğranmasına ilişkin bir düzenleme içermektedir.

⁶² Yarg. HGK, 06.07.2005, E. 2005/444 K. 2005/449.

⁶³ Yarg. HGK, 05.10.2005, E. 2005/10-496 K. 2005/565.

⁶⁴ Yarg. 10. HD, 22.11.2001, E. 2001/5874 K. 2001/8059.

⁶⁵ Aksi yönde, Tuncay/Ekmekçi, s. 420-421; Zehiroğlu, s. 42.

⁶⁶ Aksi yönde, Tuncay/Ekmekçi, s. 420.

Bentte yer alan iş kazası kavramı, temelde işyerinde meydana gelmemekle birlikte iş ile ilgili olan kazaları kapsama almayı hedeflemektedir. Zira işyerinde gerçekleşen kaza ister yürütülen iş sebebiyle isterse da başka bir sebeple gerçekleşsin hali hazırda (a) bendi kapsamında iş kazasıdır. Bu sebeple, (b) bendiyle kapsama alınması amaçlanan kaza, işverenin sigortalıyı işyeri sınırları dışında iş görme borcunu yerine getirmek üzere görevlendirdiği ya da işin niteliği gereği işyeri dışında yapıldığı durumlarda, işin yürütümü sırasında meydana gelen kazalardır. Önemli olan, kazanın işverence yapılan görevlendirme ve sigortalının işiyle ilgisinin bulunmasıdır.

13. maddenin (b) bendi hükmünün uygulanabilmesi için, kazanın gerçekleştiği aşamada sigortalının yürütülen iş ile bağlantılı hareket ediyor olması gerekir. Bu halde kural olarak, çalışma süresi ya da çalışma süresinden sayılan süreler içerisinde gerçekleşen kaza, iş kazasıdır. Zira bu sürelerde işçinin iş görme borcunu yerine getirdiği kabul edilir. Ancak iş kazasının tespiti için şüphesiz ki görülen iş ile meydana gelen kaza arasında nedensellik bağının kurulması gerekecektir⁶⁷. Örneğin, direk dikme işinde çalışan işçinin yerden taş almaktayken elini akrep sokması⁶⁸, damacana su dağıtımı yapan işçinin su bedelini almak için işverence gönderildiği sırada asansör boşluğuna düşerek ölmesi⁶⁹, elektrik arızasını gidermek amacıyla işverence gönderilen sigortalının elektrik akımına kapılması olayları iş kazası olup, iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağı bulunmaktadır. Burada yine olayın tesadüfi olması, işverene kusur atfedilmesinin mümkün olmaması gibi hususların iş kazasının tespitinde etkisi bulunmadığını belirtelim.

İşverence görevlendirilmesi sebebiyle iş görmek üzere işyerinin dışına çıkan işçi, herhangi bir nedenle kazaya uğramış ise bu kaza iş kazası olarak nitelendirilecektir⁷⁰. Ancak sigortalının işverence verilen emir ve talimatlara uymaması ya da bunların dışına çıkarak iş saatleri içerisinde işiyle ilgili olmayan faaliyetlerde bulunması halinde, meydana gelen olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Örneğin, müşteriye gönderilen bir işçinin yolda durarak kahvehaneye uğraması ve burada bir kaza geçirmesi halinde artık bu kazan iş kazası olarak kabul edilemez. Nitekim Yargıtay bir kararında, işveren tarafından görevlendirilen sigortalının yükleme işini yapmak için kendisine verilen araçla bir yakınına para göndermek amacıyla yükleme alanından ayrıldığı sırada geçirdiği trafik kazasının iş kazası niteliğinde olmadığına hükmetmiştir⁷¹.

⁶⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 387; Tuncay/Ekmekçi, s. 415; Sözer, s. 349; Centel, s. 218; Korkusuz/Uğur, s. 269; Günay, s. 519.

⁶⁸ Yarg. 10. HD. 16.11.2020, E. 2020/6998 K. 2020/6526.

⁶⁹ Yarg. HGK. 03.02.2010, E. 2010/21-36 K. 2010/67.

⁷⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 387; Atabek, s. 62; Caniklioğlu, s. 58.

⁷¹ Yarg. 21. HD, 02.11.2015, E. 2015/14827 K. 2015/19327: "Dosyada dinlenen çalışmanı olan tanık; 'iş yerlerinde (İ[...]) A.Ş.'ye ait imalathanede) yüklemelerin makinelerle yapıldığını, davacı kazalının yükleme yapması gibi bir durumun olmadığını' ifade etmiş, yine aynı iş için

Yargıtay konuya ilişkin verdiği kararlarda bu bent kapsamında iş kazasının varlığı için aranan şartları “sigortalının zarar gördüğü kazanın mesai saatleri içerisinde olup olmadığı, işverenin işyeri sınırlarında olup olmadığı, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle kazanın meydana gelip gelmediği, işveren tarafından bir görevlendirme yapıp yapılmadığı, sigortalının işyerindeki görevi araştırılıp, gerektiğinde keşif yapıp, irdelenerek, öncelikle meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığı kuşkuya yer bırakmayacak şekilde tespit edilmeli” şeklinde ifade etmiştir⁷².

Bentte ayrıca bağımsız çalışan sigortalının da yürütmekte olduğu iş nedeniyle uğradığı kazaların iş kazası olduğu düzenlenmiştir. Örneğin, taksi şoförünün araçta gaspa uğraması, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının tarlasına giderken yardan düşmesi halinde geçirdiği kaza da iş kazası olarak kabul edilecektir.

c. Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması

13. maddenin (c) bendi, sadece m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar bakımından uygulama alanı bulacak özel bir iş kazası halini düzenlemektedir. Bu bağlamda, sigortalının işveren tarafından işyeri dışında bir görevi yerine getirmek üzere görevlendirilmesi halinde görev sırasında karşılaştığı kazalar (b) bendi kapsamında iş kazası olarak kabul edilirken, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlar da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası güvencesine alınmış olmaktadır. Görev yerinin aynı veya başka bir şehirde olması, hatta sigortalının yabancı bir ülkede görevlendirilmiş bulunması hükmün uygulanması bakımından önem taşımaz. Önemli olan sigortalının işveren tarafından, yürütülmekte olan iş nedeniyle ve işyeri dışında görevlendirilmiş olmasıdır⁷³.

Bent bakımından tartışmaya en açık husus metinde geçen “sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” ifadesidir. Zira Kanunun lafzına bakıldığında sigortalının asıl işini yapmaksızın geçirdiği sürenin nasıl ve nerede geçirildiği önem taşımaksızın tüm olası kazaların iş kazası kavramı içine dahil edilmek istendiği düşünülebilir. Ancak Yargıtay’ın 506 sayılı Kanundan beri sistematik olarak verdiği kararlarda bu kavram anlamlandırılarak, **hayatın**

görevlendirilen (kilit taşı nakliye işi) diğer kamyon şoförü de bu ifadeyi teyit eder biçimde ‘yükleme alanına yalnız gittiklerini, kazalının kendi şahsi (bir yakınına para gönderme) işi için geldiğini ifade etmiştir. Özetle bir olayın iş kazası sayılması için zararlandırıcı olayın hizmet akdinin ifası sırasında yani işverenin hakimiyeti altında meydana gelmesi şarttır. İşbu dosyada ise asıl işi kilit-parke taşı döşeme işi olan davacının, olay günü malzeme almak için şoför ile birlikte görevlendirildiğine dair iddiasını ispata yeter delil bulunmamakta olup bu kapsamda davasının reddi gerekirken kabulü doğru olmamıştır.”

⁷² Yarg. 10. HD. 21.04.2016, E. 2014/27507 K. 2016/6202.

⁷³ Güzel/Okur/Canıkioğlu, s. 388; Tuncay/Ekmekçi, s. 416; Korkusuz/Uğur, s. 269; Alper, s. 253; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 107; Centel, s. 218.

olağan akışı içerisinde kalmak kaydıyla sigortalının geçirdiği boş zamanlarda başına gelen kazalar, iş kazası olarak kabul edilmiştir⁷⁴. Yine sigortalının yolda, içinde bulunduğu araç işverene ait olmasa ya da onun tarafından tahsis edilmese dahi, başına gelebilecek kazalar da iş kazası olacaktır⁷⁵. Bu halde, işverence görevli olarak başka yere gönderilen sigortalının yol üzerindeki bir parkta arkadaşlarıyla otururken patlayan bir bomba sonucu ölmesi⁷⁶, tır şoförünün görevli olarak gönderildiği yurt dışında gece mola verdiği otelde kalp krizi geçirmesi⁷⁷, malzeme almak üzere işverence toptancıya gönderilen sigortalının işini bitirdikten sonra yol üzerinde babasına ait dükkânda çay içerken silahlı saldırı sonucu yaşamını yitirmesi⁷⁸, Suudi Arabistan'ın Cidde ve Riyad şehirlerine yük götürmek amacıyla görevlendirilen kamyon şoförünün üzerindeki riyalı dolara çevirmek amacıyla Medine'ye giderken trafik kazası geçirmesi⁷⁹, iş kazasıdır.

