

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ \* SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI**

**YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA VE 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA  
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI KAVRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ömer AKBAY**

**ŞUBAT-2012**

**TRABZON**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI**

**YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA VE 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA  
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI KAVRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ömer AKBAY**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU**

**ŞUBAT-2012**

**TRABZON**

## ONAY

Ömer AKBAY tarafından hazırlanan “Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı” adlı bu çalışma 09.02.2012 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda (*oybirliği*) ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU (Başkan-Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Mustafa CİN (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin ER (Üye)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım. ... / ... / ....

Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN

Enstitü Müdürü

## **BİLDİRİM**

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

**Ömer AKBAY**

...../...../2012

## ÖNSÖZ

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları günümüzde hızla gelişen teknolojik gelişmelerle birlikte iş hayatının en hayati konularından biri haline gelmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçları sigortalılar üzerinde etki bırakmaktadır. Sigortalılar yaralanmakta, sakat kalmakta, hastalanmakta veya ölmektedirler. Sağlık harcamalarının ve parasal yardımların yanında işçiler bir de tedavileri sonuçlanıncaya kadar üretimden düşmekte, bu durum diğer işçileri olumsuz etkilemekte, işverenlerin istihdam sorununu ortaya çıkarmakta ve işverenleri tazminat ödeme durumuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Tüm bu sonuçlar ülke ekonomisi için de olumsuz etki göstermektedir.

5510 sayılı Kanun ile birlikte Sosyal Sigortalar, Bağkur ve Emekli Sandığı Kurumları birleştirildi. Bu düzenlemeyle birlikte iş hayatında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu aynı risklerle karşı karşıya kalan çalışanlar tek bir çatı altında toplanmış oldu.

Çalışmanın yürütülmesinde ve sonuçlanmasında emeği geçen değerli hocam Yrd. Doç Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU'na, çalışmalarında desteklerini benden esirgemeyen, uygun çalışma koşulları sağlayan iş arkadaşlarıma, maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olan sevgili aileme teşekkürlerimi sunmaktan onur duyarım.

Trabzon, Şubat 2012

Ömer AKBAY

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET .....	XI
ABSTRACT .....	XII
KISALTMALAR LİSTESİ .....	XIII
GİRİŞ.....	1-5

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1. İŞ KAZASI KAVRAMI .....</b>	<b>6-58</b>
1.1. Genel Olarak .....	6
1.2. İş Kazasının Unsurları .....	7
1.2.1. Kazaya Uğrayan Kimsenin Sigortalı Sayılması .....	8
1.2.1.1. İş Sözleşmesi ile Çalıştırılanlar .....	9
1.2.1.2. İş Sözleşmesi ile Çalıştırılanlar Gibi Sayılanlar .....	10
1.2.1.2.1. İşçi Sendikası veya Konfederasyonu Yönetim Kurullarına Seçilenler .....	10
1.2.1.2.2. Sanat Kollarında Çalışanlar, Düşünürler ve Yazarlar .....	11
1.2.1.2.3. Yabancılar .....	12
1.2.1.2.4. Çiftçi Mallarını Koruma Bekçileri .....	12
1.2.1.2.5. Umumi Kadınlar .....	13
1.2.1.2.6. Usta Öğreticiler ile Kamu İdarelerinde Ücret Karşılığı Ders Verenler .....	13
1.2.1.3. Kısmen Kapsamda Kalanlar .....	13
1.2.1.3.1. Hükümlü ve Tutuklular .....	14

1.2.1.3.2. Aday Çıracak, Çıracak, İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler ve Zorunlu Staja Tabi Tutulan Öğrenciler .....	14
1.2.1.3.3. Harp Malulleri, Terör Mağdurları İle Nakdi Tazminat Ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna Göre Vazife Malullüğü Aylığı Bağlanmış Maluller .....	15
1.2.1.3.4. Türkiye İş Kurumu Kursiyerleri	19
1.2.1.3.5. Ülkemiz İle Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Olmayan Ülkelerde Çalıştırılmaya Götürülen Türk İşçiler.....	19
1.2.1.4. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar .....	20
1.2.1.4.1. Köy ve Mahalle Muhtarları .....	20
1.2.1.4.2. Gerçek veya Basit Usulde Gelir Vergisi Mükellefi Olanlar .....	20
1.2.1.4.3. Gelir Vergisinden Muaf Olup, Esnaf ve Sanatkâr Siciline Kayıtlı Olanlar .....	21
1.2.1.4.4. Şirket Ortakları .....	21
1.2.1.4.5. Tarımsal Faaliyette Bulunanlar .....	21
1.2.1.4.6. Jokey ve Antrenörler .....	22
1.2.1.5. Tamamen Kapsam Dışı Kalanlar .....	22
1.2.1.5.1. İşverenin İşyerinde Ücretsiz Çalışan Eşi .....	22
1.2.1.5.2. Aynı Konutta Yaşayan Hısımlar Arasında Yapılan İşlerde Çalışanlar .....	23
1.2.1.5.3. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar.....	23
1.2.1.5.4. Askerlik Hizmetini Yapmakta Olanlar .....	24
1.2.1.5.5. Türkiye'ye Gönderilen Yabancı Kuruluşların Temsilcileri ve Ülkelerinde Sigortalı Olan Yabancılar.....	25
1.2.1.5.6. Meslek Okullarında Tatbiki Mahiyetteki Yapım ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler .....	25
1.2.1.5.7. İşe Alıştırılan, Rehabilite Edilen, Hasta veya Maluller..	26
1.2.1.5.8. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlarla Kamu İdarelerinde Çalıştırılanlardan 18 Yaşını Doldurmamış Olanlar .....	27

1.2.1.5.9. Tarım İşlerinde Çalışanlardan Kanunda Belirtilen Koşulu Belgeleyenler .....	27
1.2.1.5.10. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlardan Kanunda Belirtilen Koşulu Belgeleyenler .....	27
1.2.1.5.11. Kamu İdarelerinin Dış Temsilciliklerinde İstihdam Edilen Ülkede Sigortalı Sayılan Sözleşmeli Personel .....	27
1.2.2. Sigortalının Kazaya Uğraması .....	28
1.2.2.1. Kazanın Dış Etki Sonucu Olması .....	28
1.2.2.2. Kazanın İstenilmeyen Bir Olay Sonucu Doğması .....	29
1.2.2.3. Kazanın Ani Bir Olay İle Doğması .....	31
1.2.3. Sigortalının Bedenen ve/veya Ruhen Bir Zarara Uğraması .....	32
1.2.4. Kaza Olayı İle Uğranılan Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağının Bulunması .....	33
1.3. İş Kazası Sayılan Haller.....	37
1.3.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kaza Geçirmesi .....	37
1.3.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle ve Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Kaza Geçirmesi .....	41
1.3.3. Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kaza Geçirmesi .....	43
1.3.4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kaza Geçirmesi .....	46
1.3.5. Sigortalıların, İşverenle Sağlanan Bir Taşıyla İşin Yapıldığı Yere Götürülüp Getirilmesi Sırasında Kaza Geçirmesi .....	48
1.4. İş Kazasının Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi Ve Kurum Tarafından Soruşturulması .....	51
1.4.1. Sigortalıyı Çalıştıran İşveren İle Kendi Nam Ve Hesabına Çalışan Kimsenin Kazayı Kuruma Bildirme Yükümlülüğü .....	52
1.4.2. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımını .....	54
1.4.3. İş Kazasının Kurum Tarafından Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımını .....	55



## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI .....</b>	<b>59-73</b>
2.1. Genel Olarak .....	59
2.2. Meslek Hastalığının Unsurları .....	61
2.2.1. Meslek Hastalığına Maruz Kalan Kimsenin Sigortalı Sayılması .....	62
2.2.2. Meslek Hastalığının Vuku Bulması .....	63
2.2.2.1. Meslek Hastalığının İşin Niteliğine Göre Tekrarlanması Nedeniyle Oluşması .....	64
2.2.2.2. Meslek Hastalığının Zaman İçinde İşin Yürütüm Şartları Nedeniyle Oluşması .....	64
2.2.2.3. Meslek Hastalığının İşten Ayrıldıktan Sonra Yasada Öngörülen Koşul Dâhilinde Ortaya Çıkması .....	66
2.2.3. Geçici Veya Sürekli Hastalık, Bedensel Veya Ruhsal Özürlülük Halinin Sigortalının Çalıştığı Veya Yaptığı İşin Sonucu Olarak Ortaya Çıkmış Olması (İllyet Bağı) .....	67
2.2.4. Hastalığın Sigortalıyı Bedenen veya Ruhen Arızaya / Özüre Uğratması .....	68
2.3. Meslek Hastalığını Saptama Yöntemleri .....	69
2.3.1. Tüzükte Yer Alan Listede Belirtilen Hastalıkların Tespiti Yöntemi .....	69
2.3.2. Hastalığın Kurum Sağlık Kurulu Tarafından Tespit Edilmesi Yöntemi .....	70
2.3.3. İşverenin Meslek Hastalığını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü .....	71
2.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası Primi .....	72

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>3. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU KAPSAMINDA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASINDAN SİGORTALIYA VE SİGORTALININ ÖLÜMÜ HALİNDE HAK SAHİPLERİNE YAPILACAK YARDIMLAR .....</b>	<b>74-107</b>
3.1. Genel Olarak .....	74
3.2. Sağlık Hizmetleri .....	77