Öte yandan, yine Yargıtay kararlarında özel amaçlı eğlence ve seyahatlerin görevlendirme süresi içerisinde dahi gerçekleşse iş kazası olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmektedir. Yüksek mahkeme salt özel amaçlarla hareket edilmesinin, kaza ile görevlendirme arasındaki illiyet bağıını kestğini kabul etmiştir⁸⁰.

Bent kapsamında, sigortalının işveren tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmesi olgusunun da değerlendirilmesi gerekir. 5510 sayılı Kanun uyarınca ülkemizle arasında sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan bir ülkede geçici süreyle çalışmak üzere götürülen Türk işçiler m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır (m. 5/1, g; m. 10). Bu halde bu işçiler bakımından da kısa vadeli sigorta kolları ve dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası geçerli olacaktır. Diğer bir ifadeyle, bu işçilerin de yurtdışında geçici görevle buldukları süre içerisinde uğradıkları kazalar, ister oradaki geçici işyerinde, isterse de işini yapmaksızın geçen serbest zamanda gerçekleşsin, hayatın

⁷⁴ Yargıtay'ın bu husustaki istikrarlı kararları için, Yarg. 10. HD, 02.06.1983, E. 1983/2601 K. 1983/3302, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 388; Yarg. 21. HD, 14.06.2016, E. 2015/18158 K. 2016/9853; Yarg. 10. HD, 08.06.2022, E. 2018/5771 K. 2022/8783.

⁷⁵ Yarg. 21. HD, 24.03.2015, E. 2014/3363 K. 2015/6110, Aydın, 2015 Yılı Kararları, 719-720. Aynı yönde, Yarg. 10. HD, 01.12.2005, E. 2015/21183K. 2015/21122; Yarg. 21. HD, 05.04.2012, E. 2011/4196 K. 2012/5289.

⁷⁶ Yarg. 10. HD, 13.10.1987, E. 1987/5024 K. 1987/5139.

⁷⁷ Yarg. 21. HD, 26.04.2010, E. 2009/6341 K. 2010/4758: "...sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere 03.10.2006 tarihinde Arnavutluğun Tiran şehrinde gece molası verip sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahatata çekildiği sırada 01:30 sıralarında kalp krizi geçirip öldüğü, olayın sözü edilen madde gereği davalılar SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerekirken..."; benzer yönde, Yarg. 21. HD, 23.01.2017, E. 2016/12906 K. 2017/378.

⁷⁸ Yarg. HGK, 05.06.1996, E. 1995/10-228 K. 1996/454, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 389.

⁷⁹ Yarg. 10. HD, 03.02.1987, E. 1987/19 K. 1987/430.

⁸⁰ Yarg. 21. HD, 29.04.2002, E. 2002/2036 K. 2002/3525, Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 195; Yarg. 21. HD, 14.06.2016, E. 2015/18158 K. 2016/9853.

olağan akışı içerisinde olmak kaydıyla iş kazası olarak kabul edilecektir. Kanunda “geçici görev” kavramının ne kadar bir süreye ilişkin görevlendirmeyi ifade ettiği belirtilmediğinden, somut olayın özelliğine göre geçicilik unsurunun tespit edilmesi gerekir⁸¹.

d. Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması

Maddenin (d) bendinde ise İşK m. 74 hükmü uyarınca kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmek üzere günde toplam bir buçuk saat verilen süt izni süresince gerçekleşen kazaların iş kazası olduğu düzenlenmiştir. Burada işçinin yine İşK m. 74 hükmü uyarınca günlük çalışma süresinden sayılan, ancak fiilen işyerinde geçirmediği süredeki rizikolara karşı korunması amaçlanmıştır⁸².

⁸¹ Yarg. 10. HD, 06.10.2016, E. 2016/9450 K. 2016/12142: “Davacı vekili, davacıların murisi sigortalının, davalı şirketin Katar’daki şantiyesinde 02.12.2009 tarihinde çalıştığı sırada ani kalp durması sonucu vefat etmesi nedeniyle, olayın iş kazası olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiş...5510 sayılı Kanununun 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5. maddesinin (g) bendinde, ülkemiz ile ... güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen ... işçilerinin 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacakları ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile ... sigortası hükümlerinin uygulanacağı, bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri durumunda, 50. maddenin 2. fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümlerinin uygulanacağı, bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca ... sigortası primi alınmayacağı belirtilmiş, 10. maddesinde de 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri durumunda, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin ... sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği hüküm altına alınmıştır. 506 sayılı Kanunun 7. ve 5510 sayılı Kanununun 10. maddeleri kapsamında sigortalı sayılabilmek için, ... ile yabancı ülke arasında ...güvenlik sözleşmesi düzenlenmemiş olması, ... işverenin iş merkezinin Türkiye’de bulunması, gerçek veya tüzel kişi ... işverenin Türkiye’de iş yapmak koşulu aranmaksızın Türkiye’de tescil edilmiş ya da tescil edilebilir nitelikte işyerinin olması, ... işveren ile ... işçi arasında yabancı ülkede yerine getirilecek iş görme edimine ilişkin bireysel iş sözleşmesinin Türkiye’de yapılması, ... işçinin işbu yazılı veya sözlü hizmet sözleşmesinin ... işçiyi yüklediği iş görme ediminin yerine getirilmesi gereği olarak yurt dışında yaşamasının sürekli olmayıp geçici nitelik taşıması gerekmektedir. Anılan maddelerde “geçici görev” kavramı bakımından herhangi bir süre sınırlaması öngörülmediğinden, görevin geçici mi yoksa sürekli mi olduğunun belirlenmesinde her somut olayın özelliği, bu yönde hizmet akdinin sigortalıya yüklediği iş görme ediminin niteliği, iş süresini belirlemeye ilişkin iş hayatının olağan akışı ve ... güvenlik hukuku ilkeleri gözetilmelidir.”. Benzer değerlendirmeler için ayrıca, Yarg. 10. HD, 17.01.2019, E. 2018/746 K. 2019/291; Yarg. 10. HD, 29.12.2020, E. 2020/7072K. 2020/7833; Yarg. 10. HD. 11.03.2020 E. 2019/525 K. 2020/2283.

⁸² Şahin Emir de yaptığı değerlendirmede, süt izni süresinin İşK m. 66/e hükmü uyarınca çalışma süresinden sayılan hallerden biri olması karşısında emzirme süresinde gerçekleşen kazanın iş kazası olarak ayrıca düzenlenmeseydi dahi iş kazası sayılması gerektiğini ifade etmektedir (Şahin Emir, s. 291).

Sigortalının süt iznini, işverence tahsis edilen bir yerde veya evinde ya da çocuğunun bulunduğu yerde geçirmesi mümkündür. Burada önemli olan, kazanın söz konusu izin süresinin kullanıldığı zaman dilimi içerisinde gerçekleşmesidir⁸³. Bu kapsamda örneğin, süt izni sırasında işyerine gelmek amacıyla karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu sigortalının ölmesi olayı, iş kazası olarak kabul edilecektir⁸⁴. Yine, 2016/21 sayılı SGK Genelgesinde kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza ile çocuğun bulunduğu yere gidiş gelişi esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılacak hallere örnek olarak belirtilmiştir (m. 1.1.2.4).

Öte yandan, kadın sigortalının çocuğunu fiilen emziriyor olup olmadığı da bu sürede gerçekleşen kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesine etki etmez⁸⁵. Kanunda aranan tek şart, kadının yasal süt izni süresi için ayrılan zaman içerisinde kazaya uğramış olmasıdır. Bu kapsamda iznin getiriliş amacına tamamen aykırı olmamak kaydıyla, hayatın olağan akışı içerisinde düşülebilecek alışveriş yapmak, yemek pişirmek veya temizlik yapmak gibi ev işleriyle uğraşma, işe geliş ya da gidiş süresinde yolda olma da iş kazası niteliğini ortadan kaldırmaz⁸⁶. Bu kapsamda iznin amacının annenin çocuğuyla birlikte vakit geçirmek olduğu unutulmamalıdır. Bu konudaki kriterin, iznin en azından bir kısmının çocuk ile birlikte geçirilmesi olarak tespit edilmesi mümkündür.

e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında kazaya uğramaları

5510 sayılı Kanun m. 13/1, (e) bendinde 506 sayılı Kanundan farklı olarak sigortalıların işverence sağlanan taşıtla yaptıkları yolculuklar iş kazası sayılmış, bu taşıma işleminin toplu olarak götürüp getirme şeklinde gerçekleşmesi koşulu kaldırılmıştır⁸⁷. Böylece, münferit olarak yapılan taşımalarda

⁸³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 389; Sözer, s. 352; Çenberci, s. 121; Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın, s. 388; Alper, s. 253- 254; Şahin Emir, s. 291; Oğuz/Arslanpınar, s. 769; Pakin Akın, s. 38.