3.2.1. Sağlık Hizmetlerinin Amacı.....	79
3.2.2. Sağlık Hizmetlerinin Boyutu.....	80
3.3. Parasal Yardımlar .....	81
3.3.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği .....	83
3.3.1.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Amacı Ve Koşulları .....	84
3.3.1.2. İş Göremezlik Ödeneğinin Miktarı ve Hesaplama Yöntemi .....	85
3.3.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilme Biçimi.....	88
3.3.1.4. Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Birleşmesi .....	88
3.3.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri .....	88
3.3.2.1. Sürekli İş Göremezlik Kavramı Ve Sürekli İş Göremezlik Ödeneğine Hak Kazanma .....	88
3.3.2.2. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması .....	90
3.3.2.2.1. Sürekli Tam İş Göremezlik Geliri .....	91
3.3.2.2.2. Sürekli Kısmi İş Göremezlik Geliri .....	92
3.3.2.3. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Ödenme Süresi .....	93
3.3.2.4. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Artırılması, Azaltılması veya Kesilmesi .....	93
3.3.2.4.1. İş Göremezlik Durumundaki Değişikliğin Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi.....	94
3.3.2.4.2. Kontrol Muayenesini Yaptırmama veya Hekim Tavsiyelerine Uymamanın Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi.....	95
3.3.2.4.3. Kasdı Veya Ağır Kusuru Sonucu İş Kazasına Uğrayan Veya Meslek Hastalığına Yakalanan Sigortalıya Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hiç Verilmemesi veya Yarısına Kadar İndirilmesi .....	97
3.4. Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması .....	99
3.4.1. Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları .....	99
3.4.2. Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması .....	99
3.4.3. Hak Sahiplerinin Aylıklarının Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması .....	103
3.4.4. Ölüme Bağlı Toptan Ödeme .....	103
3.4.5. Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi .....	104

3.5. Evlenme Ödeneği Verilmesi .....	105
3.6. Cenaze Giderlerinin Ödenmesi .....	105

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

<b>4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SEBEBİYLE İŞVEREN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KARŞISINDAKİ VE İŞÇİYE KARŞI SORUMLULUĞU .....</b>	<b>108-127</b>
4.1. İş kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu .....	110
4.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kanuni Süresi İçinde Kuruma Bildirilmemesi Halinde Sorumluluk .....	116
4.1.2. Sigortalıları Kuruma Bildirmeme Halinden Doğan Sorumluluk .....	116
4.2. İş kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu .....	117
4.3. Sendikanın Sorumluluğu .....	120
4.4. İşverenlerin İşçiye Karşı Sorumlulukları .....	121
4.5. İşçilerin Tazminat Hakları .....	123
<b>SONUÇ .....</b>	<b>128</b>
<b>YARARLANILAN KAYNAKLAR .....</b>	<b>132</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>142</b>

## ÖZET

İşçi, işverene karşı iş görme edimini yerine getirirken ve işveren de işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almamasıyla işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davranması sonucu iş kazasına uğrayabilir veya meslek hastalığına maruz kalabilmektedir.

İşçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedenen veya ruhen bir zarara uğrayabilir. Bu zarar işçiyi geçici veya sürekli olarak iş göremez hale düşürebilir. Gerek sağlık hizmetleri gerekse parasal yardımlar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından zararın giderilmesi amacıyla yapılmaktadır. Ayrıca sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine de parasal yardımlar yapılmaktadır.

“Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı” adlı çalışmada, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili 5510 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler ve ilgili Yargıtay kararları incelenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş Kazası, Meslek Hastalığı, Sağlık Hizmetleri, Parasal Yardımlar, Sorumluluk

## **ABSTRACT**

The worker when he performs his duty towards the employer and when the employer behaves contrary to protection and guarding obligation as a result of not taking necessary precautions to provide labor health and security may be exposed to a work accident or occupational disease.

The worker may come to harm because of work accident or occupational disease. This harm may make the worker incapable to work temporarily or permanently. Both the health services and the financial supports are made by Social Security Institution to remove the harm. Besides, financial supports are made to the eligible people in state of death.

In the study named as “Work Accident and Occupational Disease in the Light of the Decisions of Supreme Court and in the Concept of Law No 5510”, modifications in law no 5510 and decisions of Supreme Court concerning the work accident and occupational diseases were examined.

**Key Words:** Work Accident, Occupational Diseases, Health Services, Financial Supports, Responsibility

## KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
ASMMMO	: Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
Bağkur	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BK	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
H.U.M.K.	: Hukuk Usulü Muameleleri Kanunu
ILO	: International Labour Organization
İK	: İş Kanunu
İSMMMO	: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
K.	: Karar
KAMU-İŞ	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
m.	: madde
PMF	: Beklenen Ömür Tablosu
RG	: Resmi Gazete
TDK	: Türk Dil Kurumu
TL.	: Türk Lirası
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SMMMO	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
SSİY	: Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği

vb. : ve benzeri  
vd. : ve devamı  
Y. : Yargıtay  
YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu  
yuk. : Yukarıda

## GİRİŞ

Sosyal güvenlik; insan onuruna yaraşır bir şekilde, kimseye muhtaç olmadan yaşamalarının temini amacıyla beşikten mezara kadar insanların bugünlerinin ve yarınlarının teminat altına alınması olarak tanımlanabilir<sup>1</sup>. Diğer bir ifadeyle sosyal güvenlik, insanların karşılaşacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylara karşı, güvence arayışının ürünü olarak geliştirilen, karşılıklı dayanışma esasına dayanan politika ve sistemleri ifade etmektedir. Toplumda gelir adaletsizliği ve yoksulluğun önlenmesi ile sosyal huzurun sağlanmasında önemli bir rol oynar. Sosyal sigortalar, sosyal güvenliği gerçekleştirmede, sosyal yardım ve hizmetlerin yanında önemli bir yöntemdir<sup>2</sup>.

Bugün dünyada en yaygın şekilde sosyal sigorta kapsamı içine alınabilmiş tehlike ve nüfus kapsamı bakımından da en fazla genişlemiş sigorta kolu iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasıdır<sup>3</sup>. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortasını şu veya bu şekilde uygulamayan bir memleket kalmamış gibidir<sup>4</sup>. Ülkemizde yaklaşık 9 milyon çalışanı kapsayan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2009 yılı iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiklerine göre, 64 bin 316 kişi iş kazasına uğrarken 400 kişi ise meslek hastalığına yakalanmıştır. Bunların 1.171'i ölümlle sonuçlandı. 2009 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise 1 milyon 589 bin 116 olarak belirlendi. SGK verilerine göre, 2009 yılında en fazla kaza 8 bin 193 iş kazasıyla kömür ve linyit çıkartılması esnasında gerçekleşmiştir. Ancak bu istatistikler, SGK'ya kayıtlı olanları ve kuruma intikal eden verileri kapsamaktadır. Bu nedenle, yüksek orandaki kayıt dışı istihdam ve SGK'ya bildirilmeyen iş kazaları göz önünde bulundurulduğunda, gerçek verilerin SGK istatistiklerinin çok üstünde olacağı açıktır. Nitekim Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) raporlarına göre Türkiye iş kazaları bakımından Avrupa'da birinci sırada yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre ise, dünyada her

---

<sup>1</sup> Sinan Binbir, **500 Soru ve Cevapta Yeni Sosyal Güvenlik Rehberi Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 506 Sayılı Kanun ile Karşılaştırmalı Olarak Soru ve Cevaplarla Açıklanması**, Yaklaşım Yayınları: Ankara, 2007, s.1.

<sup>2</sup> Mahmut Çolak, **Kısa Vadeli Sigorta Kollarında İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık, Analık Sigortalarında Açıklama, Yorum ve Yargı Kararları Işığında, İşveren, Sigortalı, Üçüncü Kişiler Açısından Sorumluluk ve Rücu**, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2006, s.1.

<sup>3</sup> Turan Yazgan, **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, İstanbul, 1992, s.105.

<sup>4</sup> Ali Çubuk, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Kurumları**, Ankara, 1982, s.49.



yıl yaklaşık 270 milyon iş kazası ve 160 milyon meslek hastalığı ortaya çıkmaktadır. 400 milyonun üzerindeki olaylardan 1.2 milyon işçi yaşamını yitirmektedir. Bu rakamlar bir yıkımın göstergesi olup, tarih sahnesinde bu denli büyük vakitsiz ölümlere yol açan ne savaş ne de doğal afet vardır<sup>5</sup>.

Birey, insanlık tarihinin her döneminde doğanın, ekonomik ve toplumsal yaşamın önüne çıkardığı tehlikelerin sonuçlarına karşı korunma ve güvenlik gereksinimi duymuştur. Tehlikeyle karşılaşan bireye güvence sağlamak, sosyal güvenlik kavramının varoluş nedenidir. Sosyal güvenlik kavramının içinde toplumsal korumanın amaç ve hedeflerini belirleyen politikalar ile bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan özgün hukuksal teknikleri içeren sistemler birlikte bulunmaktadır<sup>6</sup>.

Sanayileşmesi gelişen ülkelerde işçi ve işveren ilişkileri sürekli gündemdedir. Çalışma hayatı sürekli kendini yenilemektedir. Özellikle son zamanlarda işçi güvence yasası ve sosyal güvenlik alanındaki yeni yasaların çıkması, çalışma hayatında ayrı bir ivme noktasına gelinmiştir<sup>7</sup>.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sanayileşmenin ortaya çıkardığı risklerdir. Aslında iş kazası riski insanlıkla yaşittir. Ancak, modern sanayinin çalışma hayatında kurduğu çalışma sistemi iş kazalarının önemini daha da arttırmıştır. Çünkü üretimdeki mekanizasyona bağlı olarak iş kazasının yarattığı tehlike hem sıklık, hem de şiddet (ağırlık) bakımından artmıştır. Ayrıca, sanayileşme meslek hastalıklarını da aynı ölçüde artırmış ve yaygınlaştırmıştır. Sanayileşme oranı ile daha çok risk ve daha fazla insanın bu riskle karşı karşıya gelmesi konunun önemini arttırmıştır<sup>8</sup>.

İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları, insan faktörüne ve teknik arıza ve yetersizliklere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İnsan faktörüne bağlı kişisel nedenler daha çok; mesleki bilgi yetersizliği, kazalara ve hastalıklara karşı korunma konusunda eğitim yetersizliği, sakarlık, dalgınlık, yorgunluk, ruhsal gerginlik, dengesizlik vb. hallerinde söz konusu olmaktadır. İşyeri ile ilgili teknik arıza ve yetersizlikler ise; makinelerde işleyen kısımlarında, koruyucu tertibatının yeterli olmaması, makinelerin uygun olmayan şekilde kurulmaları, yanlış ve tehlikeli biçimde kullanılmaları, çalışma alanı çevresinde, aydınlık,

---

<sup>5</sup> <http://www.urundergisi.com/makaleler.php?ID=1663>, 10.05.2011.

<sup>6</sup> Ergün İnce, **Çalışma Hukuku**, Artı: İstanbul, 1998, s.403.

<sup>7</sup> Gürbüz Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Detay Yayıncılık: Ankara, 2006, s.1.

<sup>8</sup> Kadir Arıcı, **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Sargın Ofset: Ankara, 1999, s.96.

ısı, temizlik vb. fiziksel koşulların uygun olmaması, koruyucu şapka, elbise, eldiven vb. kişisel koruma araçlarının temin edilememesi veya uygun şekilde kullanılmamaları olarak gösterilmektedir<sup>9</sup>. Görülüyor ki, sanayileşmeyle birlikte sürekli yeni ve karmaşık şekiller alan üretim aletleri, bu aletlerle çalışan işçilerimizin yaşamını etkilemekte, her geçen gün, başında bulunduğu tezgâha uyum sağlamakta daha çok zorlanmaktadırlar<sup>10</sup>.

Diğer taraftan, iş kazalarının kaynağa önlenmesi bakımından alınabilecek tedbirler değişik olabilmektedir. Çünkü kazaya sebep olan faktörlere göre kaynak da değişir. Kazaya işyeri çevre şartlarındaki olumsuz şartlar sebep olmuş ise bu şartların düzenlenmesi gerekir. İşyerinde işçi sağlığını etkileyen her faktör bir kaza faktörü olabilir. Bu noktada yapılması gereken şey, istatistiki veriler ve ilmi araştırma sonuçlarıyla değerlendirmeler yapılarak işyerindeki kaza sebeplerinin tespiti ve buradan kaza kaynaklarına gidilerek gerekli tedbirlerin alınmasıdır<sup>11</sup>.

5510 sayılı Kanunla<sup>12</sup> getirilen yeni düzenleme iş kazası ve meslek hastalığının kapsamını genişletmiştir. 506 sayılı Kanuna<sup>13</sup> göre, bir olayın iş kazası sayılması hallerinden biri “işverence sağlanmış toplu taşıma aracı ile işyerine gidiş ve geliş esnasında vuku bulma şartı iken” bu şartta işverence sağlanmış toplu taşıma aracı koşulu aranmaksızın, sigortalının işyerine gidiş ve geliş halini de kapsayacak şekilde genişletilmektedir. Diğer yandan kendi nam ve hesabına çalışanlar da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmıştır. Kamu görevlilerinin görev malullükleri bazı istisnalar dışında iş kazası sigorta kolunun kapsamında değerlendirilmesi esası benimsenmiştir<sup>14</sup>.

İş kazası ve meslek hastalıkları, kazazede, hasta işçiyi bedeni veya ruhi hasar içerisinde bırakmakla kalmamaktadır. Aynı zamanda işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimlerinin zorlaşmasına, destekten yoksun kalmalarına, derin hüznün ve elem duymalarına neden olmaktadır. Diğer yandan üretimde çalışmakta olan işçisinden yoksun

---

<sup>9</sup> Cemal Genç, **İş Hukuku**, Akademi: Trabzon, 2005, s.176.

<sup>10</sup> Müjdat Aydın, **Örgün Eğitimin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Ankara, 1990, s.2.

<sup>11</sup> Kadir Arıcı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999, s.221.

<sup>12</sup> RG.16.06.2006, S:26200

<sup>13</sup> RG.29.07.1964, S:11779

<sup>14</sup> Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, Karahan Kitabevi: Ankara, 2009, s.217.

kalan işletmede; üretimin ve siparişlerin aksamasına, kazaya maruz kalan işçinin yerine yeni işçinin ikame edilmesi ve eğitilmesi gibi maliyetlerle karşı karşıya kalınmaktadır<sup>15</sup>.

Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işverenin karşı karşıya kalacağı maliyetlerin başında; uygulanacak idari para cezalarının yanı sıra, bu olaylar nedeniyle, sosyal güvenlik kurumunun yapmış olduğu veya ileride yapacağı her türlü masraflarının tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin Kurumca belirlenen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri tutarlarının tamamının işverene ödettirilmesidir. Bununla birlikte işçinin belirlenen olayları nedeniyle açacağı maddi-manevi tazminat davaları ile ölümü halinde destekten yoksun kalanların açacağı tazminat davaları ile birlikte bu maliyetler daha da artmaktadır<sup>16</sup>.

5510 sayılı Kanun'la birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta kolu tıpkı hastalık ve analık sigortası gibi kısa vadeli sigorta kolları arasında yer almaktadır. Buna karşın, iş kazaları ve meslek hastalıkları riski, sigortalının sadece çalıştığı sürede gerçekleşebilecek bir risktir. Bu nedenle, söz konusu riske karşı sadece çalışılan süre için prim ödemenin yeterli olacağı öngörülmüştür<sup>17</sup>.

Çalışmada iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının sınırının tespiti yapılarak, 5510 sayılı Kanun'la getirilen yenilikler, bilimsel görüşler ve konuyla ilgili Yargıtay kararlarının kapsamlı bir değerlendirilmesi ortaya konulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde iş kazası kavramı unsurlarıyla beraber ele alınarak sigortalı kavramı ve 5510 sayılı Kanun'da sayılan hal ve durumlar Yargıtay kararlarıyla birlikte ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümde meslek hastalığı kavramı 5510 sayılı Kanun çerçevesinde ve Yargıtay Kararları ışığında anlatılmıştır.

Üçüncü bölümde 5510 sayılı Kanun çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından sigortalıya ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak yardımlar kapsamlı olarak değerlendirilmiştir.

---

<sup>15</sup> İsa Karakaş, **İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2006, s.5.

<sup>16</sup> Karakaş, İhtilaflar ve Çözüm Yolları, s.5.

<sup>17</sup> Ali Nazım Sözer, **Sosyal Sigorta İlişkisi**, İzmir, 1991, s.121.

Dördüncü bölümde iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işveren ve üçüncü kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısındaki ve işçiye karşı sorumluluğu örnek Yargıtay kararlarıyla birlikte incelenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. İŞ KAZASI KAVRAMI

#### 1.1. Genel Olarak

Günümüzde çalışma hayatı insanların yaşadığı toplumun sınırlarını aşmıştır. Bu nedenle, çalışma yaşamını düzenleyen yasaların, uluslar arası nitelik göstermesi ve sosyal adalet, insan hakları ve yaşam güvencesi gibi ilkelerle tutarlı olması temeldir<sup>18</sup>. Bu bağlamda çalışma hayatının en önemli sorunlarından birini teşkil eden iş kazası, genel anlamda kazadan belirli bir ayrıcalık taşır. Kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik ve sonucu arzu edilmeyen bir olayın ortaya çıkardığı zararlar ifade edilebilen her durum, herkesçe bilinen ve alışagelmış genel anlamda bir kazadır. Belirli bir zarar ve yaralanmaya sebep olan umulmadık her olay, genel anlamda bir kaza olmakla beraber, her zaman iş kazası olarak nitelendirilemez. İş kazası, iş gücünü doğrudan doğruya tehdit eden ve bir yerde de sosyal sigortalılarla öncelikli korunan bir meslek riski olduğunu belirtmektedir<sup>19</sup>.

Nitekim iş kazası, işverenin otoritesi altında sayılan bir zaman kesimi içinde, iş veya işin gereği meydana gelen, fizyolojik bir arıza ile sonuçlanan kaza durumunu ifade eder<sup>20</sup>. İşveren, işçiyi korumak ve ona yardımcı olabilmek için çaba göstermek; işçinin menfaatlerine zarar verici davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşverenin işçiyi gözetim borcu çerçevesinde, genel olarak tüm kişilik haklarını, ama özellikle maddi bedensel değerlerini korumakla yükümlü olduğu kabul edilmektedir<sup>21</sup>.

Günümüzde artık iş kazalarının meydana gelişi, yalnızca iş yeri koşulları ile sınırlı görülmemekte, iş kazaları tüm yaşamın bir yansıması olarak ele alınmaktadır. İş kazaları, kazaya uğrayan kişinin sosyal, psikolojik ve ekonomik özellikleri ile birlikte

---

<sup>18</sup> Beril Tufan, **Göçmen İşçilerde İş Kazaları**, Ankara, 1994, s.29.

<sup>19</sup> Ercan Güven, **Sosyal Sigortalılar Genel Uygulama İlkeleri ve Sosyal Sigorta Kolları**, Eskişehir 1976, s.114.

<sup>20</sup> Güven, a.g.e., s.114.

<sup>21</sup> Ufuk Aydın, **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir, 2002, s.62.

değerlendirilmeli ve aile yaşamının, insan ilişkilerinin ve geleneklerinin de bu kazaları etkilediği gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır<sup>22</sup>.

Diğer taraftan iş kazası kavramı Alman Hukukunda, bedeni etkileyen, ani, prensip olarak alışılmışın dışında, dıştan gelen zorlayıcı etkilerle meydana gelen (harici) zarar verici bir olay olarak tanımlanmıştır<sup>23</sup>. Bununla birlikte, İngiltere’de, iş kazası tanımı çok geniş kapsamlı olarak ele alınmıştır. İş kazası sonucu yaralanma, sakatlanma, ölüm veya kişinin işini yaparken hastalanması, binaya, tesise, ekipmanlara veya malzemelere yahut çevreye zarar vermesiyle ilgili kayıplar veya iş kaybıyla sonuçlanan herhangi planlanmamış olayların tümü iş kazası olarak kabul edilmektedir<sup>24</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre iş kazaları; belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından ise, iş kazası; önceden planlanmamış çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makinelerin araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay olarak görülmektedir<sup>25</sup>.

Ayrıca Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası ile Sosyal Güvenlik Kanunu anlamında iş kazası birbirinden farklıdır. Buna göre, Sosyal Güvenlik Kanunu anlamında iş kazası sayılan her kazanın Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmamasına karşın Bireysel İş Hukuku anlamındaki her kaza Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası sayılmaktadır. Dolayısıyla Sosyal Güvenlik Kanunu anlamındaki iş kazası, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasından daha geniş bir yapıyı kapsamaktadır.<sup>26</sup>.