⁸⁴ Yarg. HGK, 10.06.1983, E. 1981/10-328 K. 1983/652: "Toplu sözleşmenin 64. maddesi uygulanarak kendisine, saat 7-9 arasında kullanılmak üzere, işveren tarafından, 2 saat emzirme (süt izni) verilmiş bulunan sigortalı, bu izin süresi içerisinde saat 8.30 sırasında işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken davalının kullandığı motorlu taşıtın çarpması sonucu vefat etmiştir, İş Kanununun 62/d maddesine göre "emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilen süreler" iş süresinden sayılır ve iş süresinden sayılan zaman içerisinde işyerine gelirken uğranılan kaza da iş kazasıdır. Nitekim, 506 sayılı SSK nun 11/A-d maddesi de "emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen sigorta olaylarının, işkazası sayılacağını belirtmiş bulunmaktadır."

⁸⁵ Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın, s. 388; Akın, s. 34; Şahin Emir, s. 291.

⁸⁶ Canbolat, s. 21; Şahin Emir, s. 292. Aksi yönde, Atabek, s. 65; Sözer, s. 345.

⁸⁷ Hüküm 506 sayılı Kanunda "sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri" biçiminde düzenlenmiş olmakla birlikte Yargıtay bazı kararlarında, münferit taşımaları da hükmün kapsamı içinde değerlendirmiş ve toplu

meydana gelen kazaların da aracın işverence sağlanması koşuluyla iş kazası sayılması mümkün hale gelmiştir. Münferit taşıma, sürücü ile birlikte bir sigortalının taşınması şeklinde düşünülebileceği gibi işverence sigortalıya tahsis edilen ve sigortalı tarafından işe geliş-gidişlerde kullanılan araç da bu kapsamda kabul edilmelidir⁸⁸.

Bahse konu maddenin uygulanabilmesi için işverenin sigortalı ya da sigortalının işe geliş ve gidişlerinde kullanılmak üzere bir taşıt tahsis etmesi ve kazanın söz konusu taşıma sırasında gerçekleşmesi gerekir. Öte yandan, bahse konu aracın işverene ait olması, kiralanması ya da alt işverence kullanılmasına bakılmaz⁸⁹. İşyerine araçla getirip götürme olgusunun bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle taahhüt edilmiş olması, işin niteliğinden doğması veyahut sosyal amaçlarla yapılmış olması da kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi bakımından farklılık arz etmeyecektir⁹⁰. Önemli olan, taşıtın sigortalı ya da sigortalının işe geliş ve gelişleri için tahsis edilmiş olmasıdır. Nitekim

sözcüğünün, münferit taşımaları da kapsadığı sonucuna varmıştı. Yüksek Mahkeme konuya ilişkin bir kararında, anılan hükmün amacının işverenin aracıyla işe götürülüp getirilirken sigortalıların karşılaşabilecekleri rizikolara karşı güvence altına alınmaları olduğunu, toplu ve münferit taşımalar arasında bu çerçevede bir ayırım gözetilmesinin kanun koyucunun amacı ve sosyal güvenlik hukukunun temel ilkeleri ile çelişeceğini, bu durumun çoğun içinde azın da bulunduğu prensibiyle bağdaşamayacağı ve bu düşüncelerle, toplu sözcüğünün, münferit taşımaları da kapsadığını ifade etmiştir (Yarg. 10. HD, 19.06.1992, E. 1991/15658 K. 1992/6893. Kanunun açık hükmü karşısında kararın isabetli olmadığı yönünde, Tuncay, Karar İncelemesi, s. 18 vd.

⁸⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 390; Tuncay/Ekmekçi, s. 422; Sözer, s. 349 vd.; Korkusuz/Uğur, s. 270; Günay, s. 519; Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdikleri, s. 67; Balcı, s. 113.

⁸⁹ Yarg. 21. HD, 17.11.2015, E. 2015/8825K. 2015/20395: "Gerçekten, sigortalının yolcu olarak içerisinde bulunduğu aracın işverence yurt dışındaki şantiyeden yurda dönüş için hava alanına gidilmek üzere temin edildiği ve sürücü hatası ile devrilmesi ile meydana gelen kazada sigortalının öldüğü, kazaya başka bir aracın karışmasının söz konusu bulunmadığı, dosya içerisindeki bilgi ve belgelerle iş kazası tespitine ilişkin kesinleşen ilamdan bellidir. Sigortalının geçirdiği kazanın iş kazası olarak tespiti ile birlikte kaza geçirilen aracın işverence temin edildiği ve işçi servis aracı olduğu hususlarının da davalı işveren bakımından kesinleştiği ortadadır... Şu duruma göre servis düzeninin bulunduğu bir işyerinde sigortalıların emniyetli ve güvenli bir şekilde işyerine götürülüp getirilmeleri işveren yükümünde olan bir sorumluluktur. İşverenin bu görevi kendi araç ve işçisiyle yapılabileceği gibi taşıma sözleşmesine bağlı olarak da yaptırması mümkündür. İşçi taşıma işinin işveren nam ve hesabına yapılması durumlarında, işçiye karşı sorumluluk doğrudan işverene aittir. Servis işini yüklenenle servisten yararlanılan işçiler arasında, doğrudan hukuksal ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle; işverenin, taşıma sırasında doğrudan sorumlu olduğu gözetilmeksizin istemin reddi usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır". Aynı yönde, Yarg. 10. HD. 26.11.2019, E. 2019/5824 K. 2019/9109.

⁹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 391; Atabek, s. 66; Çenberci, s. 119; Tunçomağ, 261; Ozanoğlu/Yalınzoğlu/Tümer, s. 175. Aynı yönde, "Somut olay değerlendirilecek olursa; işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen başka bir aracın kusurlu çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekeceği kuşkusuzdur. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez", Yarg. HGK, 18.03.1987, E. 1986/722 K. 1987/203.

Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, normalde servis aracı olarak kullanılmayan, ancak o gün işçilerin ısrarıyla ve işverenin emir ve talimatı olmaksızın binilen araçta gerçekleşen kazanın iş kazası olmadığına hükmetmiştir⁹¹. Başka bir kararında da “hatır taşınması” şeklinde gerçekleşen bir taşımanın doğrudan iş kazası olarak kabul edilemeyeceğini, ancak olaya konu aracın işveren tarafından kiralanmış olması sebebiyle kiralayan ile işveren arasındaki ilişkinin, sigortalının 00.25 te servis aracında bulunma nedeninin, mesainin o saate kadar devam edip etmediği konularının ayrıca değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir⁹².

Anılı bent kapsamında düşünülebilecek iş kazaları ekseriyetle trafik kazası şeklinde zuhur etmektedir. Yargıtay trafik kazası şeklinde gerçekleşen olayın iş kazası sayılması bakımından aradığı kriterleri, “dava konusu kazanın yapıldığı ... plakalı aracın işveren tarafından sağlanan bir taşıt olup olmadığını, yakıtının veya yakıt masrafının işveren tarafından sağlanıp sağlanmadığını araştırmak, işveren tarafından sağlanan taşıt olduğu tespit edildiği takdirde yasaya uygun olarak iş kazası olacağını dikkate alarak sonuca gitmek” şeklinde sıralamıştır⁹³. Bu halde, sadece taşıtın kendisinin değil, ayrıca yakıtının ya da yakıt masraflarının işveren tarafından karşılanması halinde de gerçekleşen kaza iş kazası olarak değerlendirilebilecektir⁹⁴. Ancak işverence sağlanacak ulaşım kartı, yol yardımı gibi toplu taşımaya yönelik yardımlar, olayın iş kazası olarak değerlendirilmesini sağlamaz⁹⁵.

İşyerine gidiş geliş sırasında gerçekleşen kazanın olağan güzergâh üzerinde meydana gelmesi gerektiği ise kanaatimizce söylenemez⁹⁶. Zira benzer bir

⁹¹ Yarg. 10. HD. 01.12.2015, E. 2015/21183 K. 2015/21122: “Yapılan yargılama sonunda, davaya konu olayın, “işveren tarafından araç tahsisinin yapılmaması sebebiyle işveren emir ve talimatı olmaksızın işçilerin kendi tercihleri ile M. Ç. in kullanmış olduğu araca binmeleri şeklinde gerçekleştiği, işveren tarafından bizzat araç tahsisi durumunun olayda bulunmadığı, 5510 sayılı kanun 13 madde 1 fıkra e bendi gereği iş kazası şartlarının oluşmadığı, olayın trafik kazası niteliği taşıdığı” gerekçesiyle iş kazası olarak değerlendirilemeyeceği...”.

⁹² Yarg. 10. HD. 20.03.2023, E. 2023/1187 K. 2023/2800.