## 1.2. İş Kazasının Unsurları

Bir olayı iş kazası sayabilmek için; kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, kazanın meydana gelmesi, kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması, kaza sonucu bedence veya ruhça özre uğraması ve bu unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

---

<sup>22</sup> Tufan, Göçmen İşçiler, s.31.

<sup>23</sup> Ali Nazım Sözer, “506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası”, **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan**, Beta, İstanbul, 1997, s.408.

<sup>24</sup> Mehmet Hakan Türk, **Trabzon Arsin Organize Sanayi Bölgesinde İş Kazası Sıklığı ve Etkileyen Risk Faktörleri**, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2006, s.6.

<sup>25</sup> Tufan, Göçmen İşçiler, s.30.

<sup>26</sup> Gaye Burcu Seratlı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınları: Ankara, 2003, s.34.

Ancak iş kazası, işin yürütümü sırasında meydana gelen olayı ifade etmekte ise de, yapılan işle ilgisi olmayan hal ve durumlarda meydana gelen olayları da içine almaktadır<sup>27</sup>.

### 1.2.1. Kazaya Uğrayan Kimsenin Sigortalı Sayılması

Zorunlu sigortalılık, sosyal güvenlik hukukunun en temel ilkelerinden biridir. Geçmiş 19. yüzyıla dayanan kavram, öncelikle iş kazalarından kaynaklanan zararları gidermeye yönelik olarak uygulanmaya başlanmıştır<sup>28</sup>. Kazanın iş kazası olması için, kaza geçirenin sigortalı olmayı gerektirecek şartları taşıması gereklidir. İşveren tarafından Kurum'a bildirilmesi ya da primlerinin yatırılmasının bir önemi yoktur. Sigortalının ilk defa işe başladığı anda kazanın oluşması halinde dahi olay iş kazası olarak kabul edilecektir<sup>29</sup>. Ayrıca sigortalının yaşının küçük olması, olayın iş kazası sayılmasına engel değildir<sup>30</sup>.

Bununla birlikte, Yargıtay bir kararında, bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için sadece işe giriş bildirgesinin verilmesi yeterli olmayıp ayrıca fiilen çalışması da zorunludur, şeklinde karar vermiştir<sup>31</sup>. Yargıtay bir olayda, Orman Bakanlığı, kesim işini Köy Kalkınma Kooperatifine vermiş, Kooperatif üyeleri de söz konusu anlaşma uyarınca kesim işinde ormanda çalışmaya başlamışlardır. Bu esnada ormanda kesim yapan Kooperatif üyelerinden birinin oğlu babasına yardım için ormanda bulunduğu sırada kazaya uğramıştır. Dava iş kazası sonucu uğranılan maluliyet dolayısıyla Orman Bakanlığı ve Köy Kalkınma Kooperatifinden maddi ve manevi tazminat talebine ilişkindir. Yargıtay 21. HD. kazaya uğrayan ile Orman Bakanlığı arasında bir iş sözleşmesi ilişkisi bulunmadığı gerekçesiyle kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği için davanın iş mahkemesinde bakılamayacağına karar vermiştir. Gerçekten olayda üçüncü kişi durumundaki kazalı oğul ile ne Orman Bakanlığı ne de kooperatif arasında bir sözleşme ilişkisi mevcuttur. Nitekim olay iş kazası sayılamaz<sup>32</sup>.

---

<sup>27</sup> 5510 Sayılı Kanunun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Uygulamaları, 23.12.2008 tarih ve 2008/108 Sayılı Genelge m.1 A.1-2.

<sup>28</sup> Levent Akın, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti**, Yetkin Yayınları: Ankara, 2007, s.42.

<sup>29</sup> Erdoğan, İş, s.163.

<sup>30</sup> Yalçın Bostancı, "Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası kavramı", **Kamu-İş**, C:8, S:1, 2005, s.4.

<sup>31</sup> Y.21HD. 16.05.2002, E.2002/4035, K.2002/4488, Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları**, Ethemler Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.1476.

<sup>32</sup> Y.21.HD. 21.09.2000, E.2000/5602, K.2000/5932, Münir Ekonomi, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi: Ankara, 2002, s.203.

### 1.2.1.1. İş Sözleşmesi İle Çalıştırılanlar

İşin yapılması, bir faaliyet sonucunda iktisadi bir değer elde edilme sürecidir. İşçi, bedeni, fikri veya bedeni ve fikri emeğini belli bir süre işverenin istifadesine sunarak bu çalışma neticesinde mal ve hizmet üretmektedir. Buna göre bedeni, fikri veya bedeni ve fikri olmasında fark bulunmamaktadır. İşçinin işini, bedeni veya fikren, aletle veya aletsiz olarak yapması, işin vasıflı olup olmaması, işin işyerinin içinde veya dışında ifa edilmesi, işin kısa ve uzun olması, gerçekleştiren iş ilişkisinin hukuki mahiyetine engel olmayacaktır<sup>33</sup>.

Belirtilen doğrultuda Yargıtay bir kararında, bir kazanın iş kazası sayılması aynı zamanda iş sözleşmesiyle çalışmaya bağlıdır, şeklinde karar vermiştir<sup>34</sup>. İş sözleşmesine istinaden çalışan sigortalıların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sigortalı hak ve yükümlülükleri başlar<sup>35</sup>.

Nitekim SGK istisna hükümleri dışında kalmak kaydıyla kural olarak iş sözleşmesiyle çalışanları kapsamına almıştır. Hizmetin İş Kanunu'na tabi olması fark etmez. Hatta iş ilişkisi Borçlar Kanunu'nun<sup>36</sup> kapsamına giren bir iş sözleşmesine de dayanabilir. İş sözleşmesinin karakteristik nitelikleri; herhangi bir işin görülmesi, bu iş karşılığında ücret ödenmesi, işin bir zaman parçası içinde (belirli ya da belirsiz olabilir) yerine getirilmesi ve her şeyden önemlisi işin işverenin emir ve denetimi altında görülmesi, diğer bir ifade ile işçinin işverenin emri altında bulunmasıdır. Bağımlılık unsuru dediğimiz sonuncu unsur, iş sözleşmesini, konusu iş görme olan benzeri sözleşmelerden ayıran en önemli ilkedir<sup>37</sup>.

İş hukukunda ücret iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmasına karşın sosyal güvenlik hukuku yönünden bir kimsenin ücret almadan çalışması, onun sigortalı sayılmasına engel değildir<sup>38</sup>. Nitekim Yargıtay'a göre de durum böyledir. Buna göre Yargıtay'ın bir kararında; dükkânın boya ve onarımında işçi çalıştırılması halinde, iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılanlar, ücret ödenmese bile kendiliklerinden sigortalı

<sup>33</sup> Muzaffer Koç, "İş Hukukunun Temel Kavramları: İşçi", **Mali Çözüm**, S.67, s.64.

<sup>34</sup> Y.10.HD. 14.2.1983, E.383, K.624, Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, C. I, Yetkin Yayınları: Ankara, 2004, s.446.

<sup>35</sup> Mahmut Çolak, "5510 Sayılı Kanun'da Hizmet Akdine İstinaden Sigortalı Çalıştıran İşverenlerin Yükümlülükleri", **Sosyal Diyalog Dergisi**, C. I, S. I, s.82.

<sup>36</sup> RG.04.02.2011, S:27836

<sup>37</sup> Ekonomi, Değerlendirilme 2000, s.181.

<sup>38</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Canikoğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta: İstanbul, 2010, s.94.



sayıldıklarından, işyerinin kanun kapsamına alınması ve sigortalı çalıştırılması zorunlu kılınmaktadır<sup>39</sup>.

Hatta Yargıtay'ın başka bir kararında ise “sigortalılar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılırlar” denilmiştir. Sigortalılık için ücret koşul olmadığı gibi, ücretin aynı yardım olarak ödenmesi de mümkün bulunduğundan, işyerinde buğday karşılığı çalışan kişi bile iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmış kabul edilecektir<sup>40</sup>.

5510 sayılı Kanunun geçici 20'nci maddesi kapsamındaki bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri ile aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile bunların hak sahipleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın bu maddenin yayımı tarihinden (1.10.2008) üç yıl içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredilerek 5510 sayılı Kanunu kapsamına alınır. Üç yıllık süre Bakanlar Kurulu kararı ile en fazla iki yıl daha uzatılabilir. Devir tarihi itibarıyla sandık iştirakçileri 5510 sayılı Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

### **1.2.1.2. İş Sözleşmesi İle Çalıştırılanlar Gibi Sayılanlar**

İş sözleşmesine göre çalışıp çalışmadıkları duraksamalara neden olabileceği düşünülen bazı kimseler, çıkarılan özel yasalarla 506 sayılı Kanun döneminde sosyal sigortaların kapsamına alınmışlardır. 5510 sayılı Kanun'da da bu yaklaşım aynen devam ettirilerek, esas itibarıyla bir iş sözleşmesine göre çalışması olmayan bazı kişiler de m.4/I-a bendine göre sigortalı sayılmışlardır<sup>41</sup>.

#### **1.2.1.2.1. İşçi Sendikası veya Konfederasyonu Yönetim Kurullarına Seçilenler**

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 2'nci fıkrasının a bendine göre, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler sigortalı sayılmışlardır.

---

<sup>39</sup> Y.21.HD. 01.02.1996, E.1996/250, K.1996/409, Resul Kurt, **İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar**, İSMMMO, İstanbul, 2003, s.15.

<sup>40</sup> Y.21. HD. 12.02.1996, E.1996/661, K.1996/685, Kurt, Usul ve Esaslar, s.16.

<sup>41</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.105.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun<sup>42</sup> 29'uncu maddesine göre; konfederasyonların ve sendika merkez ile şube yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Esasen, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Anılan maddede, konfederasyonların ve sendika merkez veya şube yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alanların, işverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilecekleri hüküm altına alınmıştır<sup>43</sup>.