⁹³ Yarg. 21. HD. 23.12.2019, E. 2019/3698 K. 2019/7972.

⁹⁴ Aynı yönde, Tuncay/Ekmekçi, s. 422; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 160; Zehiroğlu, s. 66. Aksi yönde, Alper, s. 254.

⁹⁵ Gaziantep 10. BAM tarafından verilen ilgi çekici bir kararda, Sendika ile Batman belediyesi arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde yer alan “F1 Sendikasına üye işler (kadrolu ve geçici işçiler) işlerine gidiş ve dönüşleri işveren tarafından sağlanarak servis araçları ile temin edilir. Belediye gerek görürse servis araçları yerine işçilerin işe gidiş ve dönüşlerini toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlandırarak sağlar. Bunun için tanıtıcı kart veya paso verilir.” hükmünden hareketle mahkeme, “TİS hükümleri kapsamında davacının 12.10.2017 tarihinde sabah 07.10’ da işe gitmek için bindiği otobüste geçirdiği kazanın davalı işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişi sırasında meydana geldiği ve iş kazası olduğunun kabulü” yönünde hüküm kurmuştur (Gaziantep 10. BAM, 30.09.2020, E. 2019/952 K. 2020/602).

⁹⁶ İşe gidiş ve gelişler sırasında gerçekleşen kazaların iş kazası olduğunu kabul eden Alman sosyal güvenlik hukukunda ise temelde belirli bir rota içerisinde yapılan ulaşım faaliyeti

ifadenin yer aldığı tasarı metni görüşmeler sırasında kaldırılmıştır. Öte yandan, taşıtın işin yapıldığı yere gidiş ve gelişler sırasında kullanılması gereği karşısında söz konusu olayın gerçekleştiği yerin “uygun” olması gerekir. Diğer bir anlatımla, işe geliş veya gidiş sırasında kullanılacak sabit bir güzergâh bulunmasa dahi, yolun işe gidişe elverişli olması ve zaman diliminin de işe gidiş ya da işten dönüş ile uyumlu bulunması gerektiği söylenebilir. Bu husus, özellikle toplu taşımalar sırasında bir sorun olarak karşımıza çıkmayacaktır. Çünkü servislerin kalkış yeri ve zamanı ile duracağı noktalar sıklıkla işveren tarafından önceden belirlenmiştir. Ancak sigortalıya özel tahsis edilmiş bir aracın söz konusu olduğu durumlarda, mutad güzergahtan sapılarak aracın kişisel amaçla kullanımı gündeme gelebileceğinden, burada sapmanın objektif sınırlar içerisinde kalıp kalmadığının, somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gerekir⁹⁷.

Sigortalının araca biniş ya da iniş sırasında elini sıkıştırması, hareket halindeyken çıkan bir kavgada yaralanması, dışarıdan gelen bir silahlı saldırı sonucu bir sigortalının vurulması gibi durumların da iş kazası olarak düşünülmesi gerekir. 2016/21 sayılı Genelgede bu husus “*Burada önemli olan işverence sağlanan bir taşıtın bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen olayın, yine işverenin kiraladığı bir minibus veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların evlerinden işyerine, işin bitiminde de işyerlerinden evlerine getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen trafik kazasının, sigortalının servis aracından inerken düşerek yaralanması veya araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olayın, iş kazası sayılması gerekmektedir*” şeklinde ifade edilmiştir. Maddenin devamında ise “*Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır.*” denilerek araçtan indikten sonra gerçekleşen kazaların bu kapsamda iş kazası sayılamayacağı belirtilmiştir⁹⁸.

güvence altına alınmıştır. Bu kapsamda kural, evden çıkış ile işyerine geliş arasında geçen yolculuk sırasında sigortalının iş kazasına karşı güvence altına alınmasıdır. Bu bağlamda, sigortalının evinin dış kapısından başlayarak işyerinin dış kapısında sona eren güzergâh boyunca sigortalı iş kazasına karşı güvence altındadır. Rota bakımından ise temel yaklaşım Türk hukukundakine benzer biçimde en kısa yolun seçilmesi değildir, sigortalı kaza riski daha düşük bir yolu seçebilir. Önemli olan sigortalının işyerine gitme amacıyla hareket etmiş olmasıdır. Öte yandan evin ve işyerinin belirlenmesi noktasında özellikle aile hayatı ile bağlantılı olarak bir tanım istisnalar da getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için, Holsträter, Rn. 111, 112; Kunkel, Rn. 13. Konuya ilişkin bazı kararlar, BSG, Urt. v. 27.11.2018- B 2 U 28/17 R, BeckRS 2018, 40346. BSG, Urt. v. 30.01.2020- B 2 U 20/18 R, BeckRS 2020, 11511.

⁹⁷ Konuya ilişkin ayrıca, Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 162. Aslanköylü, s. 643; Zehiroğlu, s. 67. Alman hukukunda işe geliş ve gidişlerde gerçekleşen kazaların iş kazası sayılması bakımından bazı özel durumlara da ayrıca yer verilerek detaylı bir düzenleme yapılmıştır (§ 8 SGB VII).

⁹⁸ Aynı yönde, Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 202- 203.

Öte yandan, Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, servise binmek amacıyla işverence belirlenen noktaya gitmek üzere karşıdan karşıya geçerken gerçekleşen trafik kazasının iş kazası olduğunu kabul etmiştir⁹⁹. Ancak karşı oy yazısında isabetli olarak, sigortalı henüz tahsis edilmiş araca binmeden, hatta araca binilmesi için belirlenen noktaya dahi ulaşmadan gerçekleşen kazanın iş kazası olarak kabul edilemeyeceği, bu yaklaşımın Kanunun sözü ve ruhuya uyumlu olmadığı ifade edilmiştir. Biz de karşı oy yazısına katılıyoruz. Zira aksi durum, Kanunda yer alan iş kazası kavramının sınırlarını belirsizleştirecek ve konuyu çok daha tartışmalı bir noktaya taşıyacaktır. Başka bir kararda ise yine, sigortalının araçtan indikten sonra işyerine girerken yürüdüğü 5-6 dakikalık mesafe içerisinde yoldan geçen bir aracın çarpması sonucu ölümünün iş kazası olduğunu kabul etmiştir¹⁰⁰. Öte yandan diğer bir kararında, servise bineceği sırada husumetli olduğu ve aynı işyerinde çalışan başka bir işçinin sigortalıyı servis alanından uzaklaştırarak bıçaklaması olayının, olay servis alanı dışında gerçekleşse de servisle taşıma ve nakillerin işveren sorumluluğunda olması sebebiyle iş kazası olduğu sonucuna ulaşılmıştır¹⁰¹.

⁹⁹ Yarg. 21. HD, 25.04.2016, E. 2016/6933 K. 2016/7258:” Somut olayda sigortalı, servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada, ruhca arızaya maruz kaldığı açıktır. Hal böyle olunca ve özellikle zararlandırıcı sigorta olayının, yukarıda sözü geçen maddenin (e) bendinde vurgulandığı üzere sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülmesi sırasında, başka bir anlatımla, servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada oluştuğuna göre, sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiği hukuksal gerçeği ortadadır. Zira, (e) bendinde; ‘götürülmesi sırasında’ sözcüklerinin sigortalıların işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere toplu olarak buldukları hazırlık dönemini de kapsadığı söz götürmez. Öte yandan, ‘götürme sırasında’ sözcüklerinin salt-servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı biçiminde yorumlamak, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceği tartışmasızdır”.

¹⁰⁰ Yarg. 21. HD, 01.05.2003, E. 2003/4144K. 2003/4122: “...davacılar murisinin servis aracıyla işe giderken servis aracının işçiyi işyerinin içine kadar götürmeyip Erzurum-Ilca karayolunun üzerinde bırakıp buradan 5-6 dakikalık yürüme yolu ile davalıya ait Şantiye’ye ulaştığı olay gününden önce de işe gidişlerin bu şekilde olduğu anlaşılmaktadır. Olay günü ise, işçinin servis aracından Erzurum-Ilca yolu üzerinde bırakıldığı, işçinin davalıya ait şantiyeye gitmek üzere yolun sağından soluna geçerken yoldan geçen 3. şahsa ait bir aracın çarpması sonucu öldüğü anlaşılmaktadır. Bilindiği üzere, işe giderken geçirilen süre 506 sayılı Yasa’nın 11. maddesi (e) fıkrası gereğince hizmet süresinden sayılacağından ve dava konusu olay işe giderken gerçekleşmiş olduğundan kazanın trafik-iş kazası olduğu ortadadır.”.

¹⁰¹ Yarg. 10. HD, 31.03.2016, E. 2014/27166 K. 2016/4662: “Sigortalı...in mesai bittikten sonra işyeri sınırları içerisinde bulunan servis araçlarının bulunduğu yere gelip servis aracına binmek istediği sırada, aynı işyeri çalışanı olan ve daha önceden husumeti bulunan ...in aynı gün işyerindeki bir tartışmanın devamı gereği sigortalının koluna girerek servis alanından uzaklaştırarak götürdüğü boş bir alanda bıçaklayarak öldürmesi şeklinde meydana gelen olayda; işyeri çalışanlarının servisle taşınması halinde taşıma ve nakillerin işveren sorumluluğunda olması, eylemin servis alanı içerisinde başlayıp servis alanı dışında tamamlanmış olması karşısında davaya konu olayın iş kazası olarak kabulü yerinde olacaktır.”. Ayrıca kararın değerlendirilmesi için, Ertürk, 2016 Yılı Yargıtay Sosyal Güvenlik Kararları, s. 124-125.

C. SİGORTALININ UĞRADIĞI KAZA SONUCU BEDENSEL VEYA RUHSAL BİR ZARARA UĞRAMASI

İş kazasının varlığının kabulü için sigortalının gerçekleşen ani olay sonucunda hemen veya sonradan bedenen veya ruhsal olarak zarara uğraması gerekir. Diğer bir ifadeyle bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesinde “ani” olma unsuru sadece fiile ilişkin olup zarar belirli bir süre sonra da ortaya çıkabilir¹⁰². Bu kapsamda etkilerin belirli bir süre devam etmesi ya da sonradan kendini göstermesi, zaman içerisinde artması ya da azalması, kazanın iş kazası olduğu gerçeğini değiştirmez.

Uğranılan zararın sosyal güvenlik hukuku sistemi kapsamında sigortalıya yardım yapılmasını gerektirecek nitelikte ve ağırlıkta olması gereklidir¹⁰³. Bu anlamda düşünülebilecek basit ve iş yaşamında sıkça görülebilen önemsiz yaralanmalar, iş kazası olarak değerlendirilemez. Bunların dışında kalan her türlü yaralanma, sakatlanma, kırık, yanık, işitme duyusu gibi bir duyunun azalması veya kaybı, iç kanama, beyin kanaması gibi iç organlardaki zararlar, dış organlarda meydana gelen anatomik değişiklikler iş kazası olarak kabul edilecektir¹⁰⁴. Kaza sonucu sigortalının ölümü de kuşkusuz bir iş kazasıdır. Sigortalının ayrıca uğradığı kaza nedeniyle, ruhsal bir engele uğraması, kazanın sigortalının üzerinde bıraktığı acı ve elem duyguları, kişinin duygusal dengesini bozan korku, panik gibi olumsuz duygular da iş kazası kapsamına girer¹⁰⁵. Örneğin akıl hastalığı, hafıza kaybı, zihinsel yorgunluk, sürekli sinir bozuklukları zarar unsurunu sağlar¹⁰⁶. Öte yandan daha önce de ifade ettiğimiz üzere sigortalının malvarlığı üzerinde doğacak zararlar iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir.

Sigortalının hali hazırda kullanmakta olduğu protezlerde meydana gelen kaza zararın ise iş kazası olarak kabul edilip edilemeyeceği tartışmalıdır. Konuya

¹⁰² Eren, İş Kazası, s. 8; Tuncay/Ekmekçi, s. 428; Sözer, s. 357; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 109; Alper, s. 250. Ayrıca, Yarg. 21. HD, 15.04.2019, E. 2018/5018 K. 2019/2931, “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 olacağıının 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.”

¹⁰³ Korkusuz/Uğur, s. 270; Centel, s. 219; Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 204; Alper, s. 250; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 164.

¹⁰⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 392. Tuncay/Ekmekçi, s. 428; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 163.

¹⁰⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 392; Tuncay/Ekmekçi, s. 428; Sözer, s. 356; Korkusuz/Uğur, s. 270; Günay, s. 216; Kandemir, s. 41; Nomer, s. 181; Ayan, s. 320.

¹⁰⁶ Saymen/Ekonomi, s. 86; Çenberci, s. 117; Üçışık, s. 95; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 392; Tuncay/Ekmekçi, s. 412.

ilişkin bir görüşe göre protezler cismani zarar kapsamında yer aldığından bunlar üzerinde doğan zararlar iş kazası olarak değerlendirilemez¹⁰⁷. Ancak doktrinde ağırlıklı olarak kabul edilen ve bizim de katıldığımız görüş, vücut üzerinde doğacak zararın vücuda entegre edilen protezleri de kapsadığı yönündedir¹⁰⁸. Bu halde takma kol ya da bacak, protez göz vb.nde meydana gelen zarar da iş kazası olarak değerlendirilecektir.

D. KAZA İLE ZARAR ARASINDA İLLİYET (NEDENSELLİK) BAĞININ BULUNMASI

Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için aranan son unsur kaza ile sigortalının bedenene ya da ruhen zarar görmesi sonucu arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır¹⁰⁹. Gerçekten de iş kazasının haksız fiilin özel bir hali olduğu gözetildiğinde fiil ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunmaması halinde 13. maddede öngörülen yerde ya da zamanda gerçekleşmiş olması, olayın tek başına iş kazası olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmaz.

İlliyet bağının kurulması iş kazasının tespiti bakımından en sorunlu unsur olarak değerlendirilebilir. Zira özellikle iş yaşamının karmaşık yapısı içerisinde her olay ile sonuç arasında doğrudan bir ilişki kurulması kolay olmamaktadır. Bu halde illiyet bağı kurulurken hayatın olağan akışı ve genel yaşam deneyimlerine göre kazanın gerçekleşen neviden bir zararı doğurmaya elverişli olup olmadığının tespit edilmesi gerekli ve yeterlidir¹¹⁰. Sigortalının uğradığı zararın, zarar verici olayın beklenemeyecek bir sonucu olması halinde artık uygun illiyet bağından bahsedilemeyecektir. Bu durumun tespiti özellikle olay ile zararın meydana gelmesi arasında sürenin uzaması halinde zorlaşmaktadır. Yargıtay kararına konu bir olayda sıva yaparken iskeleden kayan ve ayağında bir sıyrık meydana gelen, bu olaydan sekiz gün sonra septi-semi şoku nedeniyle böbrek yetmezliğinden ölen sigortalının uğradığı kazayı iş kazası olarak kabul etmek için “*ayak sıyrılması olayı ile septi-semi hastalığı ve akut böbrek yetmezliği arasında uygun neden sonuç bağının tıbbi açıdan belirlen-*

¹⁰⁷ Eren, İş Kazası, s. 6.

¹⁰⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 392; Tuncay/Ekmekçi, s. 412; Eren, İş Kazası, s. 8; Tunçomağ, s. 264; Sözer, s. 352-353; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 109; Centel, s. 220.

¹⁰⁹ Alman hukukunda iş kazaları bakımından illiyet bağının tespiti iki basamaklı biçimde gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için hem kaza ile görülen iş arasında bir nedensellik bağı bulunmalı hem de dışsal olay zararı doğurmaya elverişli olmalıdır. Her iki illiyet bağının bir arada bulunmaması halinde olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Kunkel, Rn. 3, 7; Ricke, Rn. 4a. Ayrıca, BSG, Urt. v. 13.11.2012- B 2 U 19/11 R, BeckRS 2013, 66068. BSG, Urt. v. 18.03.2008- B 2 U 12/07 R, BeckRS 2008, 56594. BSG, Urt. v. 12.05.2009- B 2 U 12/08 R, BeckRS 2009, 67321.

¹¹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 393; Tuncay/Ekmekçi, s. 410-411; Eren, İş Kazası, s. 12; Tunçomağ, s. 265; Ulsan, s. 73 vd.; Akın, s. 46 vd.

mesi” gerektiğine karar vermiştir¹¹¹. Başka bir kararda ise, bozulan servisin tamiri sırasında yeni servis geleceğini bilmesine rağmen servis noktasından ayrılan ve trafik kazası geçiren işçinin yaşadığı kazanın iş kazası olmadığına hükmetmiştir¹¹². Mahkemeye göre “*Netice itibarıyla para çekmek amacıyla yolda yürüyen sigortalının yaşadığı kaza işverenin organizasyon alanı içinde kalmamakla birlikte, işin yürütümü ile ilgili olmadığı gibi sigortalının yaptığı işle de bağdaşmamaktadır... Somut olayda, davacılar murisinin işverence temin edilen servis aracının yolda arızalanması üzerine servisten inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması ile illiyet bağı kesilmiştir.*” Yine başka bir kararında, düşme sonucu başvurduğu hastanede göğüs hastalıklarından hakkında %40 maluliyet raporu düzenlenen sigortalının iş kazası tespit talebini reddetmemiş, düşme olgusu ile maluliyet arasında uygun illiyet bağının tespiti gerektiğini belirterek “*davacı tarafından iş kazasının oluş şekli olarak iddia edilen düşmenin ne şekilde meydana geldiği, işyerinde veya işin yürütümü sırasında meydana gelip gelmediğinin, yine olaya ilişkin dosyada mevcut olan ve eksiklik olması halinde de ilgili sağlık kuruluşlarından celbi ile elde edilecek tıbbi kayıtların tetkiki ile bu kayıtlarda belirlenen arazaların düşme ile bağlantılı olup olmadığı araştırılmalı, ayrıca olay günü davalı işveren nezdinde çalışan bordrolu çalışanlar Mahkemece resen tespit edilerek, kazanın oluş biçimi ile ilgili ayrıntılı ifadeleri alınmalı böylelikle dosya içinde mevcut tüm deliller değerlendirilmek suretiyle sonucuna göre bir karar verilmelidir.*” ifadelerine yer vermiştir¹¹³.