#### **1.2.1.2.2. Sanat Kollarında Çalışanlar, Düşünürler ve Yazarlar**

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 2'nci fıkrasının b bendine göre, bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar gibi sigortalı sayılmışlardır.

Bu yolla kanun koyucu tüm sanatçıları kapsama almıştır. Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların zaten m.4/I-a gereği doğrudan doğruya sigortalı sayılmışlardır. Burada öngörülen husus ise, sanatçının çalışma ilişkisinin iş sözleşmesi olmasa da, sigortalı sayılacak olduklarıdır<sup>44</sup>. Nitekim sözü edilen sanatçılar, düşünür ve yazarlar ise, m.4/II-b uyarınca, iş sözleşmesiyle çalışmayıp da, istisna ve neşir sözleşmeleriyle çalışmakta olanlardır ve iş sözleşmesiyle çalışmamalarına rağmen, kanun uyarınca tüm sigorta kolları yönünden zorunlu sigortalı sayılmışlardır<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> RG.07.05.1983, S:18040

<sup>43</sup> Özkan Bilgili, **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması (5502 ve 5510 Sayılı Kanunlara Göre) Açıklamalı, Örnekli, Karşılaştırmalı**, ASMMMÖ, Ankara, 2008, s.57.

<sup>44</sup> M. Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin: Ankara, 2009, s.85.

<sup>45</sup> Korkusuz ve Uğur, a.g.e., s.110.

### 1.2.1.2.3. Yabancılar

Yabancılar 2003 yılından önce sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolları bakımından zorunlu sigortalı sayılmakta; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası bakımından ise istekleri halinde sigorta kapsamına alınmaktaydılar. Söz konusu bu düzenleme AB normlarına ve Türkiye'nin 29.7.1971 tarihinde onayladığı ILO'nun 1962 tarih ve 118 sayılı "Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit İşlem Yapılması Hakkında Sözleşme" hükümlerine aykırı düşmekteydi. Bunun üzerine, 4958 sayılı Kanun'la<sup>46</sup> bu ayırım kaldırılmış ve yabancılar, işsizli sigortası konusundaki düzenleme hariç, tüm sigorta kolları bakımından kapsama alınmışlardı<sup>47</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 2'nci fıkrasının c bendine göre, müteakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden iş sözleşmesi ile çalışanlar, sigortalı sayılmışlardır. SSIY'nin<sup>48</sup> 9'uncu maddesinin ç bendi hükmüne göre büyükelçilik, konsolosluk mensuplarının özel hizmetlerinde çalıştırılanlardan gönderen devlette veya üçüncü bir devlette sigortalılıklarını belgeleyemeyenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken buralarda çalıştırılan Türk vatandaşları, sigortalı sayılmışlardır.

### 1.2.1.2.4. Çiftçi Mallarını Koruma Bekçileri

SSIY'nin 9'uncu maddesinin d bendi hükmüne göre, 2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna<sup>49</sup> göre, çiftçi malları koruma başkanlıkları veya meclisleri tarafından çalıştırılan koruma bekçileri, sigortalı sayılmışlardır. Bunlar iş sözleşmesiyle değil, bir atama işlemine dayalı olarak çalışırlar. 4081 sayılı Kanun'un 7/II maddesine göre, anılan koruma bekçileri, köy ihtiyar meclislerince seçildikten sonra, tayinleri vali ve kaymakamlarca onanan kimselerdir. Bunların sosyal sigortaların kapsamına alınmalarıyla iş sözleşmesine göre çalışma ölçütüne bir istisna getirilmiş olmaktadır<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> RG. 06.08.2003, S:25191

<sup>47</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.107.

<sup>48</sup> RG.12.05.2010, S:27579

<sup>49</sup> RG. 10.07.1941, S:4856

<sup>50</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.109.

Ayrıca bu sigortalılar hakkında, işverenler tarafından yerine getirilmesi gereken yükümlülük, bunları çalıştırmaya yetkili makam tarafından yapılacaktır<sup>51</sup>.

#### **1.2.1.2.5. Umumi Kadınlar**

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin e bendi hükmüne göre, 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda<sup>52</sup> belirtilen umumi kadınlar, sigortalı sayılırlar. Umumi kadınlar, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmaları da insani ve sosyal gerekçelerle sosyal sigorta kapsamına girmişlerdir<sup>53</sup>. Buna karşılık, genelevlerde, umumi kadınlar dışında (hizmetçi, odacı, kahveci, vb.) çalışan ve genelevi işleten şahsın müstahdemi olduğu tespit edilen kimselerin ise 5510 sayılı Kanun'un anılan maddesi ile değil de, iş sözleşmesine istinaden çalışmaları nedeniyle sigortalı olmaları gerekmektedir<sup>54</sup>.

#### **1.2.1.2.6. Usta Öğreticiler İle Kamu İdarelerinde Ücret Karşılığı Ders Verenler**

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 2'nci fıkrasının f bendine göre, milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğrenci olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun<sup>55</sup> 4'üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, sigortalı sayılırlar.

#### **1.2.1.3. Kısmen Kapsamda Kalanlar**

Bazı kişiler vardır ki, esas itibarıyla Kanun'un kapsamına girmesini gerektirecek bir faaliyette bulunmamasına rağmen yaptıkları işler nedeniyle Kanun'da öngörülen sosyal tehlikelerle karşılaşabilmektedirler. Sosyal koruma düşüncesiyle bu gibi faaliyetlerde bulunan kişiler de Kanun'un kapsamına alınmaktadır. Ancak bunlar tüm sigorta kolları açısından değil, yaptıkları işin niteliğine göre karşılaşabilecekleri sosyal risklere karşı sosyal güvenceye sahip olabileceklerdir<sup>56</sup>.

---

<sup>51</sup> Yahya Arıkan, **Çalışma Hayatında Sosyal Güvenlik El Rehberi**, TÜRMOB Yayınları – 374, Ankara, 2010, s.39.

<sup>52</sup> RG. 06.05.1930, S:1489

<sup>53</sup> Bekir Geçer, **Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi**, Acar: İstanbul, 2009, s.50.

<sup>54</sup> Kurt, Usul ve Esaslar, s.49.

<sup>55</sup> RG. 23.07.1965, S:12056

<sup>56</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.128.

### **1.2.1.3.1. Hükümlü ve Tutuklular**

Tutuklu, zorunlu hallerde hâkimin verdiği karara dayanılarak henüz bir yargı kararı ile hürriyeti kaldırıcı cezaya mahkûm olmadan hürriyeti kaldırılan sanığa verilen addır. Hükmen tutuklu ise, yargılamaları tutuklu olarak sürdürülen veya son hükümle mahkemece tutuklanan sanıkların hükmü kesinleşinceye kadar geçen süredeki statüleridir<sup>57</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin a bendine göre iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 5510 sayılı Kanunu'nun 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

### **1.2.1.3.2. Aday Çıracak, Çıracak, İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler ve Zorunlu Staja Tabi Tutulan Öğrenciler**

5510 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin b bendine göre 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda<sup>58</sup> belirtilen aday çıracak, çıracak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır ve bu bentte sayılanlar, 5510 sayılı Kanunu'nun 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

Böylelikle Türk Hukukunda ilk kez yüksek öğrenimleri esnasında zorunlu staj gören öğrencilerin sigortalı sayılmalarına da imkân tanınmıştır. Örneğin bir inşaat mühendisliği bölümü öğrencisinin yazın şantiyede staj yaparken hakkında iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri uygulanabilecektir<sup>59</sup>.

Staj, herhangi bir meslek edinecek olan kimsenin geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi ve meslek bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönem olup, öğrencinin stajyer sayılabilmesi için eğitim yaptığı müessesenin

---

<sup>57</sup> M. Fatih Uşan, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalışması", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C.II, Beta, İstanbul, 2001, s.1436.

<sup>58</sup> RG. 19.06.1986, S:19139

<sup>59</sup> Uşan, Temel Esaslar, s.100.

statüsünde mecburi staj şartı bulunması ve okul tarafından bir işyerine tatbiki eğitimini yapmak üzere belirli bir süre gönderilmesi gerekmektedir. Okutulmakta oldukları eğitim kurumlarının yönetmelikleri veya burs şartları gereğince işyerlerinde mecburi staja tabi tutulan öğrenciler veya ülkemizde staj yapmak için gelen yabancı uyruklu öğrenciler, bu stajları müddetince bir ücret almış olsalar dahi, işyerlerindeki çalışmalarını serbest irade beyanı ile değil, ilgili eğitim kurumlarının statülerinden doğan bir zorunluluğa dayandığından stajda geçen sürelerde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri geçerli olacaktır<sup>60</sup>.

Bununla birlikte aday çırak, çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişidir. Çırak ise, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları iş içerisinde geliştirilen kişidir<sup>61</sup>.

Gerçekte sigortalılık ilişkisi içerisinde bulunmayan, çıraklar da, bu sigorta kolunun getirdiği her türlü yardımlardan istifade ederler<sup>62</sup>. Nihayetinde işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerler de maruzdurlar. Belirtilen bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurallarından çırakların ve stajyerlerin de aynen işçiler gibi yararlanması imkânı tanınmıştır<sup>63</sup>. Diğer taraftan işletmelerde mesleki eğitim ise, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını ifade eder<sup>64</sup>.

### **1.2.1.3.3. Harp Malulleri, Terör Mağdurları İle Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna Göre Vazife Malullüğü Aylığı Bağlanmış Maluller**

5510 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin c bendi hükmüne göre, Harp Malulleri ile 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu<sup>65</sup>, 3/11/1980 tarihli ve 2330

<sup>60</sup> Arıkan, Çalışma Hayatı, s.111.

<sup>61</sup> Ramazan Cenk, **Ücretler, Tazminatlar ve Harcırahlar**, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 1999, s.156.

<sup>62</sup> Utkan Araslı, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, C. I, Turhan Kitabevi: Ankara, 2002, s.414.

<sup>63</sup> Resul Kurt, **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu (Yorum ve Açıklamalı)**, Süryay: İstanbul 2003, s.75.

<sup>64</sup> Kurt, Usul ve Esaslar, s.98.

<sup>65</sup> RG.12.04.1991, S:20843

sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna<sup>66</sup> göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. Bu uygulama yeni getirilmiş bir düzenleme olmayıp, mevcut vazife malullüğü aylığı alanlar hakkındaki kanun hükümleriyle aynıdır ve hakları bu kanunla da korunmuş bulunmaktadır<sup>67</sup>.

Diğer taraftan kamu görevlilerinin iş kazası ya da meslek hastalıklarından kaynaklanan maluliyetleri konusunda 506 sayılı Kanunda, bu kavramlarla ifade edilen herhangi bir hüküm yoktur. Zira iş kazası ve meslek hastalığı kavramları, memur ve diğer kamu görevlilerine uygulanan kavramlar değildir. Ancak 5510 sayılı Kanun, bu alanda önemli bir yenilik yapmış, böylece iş kazası ve meslek hastalıklarının kamu çalışanlarına da uygulanmasını sağlamıştır. Nitekim, 5510 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az %60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır, şeklinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu kanun metninde de anlaşılacağı üzere, bu madde tüm sigortalıları muhatap alan bir ifadeye sahiptir ve genel malullük hallerini iş kazası ve meslek hastalığından doğanlar ve doğmayanlar olarak ikiye ayırmıştır. Kanunun anılan yaklaşımı sayesinde, kamu çalışanlarının da iş kazası ve meslek hastalığından doğan maluliyet imkânına kavuştuğu söylenebilir. Buna karşın, 5510 sayılı Kanun'unun, iş kazasından kaynaklanan maluliyeti düzenlediği tek hüküm 25'inci madde değildir. Aynı Kanun'un 47'nci maddesinde de benzer bir düzenlemeye yer verilmiş ve burada sayılan iş

---

<sup>66</sup> RG.06.11.1980, S:17152

<sup>67</sup> Akın Şimşek, **Son Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik**, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2008, s.32.

kazası hallerinde doğacak maluliyetin vazife maluliyeti olarak nitelendirileceği hüküm altına alınmıştır<sup>68</sup>.

Buna göre 5510 sayılı Kanun'un 47'nci maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife malûllüğü ve bunlara uğrayanlara da vazife malûlü denir. Bu durumdaki kişiler için kamu görevlileri için iş kazası olarak değerlendirilir<sup>69</sup>. Bahsi geçen sigortalıların uğradıkları iş kazası ya da meslek hastalığı halinde malul sayılabilmek için, meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybetmiş olmak gerekir. Ancak aynı şeyi kamu görevlileri için söyleyebilmek mümkün değildir. Nitekim kamu görevlilerinin iş kazasından kaynaklanan vazife maluliyeti, bu konuyu ayrıca düzenleyen 47'nci maddenin lafzından hareket edilirse, belirli düzeyde sakatlığı gerektirmez. Dolayısıyla bir kamu görevlisi, 47'nci maddede belirtilen hallerde uğradığı sakatlık oranı ne olursa olsun vazife malulü sayılacaktır<sup>70</sup>.

Bununla birlikte, 25'inci madde, 5510 sayılı Kanun kapsamındaki tüm sigortalıları muhatap alacaktır. Vazife malullüğünü tanımlayan 47'nci madde buna engel değildir. Çünkü 47'nci madde, yalnızca vazife maluliyetine sebep olacak halleri düzenlemekle yetinmiştir. Dolayısıyla bu hükmün, maluliyetin en az %60 oranında olması gereken sakatlık şartını ortadan kaldırdığı kabul edilemez. Hüküm sadece kamu idarelerinde çalışan 4/I-c kapsamındaki sigortalıların hangi hallerde iş kazası geçirmiş sayılacaklarını düzenlemekte ve bu tür kazaların 25'inci madde anlamında bir maluliyete sebep olması halinde, yani meslekte kazanma gücünün %60'ının kaybettiği hallerde, buna vazife maluliyeti denilmektedir. Böylece vazife maluliyeti, kamu idarelerinde çalışan kamu görevlilerine uygulanmaktadır. Dolayısıyla, sebep olduğu maluliyet bir yana bırakılırsa anılan hüküm esasen, 4/I-c sigortalılarının karşılaşacakları iş kazalarını düzenlemektedir.

---

<sup>68</sup> Akın, Bağımlı Çalışanlar, s.219.

<sup>69</sup> Erdoğan, İş, s.191.

<sup>70</sup> Akın, Bağımlı Çalışanlar, s.234



13'üncü madde, kanunun genelinde olduğu üzere doğrudan 506 sayılı Kanun'dan alınmıştır<sup>71</sup>.

Buna karşılık, 47'nci maddede tümüyle farklı bir anlayış sergilenerek, Emekli Sandığı Kanun'unda yer alan vazife maluliyeti düzenlemelerinden alınmıştır. Buna göre 47'nci maddede vazife maluliyeti oluşturan hallerden ilki sigortalının vazifesini yaptığı sırada vazifesinden kaynaklanan kazalardır. 13'üncü maddenin b bendinde yer verilen düzenleme, vazife maluliyetine neden olan bu durumu kapsayacak niteliktedir. Anılan hükme göre, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle oluşan kazalar iş kazalarıdır. İkinci neden, sigortalının vazifesi dışında kurumunca verilen herhangi bir kuruma ait başka işleri yaparken bu işlerden dolayı kazaya uğraması halidir. Bu durum 13'üncü maddenin a, b, ve c bentleri kapsamında değerlendirilebilir. Vazife maluliyetini oluşturan üçüncü durum, kurumların menfaatini koruma amacıyla yapılan işler sırasında oluşan kazalardır. Ancak bu durumun 13'üncü maddede karşılığını bulabilmesi güç görünmektedir. Kanun koyucu bu hükmü Emekli Sandığı Kanunu'na koyarak, bu tip olaylarda zarar gören iştirakçileri bir anlamda ödüllendirmek istemiştir<sup>72</sup>.

Ancak aynı anlayışı yeni kanunda sürdürmek ve kamu çalışanları için ayrıksı bir hüküm getirmek kanunun norm birliği hedefine uygun değildir. Kaldı ki, aynı kanunun 4/I-a kapsamında yer alan bir işçinin çalıştığı fabrikayı yanmaktan kurtarıırken sakatlanması ile bir kamu fabrikasını yanmaktan kurtaran 4/I-c kapsamındaki sigortalının sakatlanması arasında fark gözetmek, bahsi geçen hedefe zarar verecektir. Amaç anılan personelin ödüllendirilmesi ise, bunu sosyal sigorta sistemi dışında yapmaya bir engel yoktur. İlgili kamu kurumu bu personelini değişik şekillerde tatmin edebilir. Sorun bu ödüllendirici düzenlemenin, tek çatı olarak sunulan ve norm birliğini hedefleyen bir sosyal sigorta kanununda bir sigorta grubu için ayrıcalık yaratmasıdır. Yeni kanunun vazife maluliyetine neden olarak gösterdiği son durum, 4/I-c kapsamındaki sigortalının göreviyle ilgili olarak işe gelişi ve işten dönüşü sırasında kazaya uğramasıdır. Bu hükmün de 13'üncü maddenin e bendi kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Söz konusu hükme göre, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında oluşan kazalar iş kazasıdır. Esasen söz konusu düzenlemeler birbirlerinden farklı içeriğe sahiptirler. Vazife maluliyetine sebep olan bu halde işverenin bir organizasyonu yoktur ve sigortalının bireyse

---

<sup>71</sup> Akın, Bağımlı Çalışanlar, s.234.

<sup>72</sup> Akın, Bağımlı Çalışanlar, s.234.

gidiş gelişi dahi kapsama alınmıştır. Oysa iş kazası açısından durum daha farklıdır. 13'üncü madde düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere, sigortalının iş kazası geçirmiş sayılabilmesi için her şeyden önce kazanın taşıtla işe geliş gidiş sırasında geçirilmiş olması ve bu taşıtın işverence sağlanması aranır. Dolayısıyla işe geliş ve gidişte ortaya çıkan kaza sigortalının kendi aracında ya da yaya olduğu sırada gerçekleşmişse vazife maluliyetine sebep olabilirken, 13'üncü madde anlamında iş kazası sayılmamaktadır<sup>73</sup>.

#### **1.2.1.3.4. Türkiye İş Kurumu Kursiyerleri**

5510 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin e bendine göre Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 5510 sayılı Kanunu'nun 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.

İŞKUR, işsizlerin en kısa sürede iş hayatına yeniden katılmalarını sağlamak amacıyla belirlenen şartları haiz eğitim kurum ve kuruluşlarından hizmet satın alabileceği gibi, bunun mümkün olmaması halinde kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak işgücü yetiştirme kursları düzenler. İşsizlik ödeneği alan sigortalı işsiz kişinin vasıf ve yeteneklerine uygun bir eğitim olanağı sağlandığı takdirde, eğitime katılmak zorunludur. İşte bu kapsamdaki kursiyerler hakkında artık iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacaktır. Daha önce ise kursiyerlerin kurs sırasında iş kazasına uğramaları veya meslek hastalığına yakalanmaları halinde, sadece tedavileri sağlanmakta ve tedavi giderleri karşılanmaktaydı<sup>74</sup>.

#### **1.2.1.3.5. Ülkemiz İle Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Olmayan Ülkelerde Çalıştırılmaya Götürülen Türk İşçiler**

5510 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin g bendine göre ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmaya üzere götürülen Türk işçileri 5510 sayılı Kanunu'nun 4/I-a kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigortalı kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

---

<sup>73</sup> Akın, Bağımlı Çalışanlar, s.234.

<sup>74</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.111.

Örneğin Türkiye Cumhuriyeti ile Rusya arasında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış değildir. Bir inşaat firmasının burada çalıştırmak üzere götürdüğü Türk işçisi için kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası doğrudan doğruya uygulanacak, uzun vadeli sigorta kolları açısından ise işçi isterse isteğe bağlı sigortaya tabi olabilecektir. Belirtmek gerekir ki, yurt dışına sigortalı götürecekt işverene ait işyeri Türk kanunlarına göre kurulu ve tescilli olmalıdır. Yabancı ülke mevzuatına göre kurulan firmalarca yurt dışında gerçekleştirilen işlerde çalıştırılan Türk vatandaşları hakkında bu düzenlemenin uygulama imkânı bulunmamaktadır<sup>75</sup>.