¹¹¹ Yarg. HGK, 07.03.1990, E. 1989/10-40 K. 1990/147.

¹¹² Yarg. 21. HD. 15.10.2018, E. 2018/641 K. 2018/7389: “*Olayın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için; olaya, maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanununun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hâl ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, olayın, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur. Somut olayda, davacılar murisinin işverence temin edilen servis aracının yolda arızalanması üzerine servisten inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması ile illiyet bağı kesilmiştir. Buna göre, kazanın 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde sayılan hâl ve durumlardan herhangi birine girmediği ve aynı zamanda bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı da bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine ilişkin ilk derece mahkemesi kararı usul ve yasaya uygun olduğundan Bölge Adliye Mahkemesince ,davanın istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.*”. Karara karşı ilk derece mahkemesinin direnmesi üzerine Hukuk Genel Kurulu da benzer yönde bir karar vermiştir. Karar için, Yarg. HGK, 11.02.2020, E. 2019/389 K. 2020/120.

Ancak Hukuk Genel Kurulu kararının karşı oy yazısında sigortalının servis noktasından ayrılmasının işverenin kusuru bakımından illiyet bağı koparsa da iş kazası olma bakımından etkisi bulunmadığı ifade edilmektedir. Karşı oy yazısında bu husus aynen “*Ölen sigortalının ölüm olayı işe geli ve gidiş sırasındaki zamanda, kısaca işverenin gözetme borcunun devam ettiği yer içinde meydana gelmiştir. Araç arızalanmasa idi işçi evine kadar bırakılacaktı. İşveren aracının arızalanması, uygun illiyet bağı kapsamında da değerlendirilebilir. Ölen işçinin gönderilecek aracı beklemeden ayrılması; onun kusurunu, dolayısıyla işverenin sorumluluğunu etkileyecektir. Ancak bu durum iş kazası olgusunu ortadan kaldırmayacaktır.*” ifadeleriyle ortaya konmuştur.

¹¹³ Yarg. 10. HD. 08.06.2022, E. 2022/6068 K. 2022/8784.

İş kazasının işin yürütümü sırasında gerçekleşmiş olması halinde sigortalının işverenin emir ve talimatı altında bulunması karşısında illiyet bağının mevcut olduğu kabul edilmelidir¹¹⁴. Örneğin eski tarihli bir kararında Yargıtay, deri balyalarının kaldırılması sırasında beyin kanaması geçirip ölen sigortalının yaptığı iş sırasında sarf ettiği efor sebebiyle ölüm olgusunun meydana gelmesi halinde iş kazasının mevcut olduğu sonucuna ulaşmıştır¹¹⁵. Ancak doktrinde “işverenin otoritesi altında bulunma” ölçütünün her somut olayda iş kazasının tespiti için illiyet bağı kurmada yeterli olmadığı, olayın kendi koşulları altında değerlendirilmesi gerektiği de ayrıca ifade edilmektedir¹¹⁶. Örneğin, işveren tarafından görevlendirilen işçinin görev yerine gitmeden önce ailesiyle vedalaşmaya giden işçinin trafik kazası geçirmesi olayının iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Zira burada işverenin görevlendirme eylemi ile zarar verici olay arasında illiyet bağı bulunmamaktadır¹¹⁷.

Yargıtay’ın illiyet bağının tespitine ilişkin verdiği kararlar bakımından tam bir tutarlılığın mevcut olduğu ne yazık ki söylenemeyecektir. İş kazasının tespitine ilişkin olarak yüksek mahkemenin genel yaklaşımı esneklik iken bazı durumlarda özellikle tazminatın yüksekliği sebebiyle daha katı kararlar verdiği görülebilmektedir.

İş kazasının işçinin daha önce geçirdiği başka bir iş kazasına ya da rahatsızlığa bağlı olması halinde illiyet bağının daha hassas incelenmesi gerekir. 2019 yılında Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda daha önce meydana gelen ve iyileşen bir rahatsızlığı bulunan işçin bu şartlar altında çalıştırılmaya devam edilmesinin mümkün olup olmadığının hekim raporuyla incelenmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır¹¹⁸.

Son olarak belirtelim ki borçlar hukuku sisteminde uygun illiyet bağı kesen sebepler olarak da ifade edilen borçlunun sorumluluğunu etkileyen mücbir sebep vb. hususlar bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi bakımından etki yaratmayacaktır. Zira bu durum işverenin iş kazasından doğan sorumlu-

¹¹⁴ Eren, İş Kazası, s. 13; Elbir, s. 42; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 393; Centel, s. 220.

¹¹⁵ Yarg. 10. HD, 06.02.1975, E. 1974/105 K. 1975/638, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 394.

¹¹⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 393; Elbir, s. 42.

¹¹⁷ Yarg. 9. HD, 15.10.1991, E. 1991/7939 K. 1991/13115, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 394.

¹¹⁸ Yarg. HGK, 21.05.2019, E. 2017/2194 K. 2019/584: “Somut olay bakımından ise davacının davalı iş yerinde 5510 sayılı Kanun kapsamına girebilecek şekilde bir kaza yaşadığı ve davacının belinde oluşan arızanın iş yerinde meydana geldiğini ileri sürdüğü olaydan dolayı mı yoksa daha önceki rahatsızlıklarından mı kaynaklandığı konusunda mahkemece şüpheye mahal vermeyecek şekilde araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. O hâlde mahkemece, iş yeri hekimliğince iş yerinde tutulması gerekli olan hastaların kaydedildiği defterlerin ve davacıya ait tüm hastane evrakının ayrıntılı olarak incelenerek davacıda meydana geldiği iddia edilen bel rahatsızlığının nedeninin ortaya konulduğu Özel Dairenin bozma kararında bahsedildiği şekilde uzman hekimin de bulunduğu iş güvenliği uzmanı heyetinden rapor alınarak sözü edilen arızanın, davacının iddia ettiği olaydan kaynaklanıp kaynaklanmadığının belirlenmesi gerekmektedir.”.

luğunun kapsamının belirlenmesiyle sınırlı bir etki alanına sahiptir. Sorumluluktan kurtulma sebeplerinin varlığı halinde işveren tazminat ödeme borcundan kurtulur. Ancak olayın iş kazası olarak kabulü devam edeceğinden sigortalıya iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardımlar sağlanır.

IV. İŞ KAZASININ KURUMA BİLDİRİLMESİ VE KURUM TARAFINDAN SORUŞTURULMASI

A. İŞ KAZASININ KURUMA BİLDİRİLMESİ

1. Bildirim Yükümlülüğü

13. maddenin ikinci fıkrasına göre iş kazasının gerçekleşmesi halinde sigortalıyı çalıştıran işverenin kazayı o yer kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma ise en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirmesi zorunludur. Üç işgünlük süre 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni bir düzenlemedir. Zira 506 sayılı Kanun döneminde iş kazasının bildirim süresi iki gün (m. 27) olarak belirlenmiş olup bu süre işgünü olarak da öngörülmemiştir. Bu halde, yeni Kanunla birlikte iş kazasının bildirim bakımından işverene tanınan sürenin uzatılmış olduğu söylenebilir.

İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki bir yerde gerçekleşmiş olması halinde bildirim süresi iş kazasının işverence öğrenildiği tarihten itibaren başlar (m. 13/2; SSİY m. 35/2). Yine yabancı ülkelerde meydana gelen kazalar bakımından ise üç işgünlük süre aynen uygulanacaktır. Ancak iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, üç işgünlük bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması koşuluyla mazeretin ortadan kalktığı, tarihten itibaren başlar (SSİY m. 90). Bu halde aslında ilk olarak sigortalının iş kazasına uğradığını işverene bildirme yükümlülüğünden bahsedilecektir. Ancak söz konusu yükümlülüğe ilişkin Kanunda bir yaptırım öngörülmediğinden sigortalının bildirim yükümlülüğüne uymaması temelde bir sonuç doğurmaz. 2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım işçileri açısından ise bildirim süresi, kazadan sonraki iki gün olarak belirtilmiştir (2925 s. K. m. 10).

Geçici iş ilişkileri bakımından ise iş kazasının bildirimine yönelik özel bir düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununda yapılmıştır. Buna göre geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçinin geçirdiği iş kazasını özel istihdam bürosuna derhal, ilgili mercilere ise 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilen süreler içerisinde bildirmekle yükümlüdür (İşK m. 7/9, c).

5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki bağımsız çalışanlar bakımından bildirim bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde yapılacak olup bildirim, sigortalının kendisi tarafından yapılması zorunludur (m. 13/2, b). Bildirim yapmaya engel durumun da ayrıca hekim raporu ya da mücbir sebebi belgeleyen dokümanlarla ortaya konulması gerekir. Bağımsız çalışan sigortalının

süresinde kazayı bildirmemesi halinde sigortalıya bu süre için Kurumdan herhangi bir gelir ya da ödenek sağlanmaz.

2. Bildirimin şekli

Kanuna göre iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi¹¹⁹ veya kazaya ilişkin bilgi ve belgelerin yer aldığı bir dilekçe doğrudan, taahhütlü posta ile ya da e-bildirge yöntemiyle e-sigorta üzerinden Kuruma verilebilir.

Kanunda ayrıca söz konusu bildirgenin şekli, içeriği ve verilmesi usulüne ilişkin Kurum tarafından yönetmelik çıkarılacağı da düzenlenmiştir. Bu amaçla çıkarılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre iş kazası bildirgesinin e-sigorta sistemi ile Kuruma gönderilmesi mümkündür (SSİY m. 35/1). Yine Kurum tarafından çıkarılan 2012/13 sayılı İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunun Elektronik Ortamda Kuruma Gönderilme Hakkında Genelgede de iş kazası ve meslek hastalıklarının Kuruma elektronik ortamda gönderileceği düzenlenmiştir. Bu yönüyle artık m. 13/2'de yer alan şahsen Kuruma başvuru ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirge gönderme yolları terk edilmiştir. Ancak halen elektronik sistem üzerinden bildirim yapılmasının mümkün olmadığı durumlarda bildirimlerin kâğıt ortamında yapılması mümkündür. Örneğin, tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar (Ek m. 5) bakımından işyeri sicil numarası bulunmadığından elektronik ortamda bildirim mümkün değildir.

Maddede sözü geçen “yetkili kolluk kuvvetleri” ise genelde, jandarma veya polis olarak anlaşılabilir. Ancak iş kazasının, bu kolluk güçlerinden herhangi birine değil, kazanın olduğu yer hangi kolluk kuvvetinin görev bölgesine giriyorsa ona bildirilmesi gereklidir.

3. Bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı

İş kazasının, hatta sigortalılığın süresi içerisinde bildirilmemiş olması, sigortalıya Kurum tarafından yardım yapılmasına engel oluşturmaz (5510 s. K. m. 23). İş kazasının kanuni süresi içerisinde işveren tarafından kuruma bildirilmemesinin yaptırımı 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre iş kazasının kanuni süresi içinde işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir. Bağımsız çalışanların iş kazasını kanuni süresi içerisinde bildirmemeleri halinde ise iş göremezlik ödenekleri, bildirim yapıldığı tarihten başlar. Ancak konumuzun çerçevesinde yer almadığından burada deha detaylı açıklama yapmamayı uygun buluyoruz.

¹¹⁹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-7'de iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu; Ayrıca 2016/21 sayılı Genelge Ek-13.

B. İŞ KAZASININ KURUM TARAFINDAN SORUŞTURULMASI

5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin üçüncü fıkrasına göre kazanın Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi şarttır. Kurum bu kapsamda işveren ya da sigortalının kendisi tarafından bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir inceleme yapabilir (ayrıca SSİY m. 37). Maddeden de anlaşılacağı üzere Kurumun her iş kazası bildirimine üzerine bir soruşturma yapması zorunlu değildir. Ancak ünitece karar verilemeyen, malûliyet veya ölümle neticelenen iş kazaları Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur (SSİY m. 37/2). Uygulamada sıklıkla ölümlü iş kazalarında iş müfettişlerince inceleme yapıldığı görülmektedir. Müfettiş incelemesi sonucunda olayın iş kazası olup olmadığına ilişkin gerekçeli bir rapor düzenlenir. Düzenlenen raporda olayın iş kazası olmadığına tespit edilmesi halinde ilgililerin rapora karşı dava hakkı mevcuttur¹²⁰.

Kurumca yapılan soruşturma sonucunda gerçeğe aykırı beyanda bulunulduğunun ve olayın iş kazası olmadığına tespit edilmesi halinde Kurumca yapılmış olan yersiz ödemeler, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren 96. madde hükmüne göre tahsil edilir. Bu halde kurum gerçeğe aykırı bildirimde bulunan işveren ile bağımsız çalışan sigortalıya karşı rücu hakkını kullanabilecektir.

Kurumun rücu hakkını kullanabilmesi için “gerçeğe aykırı beyanda bulunma” ile “olayın iş kazası olmaması” unsurlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir. Kanunda kullanılan “ve” bağlacı karşısında başka yönde bir yorum yapılması mümkün görünmemektedir. Kaldı ki aksi yönde bir değerlendirme özellikle olayı iş kazası olarak nitelendirilmesi konusunda hata yapan kişiler bakımından ağır sonuçlar doğurabilecektir. Bir olayın iş kazası olup olmadığının sıklıkla yargılama sırasında tespit edildiği gözetildiğinde işverenin olayı iş kazası olarak nitelendirmesi, ancak sonrasında yapılan değerlendirme ile aksi yönde bir sonuca ulaşılması halinde dahi işverenin gerçeğe uygun beyanı korunmalı; ancak işçiye iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yardım yapılmamalıdır¹²¹. Diğer bir ifadeyle burada temel olarak engellenmek istenen işveren ya da bağımsız çalışanın kastı veya ağır ihmali ile ger-

¹²⁰ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 398; Tuncay/Ekmekçi, s. 430. Konuya ilişkin ayrıca, Yarg. 10. HD, 15.04.2019, E. 2016/17217 K. 2019/3441; Yarg. 10. HD, 13.10.2021, E. 2020/10640 K. 2021/12112.

¹²¹ Yarg. 21. HD, 09.04.2009, E. 2009/3966 K. 2009/5390: “...Yapılacak iş; davacıya iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine ‘iş kazasının tespiti’ davası açması için önel vermek, tespit davasını bu dava (maddi ve manevi tazminat davası) için bekletici sorun yaparak çıkacak sonuca göre, olayın Kurumca iş kazası olduğunun kabul edilmesi halinde ise davacıya Kuruma müracaat ederek sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesi giderek iş kazası sigorta kolundan sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için önel vermek ve çıkacak sonuca göre karar vermekten ibarettir...”. Aynı yönde, Yarg. 21. HD, 24.03.2009, E. 2008/13751 K. 2009/4404; Yarg. 21. HD, 03.07.2009, E. 2009/1645 K. 2009/10960; Yarg. 21. HD. 30.03.2009, E. 2008/13524 K. 2009/4622.

çeğe aykırı, eksik ya da yanlış bilgi verilmesinin yaptırımı bağlanmasıdır¹²². İş kazasının tespiti istemine ilişkin dava sonucunda mahkemece verilecek hüküm gerek işverenin gerekse Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hak alanını etkileyeceğinden işveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında mecburi dava arkadaşlığı bulunmaktadır¹²³.

C. İŞ KAZASININ TESPİTİ DAVASI

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan inceleme sonucunda, zararlandırıcı olayın iş kazası olmadığına yönelik karar verilmesi halinde özellikle kazaya uğrayan sigortalı ile geride kalanlar bakımından durumun önemli sonuçlar doğurması olasıdır. Bu halde mahkemede olayın iş kazası olduğuna dair olumlu tespit davası açılması gündeme gelebilir. Yine işveren bakımından da iş kazası olduğu tespit edilen bir olayın bu nitelikte olmadığına ispatlanması amacıyla bir olumsuz tespit davası açılmasında hukuki yarar mevcuttur¹²⁴.

İş kazasının tespiti için açılacak davada ilk olarak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 4. maddesi uyarınca Kurumuna başvurulması gerekir¹²⁵. Başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş

¹²² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 399; Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Sigortalar, s. 160; Aynı Yazar, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, s. 66.