#### **1.2.1.4. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar**

Kendi nam ve hesabına çalışanlar, herhangi bir iş sözleşmesi ile çalışmayan ayrıca atama tasarrufu ile de istihdam edilmeyen kimselerdir. Kendi nam ve hesabına çalışma, değişik sözleşme biçimlerine göre yapılabilir. 5510 sayılı Kanun m.4/I-b bendi esas itibariyle Bağ-Kur Kanunu kapsamındaki sigortalıları düzenlemektedir<sup>76</sup>.

##### **1.2.1.4.1. Köy ve Mahalle Muhtarları**

5510 sayılı Kanun köy ve mahalle muhtarlarını, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları açısından bağımsız çalışanlar gibi sigortalı kabul etmektedir. Dolayısıyla, köy ve muhtarlığına seçilenler, önceki çalışma ilişkisi ne olursa olsun artık 4/I-b'li gibi işlem görecektir<sup>77</sup>.

##### **1.2.1.4.2. Gerçek veya Basit Usulde Gelir Vergisi Mükellefi Olanlar**

5510 sayılı Kanun'un 4/b-1 hükmüne göre ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar gibi sigortalı sayılmışlardır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun<sup>78</sup> 37'inci maddesine göre, her türlü ticari ve sınaî faaliyetlerden doğan kazançlar ticari kazanç olarak belirlenmiştir. Aynı kanunun 66'ncı maddesinde ise, serbest meslek faaliyetini mutat meslek halinde ifa edenler, serbest meslek erbabıdır, şeklinde tarif edilmiştir.

---

<sup>75</sup> Uşan, Temel Esaslar, s.104.

<sup>76</sup> Uşan, Temel Esaslar, s.104.

<sup>77</sup> Uşan, Temel Esaslar, s.89.

<sup>78</sup> RG. 06.01.1961, S:10700

#### **1.2.1.4.3. Gelir Vergisinden Muaf Olup, Esnaf ve Sanatkâr Siciline Kayıtlı Olanlar**

5510 sayılı Kanun'un m.4/b-2 hükmüne göre, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar da, kendi nam ve hesabına çalışanlar gibi sigortalı sayılmışlardır. Bu şekilde gelir vergisinden muaf olan esnafın aynı zamanda esnaf ve sanatkâr siciline kaydı da gereklidir<sup>79</sup>. Bunların sigortalılıkları esnaf ve sanatkâr sicil müdürlüklerine kayıtlı oldukları tarihten itibaren başlayacaktır<sup>80</sup>.

#### **1.2.1.4.4. Şirket Ortakları**

Bu kapsamda sigortalı sayılanları Kanun iki grupta toplamış, kolektif şirket, limited şirket ve adi komandit şirketle donatma iştirakinin tüm ortaklarını sigortalı saymıştır. Buna karşılık anonim şirket ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin ortaklarının tamamını kapsamına almamış, anonim şirketin ortaklarının aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmasını, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin ise komandite ortaklarını kapsamına almıştır<sup>81</sup>. Buna göre örneğin, limited şirket ortaklarından hisse devri alan yeni ortakların sigortalılıkları, ortaklar kurulunca devrin yapılmasına karar verildiği tarihte yapılacaktır<sup>82</sup>.

#### **1.2.1.4.5. Tarımsal Faaliyette Bulunanlar**

5510 sayılı Kanun'un 4/b-4 hükmüne göre, tarımsal faaliyette bulunanlar, kendi nam ve hesabına bağımlı çalışanlar olarak sigortalı sayılmışlardır.

5510 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin 19'üncü fıkrasına göre, tarımsal faaliyet, kendi mülkünde, ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde veya kamuya mahsus mahallerde; ekim, dikim, bakım, üretme, yetiştirme ve ıslah yoluyla yahut doğrudan doğruya tabiatından istifade etmek suretiyle bitki, orman, hayvan ve su ürünleri elde edilmesini ve/veya bu ürünlerin yetiştiricileri tarafından; muhafazasını, taşınmasını veya pazarlanmasını, ifade etmektedir.

---

<sup>79</sup> Uşan, Temel Esaslar, s.90.

<sup>80</sup> Arıkan, Çalışma Hayatı, s.58.

<sup>81</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.115.

<sup>82</sup> Cüneyt Olgaç ve Mehmet Bulut, **1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili Mevzuat**, Türmob Yayınları – 369, Ankara, 2009, s.64.

2926 sayılı Kanun 5510 sayılı Kanunla 01/10/2008 tarihi itibariyle yürürlükten kaldırıldığından, 2926 sayılı Kanuna tabi sigortalı olanların hak ve yükümlülükleri 4-1/b bendinin 4 numaralı alt bendi kapsamında devam ettirileceğinden, 01/10/2008 tarihinden önce tarımsal faaliyetlerinin bulunması nedeniyle Ziraat Odasına, Ziraat Odasının bulunmadığı yerlerde ise tarım il müdürlüğüne kayıtlı olanlardan, 01/10/2008 tarihinden önce Kuruma kayıt ve tescili yapılamayanlar ile ilk defa 01/10/2008 tarihinden sonra tarımsal faaliyete başlayanlar 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olacaklardır<sup>83</sup>.

#### **1.2.1.4.6. Jokey ve Antrenörler**

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasına göre 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna<sup>84</sup> tabi jokey ve antrenörler de kendi nam ve hesabına çalışanlar gibi sigortalı sayılacaktır. Bunların sigortalılıkları lisans belgesine istinaden fiilen çalışmaya başladıkları tarihten başlar ve bu tarih Türkiye Jokey Kulübü tarafından bir ay içerisinde Kuruma bildirilir. Fiili çalışma lisans belgesinin onaylanması ile başlayacaktır<sup>85</sup>.

#### **1.2.1.5. Tamamen Kapsam Dışı Kalanlar**

##### **1.2.1.5.1. İşverenin İşyerinde Ücretsiz Çalışan Eşi**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının a bendi hükmüne göre işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, 5510 sayılı Kanunu'nun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaz.

Eşin ücretli çalışıp çalışmadığı hususunun uyuşmazlık konusu yapıldığı durumlarda, ilke olarak, bu çalışmanın yasal yardım ödevinin bir gereği olduğu ve dolayısıyla emeğinin karşılığında bir ücret almadığı kabul edilmelidir. Ancak, eşin çalışması, kimi özelliklerinden dolayı, günlük yaşam deneyimlerine göre, çalışmanın gerçekliliği ile ücret karşılığında yapılacak bir nitelik taşıyorsa, özellikle çalışan eşin koca olması durumunda, taraflar arasında bir iş sözleşmesinin varlığını kabul etmek ve eşi sigortalı saymak daha uygun olacaktır. Yargıtay, eşin sigortalılığı konusunda çok duyarlı

---

<sup>83</sup> Arıkan, Çalışma Hayatı, s.66.

<sup>84</sup> RG. 15.07.1953, S:8458

<sup>85</sup> Olgaç ve Bulut, a.g.e., s.69.

davranmakta ve özellikle çalışmanın gerçekliği ile ücret unsuru üzerinde durmaktadır<sup>86</sup>. Hatta Yargıtay bir kararında haftanın tamamında değil, belli günlerinde kısmen çalışılması dahi bu hizmetin süreklilik unsurunun gerçekleştiğini gösterir yönünde karar vermiştir<sup>87</sup>.

#### **1.2.1.5.2. Aynı Konutta Yaşayan Hısımlar Arasında Yapılan İşlerde Çalışanlar**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının b bendine göre, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, sigortalı sayılmaz.

Demek ki, konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, belirli koşulların varlığı halinde sigortalı sayılmamışlardır. Bu kimselerin sigortalı sayılmamaları için, aynı konutta birlikte yaşamaları ve üçüncü dereceye kadar hısım olmaları gerekir. Çalışanlar, hısımlık koşuluna uygun düşmekle beraber, aynı konutta birlikte yaşamalarına karşın, bu derecede hısım değillerse, sigortalı sayılmalarına herhangi bir engel yoktur. Belirtilen koşula ek olarak, maddede anılan kimselerin arasına dışarıdan başka bir kimsenin katılmaması da gerekir. Sözü edilen hısımlar kapsamına girmeyen herkes, örneğin başka konutta ve ayrı yaşayan çocuk bile, başka kimse durumundadır<sup>88</sup>. Burada bahsi geçen yapılan işler ise, kişisel beceri ile üretilen ve fazlaca ekonomik değeri olmayan süs eşyaları, taş oyma gibi işlerdir<sup>89</sup>.

#### **1.2.1.5.3. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının c bendine göre, ücretle veya sürekli olarak çalışanlar hariç ev hizmetlerinde çalışanlar, sigortalı sayılmaz.

Ev hizmetlerinde çalışanlar deyimi, bir evin günlük işlerini yürütmek amacıyla evde çalışan ve aile bireyleri dışında kalan kimselerdir. Bunların yaptıkları işler, genellikle, hizmetçilik, aşçılık, şoförlük, bahçıvanlık gibi işlerdir. Bu istisna hükmüyle, sosyal korumaya daha fazla gereksinimi olan ve ev hizmetlerinde ücretle, fakat günü birliğine, haftanın ya da ayın belirli günlerinde çalışanlar yine kapsam dışı bırakılmış olmaktadır.

---

<sup>86</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.118.

<sup>87</sup> Y.10. HD. 21.12.1987, E.1987/7430, K.1987/7462, Kurt, Usul ve Esaslar, s.24.

<sup>88</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.119.

<sup>89</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.116.

Buna karşılık sözgelimi mürebbiye, hizmetçi, aşçı, bahçıvan ve şoför gibi kişiler, ücretle ve sürekli olarak çalıştıkları takdirde sigortalı sayılacaklardır<sup>90</sup>.