¹²³ Yarg. 21. HD, 04.05.2009, E. 2009/12 K. 2009/6: "İş kazasının tespiti istemine ilişkin dava sonucunda mahkemece verilecek hüküm gerek işverenin gerekse sosyal güvenlik Kurumu'nun hak alanını etkileyeceğinden işveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında mecburi dava arkadaşlığı bulunmaktadır. Davalılar arasında (pasif) mecburi dava arkadaşlığı bulunması halinde davacı bütün davalılara karşı birlikte dava açmak zorundadır. Dava bütün mecburi dava arkadaşlarına karşı değil de bunlardan birine veya birkaçına karşı açılmış ise bu halde dava sıfat yokluğundan reddedilmez. Mahkemenin davaya diğer mecburi dava arkadaşlarına da teşmil etmesi için davacıya bir süre vermesi, davacı da bu süre içinde davayı diğer mecburi dava arkadaşlarının teşkil ederse davaya devam etmesi gerekir... Somut olayda davacı işverene karşı açtığı maddi tazminat davasını ıslah ederek meydana gelen kazanın iş kazası olduğunun tespitini istemiş ve Sosyal Güvenlik Kurumunu davaya yöntemince dahil etmeden davayı ihbar etmesi usul ve yasaya aykırıdır. Yapılacak iş davacıya davayı Sosyal Güvenlik Kurumuna yöntemince yöneltmesi için önel vermek ve Sosyal Güvenlik Kurumunun göstereceği deliller toplanıktan sonra çıkacak sonuca göre bir karar vermektir." Aynı yönde, Yarg. 10. HD. 01.11.2021, E. 2021/1437 K. 2021/13239.

¹²⁴ Yarg. 21. HD, 30.10.2018, E. 2017/2020 K. 2018/7868: "Somut olayda, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından olayın iş kazası olarak kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Yapılacak iş, davacı tarafa, Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren aleyhine olayın bir iş kazası olduğunun tespitine dair dava açması için önel vermek, tespit davasını bu dava için bekletici sorun yaparak çıkacak sonuca göre bir karar vermektir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan bozmayı gerektirmektedir. O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır."

¹²⁵ Konuya ilişkin detaylı değerlendirme için ayrıca, Köme Akpulat, s. 300; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 191; Güneren, s. 547.

sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz (İMK m. 4/1). Ancak iş kazasının varlığı ya da yokluğunun bir müfettiş kararı ile nihayete bağlanmış olması durumunda kanaatimizce artık yeniden bu aşamanın geçilmesine gerek yoktur. Zira bu hususta SGK nezdinde bir cevap verilmiştir.

Davanın olumlu tespit davası biçiminde açılması halinde davacı iş kazasına uğrayan sigortalı ile sigortalının ölümü halinde geride kalan hak sahipleri olacaktır¹²⁶. Bunlar da sırasıyla sigortalının sağ kalan eşi, çocukları ile anne ve babasıdır. Davalılar ise işveren ve Kurum olup taraflar arasında şekli dava arkadaşlığı mevcuttur¹²⁷. Ancak sigortalının kendi adına bağımsız çalışan olması halinde işverenlik statüsü söz konusu olamayacağından davalı sıfatı SGK'ya ait olacaktır¹²⁸.

İş kazasının tespiti amacıyla açılacak davaya ilişkin bir zamanaşımı ya da hak düşümü süresi öngörülmüş değildir. Yargıtay da konuya ilişkin verdiği kararlarda bu hususu vurgulamaktadır¹²⁹. Ancak, kanaatimizce dava hakkının kullanımının da dürüstlük kuralına uygun olması gerektiğinden üzerinden çok uzun süre geçtikten sonra açılan bir tespit davasının amaca uygunluğu tereddüt doğuracak niteliktedir. Bu halde somut olayın özelliklerine göre karar verilmesi daha yerinde olacaktır.

SONUÇ

İş kazaları, çalışanların sosyal güvenlik haklarının korunması açısından son derece önemli bir yere sahiptir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesi, iş kazalarının hukuki çerçevesini belirleyerek, işçilerin bu tür kazalar karşısında sosyal güvenlik sisteminden faydalanmalarını sağlamak amacıyla detaylı düzenlemeler getirmiştir. Bu yasal çerçeve, iş kazası sonrası işçinin zararının giderilmesi, işverenin sorumluluklarının netleştirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği ilkelerine dayanan bir çalışma ortamının oluşturulması açısından kritik bir öneme sahiptir.

İş kazası kavramı, yalnızca iş yerinde meydana gelen kazalarla sınırlı tutulmamakta, işçilerin işyeri dışında görevli oldukları yerlerde ya da işverenin

¹²⁶ Güneren, s. 548; Zehiroğlu, s. 85.

¹²⁷ Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 191.

¹²⁸ Güneren, s. 549; Zehiroğlu, s. 86.

¹²⁹ Yarg. 21. HD, 02.04.2018, E. 2016/20062 K. 2018/3152: "Somut olayda; iş kazası olduğu veya olmadığının tespiti istemleri, bu davalara bağlı tazminat davalarında ön sorun olduğundan ve verilecek karar gerektiğinde 506 sayılı Yasanın 99. Maddesi uygulanarak gelir bağlanması ile bağlantılı olduğundan hak düşürücü süreye, zamanaşımı süresine tabi değildir. İş kazası olduğunun veya olmadığının tespitinde zamanaşımı olmayacağı gözetilerek işin esasına girilerek karar verilmesi gerekirken davanın reddi hatalıdır."; Aynı yönde, Yarg. 21. HD, 10.04.2018, E. 2016/15225, K. 2018/3645; Yarg. 21. HD, 03.10.2013, E. 2012/11078K. 2013/17829; Yarg. 21. HD, 02.04.2018, E. 2016/20062K. 2018/3152; İzmir BAM 10. HD, 04.05.2018, E. 2017/1290 K. 2018/752.

sağladığı ulaşım esnasında yaşanan kazaları da kapsamaktadır. Bu geniş kapsam, iş kazalarının her türlü çalışma ilişkisi içerisinde ortaya çıkabileceğini göstermekte ve çalışanların güvenliğinin her durumda sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, emziren kadın işçilere yönelik özel bir düzenleme getirilerek, iş kazası tanımına çocuğa süt vermek amacıyla ayrılan zamanlarda yaşanan kazalar da dahil edilmiştir. Bu durum, kanunun işçi haklarını koruma konusundaki kapsamlı yaklaşımını ortaya koymaktadır.

İş kazalarının bildirilmesi ve soruşturulması süreçleri de iş kazasının hukuki boyutunun önemli bir parçasını oluşturmaktadır. 5510 sayılı Kanun, iş kazasının işveren tarafından derhal kolluk kuvvetlerine ve en geç üç iş günü içinde Kuruma bildirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu düzenleme, iş kazalarının tespit edilmesi ve iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceğine dair bir değerlendirme yapılması açısından kritik öneme sahiptir. İşverenin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi durumunda idari yaptırımlar söz konusu olmakta ve işçinin haklarının korunması tehlikeye düşmektedir. Yargıtay kararları da bu yükümlülüklerin işçi lehine yorumlanması gerektiğini belirtmekte ve işverenin sorumluluğunu vurgulamaktadır.

İş kazası sonucunda yapılacak soruşturmalar, Kurum'un denetim ve kontrolle yetkilendirilmiş memurları veya Bakanlık iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu süreçte, kazanın gerçekten iş kazası olup olmadığı araştırılmakta ve olayın gerçeğe aykırı bildirilmesi halinde, yersiz ödemeler tahsil edilmektedir. Bu noktada, iş kazasının doğru ve eksiksiz bir şekilde bildirilmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü yanlış veya eksik bildirimler, hem işçinin hak kaybına yol açmakta hem de sosyal güvenlik sistemine zarar vermektedir. Bu nedenle, iş kazalarının bildirilmesi ve soruşturulması süreçlerinde şeffaflık ve doğruluk esastır.

Sonuç olarak, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi, iş kazalarının sosyal güvenlik sistemi içerisinde nasıl ele alınacağını ve bu kazaların işçiler açısından ne şekilde korunacağını açık bir şekilde düzenlemektedir. İş kazalarının tanımı, unsurları, bildirim süreci ve soruşturulması gibi konular hem işverenin hem de işçinin hak ve sorumluluklarını ortaya koymakta; sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından büyük önem arz etmektedir. Bu düzenlemeler, iş kazalarının işçi lehine değerlendirilmesini sağlayarak, sosyal adaletin ve iş güvencesinin korunmasına katkıda bulunmaktadır. Yargı kararları ve doktrin de bu çerçevede, iş kazalarının sosyal bir riziko olarak kabul edilmesini ve işçilerin haklarının en üst düzeyde korunmasını desteklemektedir. İş kazalarının hukuki süreçlerde doğru yönetilmesi hem bireysel hem de toplumsal güvenliği sağlamada kritik bir rol oynamaktadır.

KISALTMA LİSTESİ

Art	: Artikel
Aufl	: Auflage
BAG	: Bundesarbeitsgericht
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BeckRS	: Beck-Rechtsprechung
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch
C	: Cilt
E	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
geç.	: geçici
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
Hrsg	: Herausgeber
İBGK	: İctihadı Birleştirme Genel Kurulu
İMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
K	: Karar
LSG	: Landessozialgericht
m	: madde
RG	: Resmi Gazete
Rn	: Rundnummer
s.	: sayfa
SGB	: Sozialgesetzbuch
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
Urt	: Urteil
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg	: Yargıtay