Uygulamada ev hizmetlerinde çalışanlar genellikle sigortasız olarak çalışmaktadırlar. Kanuna göre ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılmaları için iki temel şart vardır. Bu şartlardan birincisi, çalışanın ücretle çalışması, ikinci ise çalışmanın sürekli olmasıdır. Anayasaya göre angarya yasaktır. Anayasa hükmü göz önünde bulundurulduğunda, ev hizmetlerinde çalışan kişi, ücretsiz çalıştığını iddia edemez ve ayrıca ev hizmetlerinde çalışan kimsenin ücretsiz çalıştığına dair iddiası Sosyal Güvenlik Kurumunca dikkate alınması mümkün olamayacaktır<sup>91</sup>.

#### **1.2.1.5.4. Askerlik Hizmetini Yapmakta Olanlar**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının d bendine göre askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri, sigortalı sayılmaz. Nitekim askerlik hizmeti, kamu hukuku çerçevesinde gerçekleşen bir yükümlülüktür ve bu nedenle, anılan hizmeti yapanların hizmet sözleşmesine göre çalışmaları ya da diğer sigortalılık ilişkisi kuran bir faaliyette bulduklarından bahsedilemez<sup>92</sup>.

Burada sigortalının bağımlı olarak çalışan ya da bağımsız çalışan sigortalı olmasının da bir önemi bulunmamakta, bağımsız çalışanlar da zorunlu askerlik hizmetini yaptıkları sırada sigortalı sayılmamaktadır. Buna karşılık, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar ile anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin tüm ortakları askerdeyken de sigortalılıkları devam edecektir. Esasen bu düzenlemeden fiilen askerlik görevi yapılırken çalışmaların anlaşılması gerekmektedir. Nitekim terhis niteliğinde olmayan, izin süresindeki çalışmalar sigortalı olarak kabul edilmemektedir. Buna karşılık Yargıtay, izinle erken terhis edilen askerlik yükümlülüklerinin izinli oldukları sürede iş sözleşmesi ile çalışmalarını halinde sigortalı sayılmaları gerektiği konusunda görüş birliğindedir. Bu doğrultuda Yargıtay, terhis tarihindeki izinlerin ara izinlerden farklı

<sup>90</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.120.

<sup>91</sup> Yılmaz Topçuk, "Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları", **Sosyal Diyalog Dergisi**, C.I, S.I, s.34.

<sup>92</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.120.

olduğu ve terhis tarihindeki izinlerde askerlik görevi ile ilgili fiili ilişkinin kesildiği, işyerindeki bu kimselerin diğer sigortalılar ile aynı sosyal sigorta riskleri altında bulunmaları sebebiyle aynı yasal korumaya gereksinim duymaları yani sigortalı sayılmalarının kanun koyucunun amacına uygun dūőeđi gōrūőindedir<sup>93</sup>.

#### **1.2.1.5.5. Tūrkiye'ye Gōnderilen Yabancı Kuruluřların Temsilcileri ve Őlkelerinde Sigortalı Olan Yabancılar**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının e bendine gōre yabancı bir Őlkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Tūrkiye'ye bir iř iēin gōnderilen ve yabancı Őlkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Tūrkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız ēalıřanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o Őlke sosyal gūvenlik mevzuatına tabi olanlar, sigortalı sayılmaz.

Yurt dışında bulunan bir kuruluş adına Tūrkiye'ye gelen ve yurt dışında sigortalı olanlara ilişkin istisna hūkmū 506 sayılı Kanun'da da bulunmaktaydı. Ancak 506 sayılı Kanun'da, yurt dışında sigortalı olduğunu bildiren kişiler kapsam dışında bırakılırken, 5510 sayılı Kanun eskisinden farklı olarak, yurt dışındaki sigortalılığı belgelendirme zorunluluğu Őngōrmūőtūr<sup>94</sup>.

#### **1.2.1.5.6. Meslek Okullarında Tatbiki Mahiyetteki Yapım ve Őretim işlerinde ēalıřan Őđrenciler**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının f bendine gōre resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların izniyle kurulan meslek ve sanat okullarında ve yūkssek okullarda fiilen normal eğitim sūreleri iēinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve Őretim işlerinde ēalıřan Őđrenciler, sigortalı sayılmaz.

Burada okul iēinde dersin uygulaması mahiyetinde yapılan ēalıřmalar nedeniyle Őđrencilerin sigortalı sayılmayacakları Őngōrūlmūőtūr. Őrneđin, meslek lisesi Őđrencisinin marangozluk eđitimi alırken okulda masa yapımında eđitim esnasındaki iřlerde sigortalılık

---

<sup>93</sup> Y.10.HD. 17.11.1983, E.4296, K.583, Bilgili, Sosyal Gūvenlik Uygulaması, s.117.

<sup>94</sup> Gūzel ve diđerleri, a.g.e., s.121.



durumu söz konusu olmaz. Bununla birlikte, sigortalı sayılmama, öğrenimin bir gereği olan çalışmalardır<sup>95</sup>.

#### **1.2.1.5.7. İşe Alıştırılan, Rehabilite Edilen, Hasta veya Maluller**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının g bendine göre sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya maluller, sigortalı sayılmaz.

Uygulamada bu tür çalışma şekli daha ziyade rehabilitasyon merkezlerinde görülmektedir. Rehabilitasyon, doğuştan veya sonradan kaza veya hastalık sonucu beden ve ruh kusuru olanların tedavi edilerek veya eğitilerek sosyal ve ekonomik hayata uygun bir duruma sokulması ve yeni bir işe alıştırılması sürecidir<sup>96</sup>.

Buna göre hastalık ve özürleri nedeniyle çalışamayacak durumda olanların, eski işlerinde veya bu işlere uygun başka bir işte yeniden çalışmalarını sağlamak, sosyal güvenliğin amaçları arasında yer alır. Zaten bu bent hükmünde olan kimselerin, iş sözleşmesine ya da diğer bir mesleki faaliyet anlamında çalışmaları söz konusu değildir. Nitekim işe alıştırma, bir çalışma ilişkisi ortaya koymaz<sup>97</sup>.

Bu safhada sakatlar, fiziksel ve ruhsal yeteneklerini sürekli olarak kendilerine en uygun işlerde kullanabilecekleri becerileri kazanırlar. Böylece sakatların iş arama, bulma, çalışabilme, hak ettikleri ücreti alabilme konusunda karşılaşabilecekleri güçlüklerin büyük bölümü giderilecek ve sakatlar çalışma hayatında kolayca yer alarak, kendilerine olan güvenleri de artacaktır. Ayrıca toplumdan ayrı olmamanın da sevinci bu güven duygusuna eklersek; sakatların ekonomik, duygusal ve sosyal sorunlarının büyük ölçüde mesleki rehabilitasyonla giderilebileceği muhakkaktır. Mesleki rehabilitasyon, hem tıbbi hem de eğitim faaliyetlerini kapsar. Bu nedenle mesleki rehabilitasyon çalışmaları tıbbi tedavi ve eğitim merkezlerinde yapılabilir. Kurum, sigortalıların her türlü rehabilitasyonunu kendi müesseselerinde kurulu rehabilitasyon merkezlerinde yapabileceği gibi, yurt içinde aynı

---

<sup>95</sup> Uşan, Temel Esaslar, s.112.

<sup>96</sup> Kurt, Usul ve Esaslar, s.72.

<sup>97</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.122.

amaçla kurulu diğer tesisler de yaptırabilir. Ayrıca rehabilitasyon safhasını tamamlayan sigortalıya, elde ettiği yeterlilik ve bilgiyi gösteren bir belge takdim edilir<sup>98</sup>.

#### **1.2.1.5.8. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlarla Kamu İdarelerinde Çalıştırılanlardan 18 Yaşını Doldurmamış Olanlar**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının h bendine göre, bu Kanun kapsamında bağımsız çalışanlar ile kamu idarelerinde çalışanlardan 18 yaşını doldurmamış olanlar, sigortalı sayılmaz. Bir başka ifadeyle, kamu görevlileri ile kendi nam ve hesabına çalışanlar için sigortalılık başlangıcı 18 yaşının doldurulmasıdır<sup>99</sup>.

#### **1.2.1.5.9. Tarım İşlerinde Çalışanlardan Kanunda Belirtilen Koşulu Belgeleyenler**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının ı bendine göre kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler, sigortalı sayılmaz.

#### **1.2.1.5.10. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlardan Kanunda Belirtilen Koşulu Belgeleyenler**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının k bendine göre kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler, sigortalı sayılmaz.

#### **1.2.1.5.11. Kamu İdarelerinin Dış Temsilciliklerinde İstihdam Edilen Ülkede Sigortalı Sayılan Sözleşmeli Personel**

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının l bendine göre Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli

<sup>98</sup> Memduh Yelekçi, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Gazi: Ankara, 2004, s.326.

<sup>99</sup> Uşan, Temel Esaslar, s.113.

ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar, 5510 sayılı Kanunu'nun 4 üncü ve 5 inci maddelerine göre sigortalı sayılmaz.

### **1.2.2. Sigortalının Kazaya Uğraması**

Kaza kavramı terim olarak, can veya mal kaybına veya zararına sebep olan kötü olay, şeklinde tanımlanmıştır<sup>100</sup>. Kaza sonucu meydana gelen zarar insan unsuruna yönelik ise Ceza Hukukunun ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının kuralları uygulanır<sup>101</sup>.

Borçlar Hukuku açısından kaza (ya da olağanüstü), borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden görülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır. Sosyal sigortalar uygulamasındaki kaza, Borçlar Hukukundaki kazanın bazı özelliklerini taşımakla beraber ondan biraz farklıdır. Çünkü iş kazası, kazaya uğrayanın özel hayat alanı içinde değil, onun mesleki faaliyet alanı içinde meydana gelen kazadır<sup>102</sup>.

İş kazası olarak değerlendirilebilecek kazalar, ani ve belirli şiddette dış etki sonucu oluşarak sigortalıyı bedence ya da ruhi olarak zarara uğratan olaylardır. Başka bir söyleyişle, iş kazaları açısından kazanın sonuçlarının sigortalı üzerinde etki ve sonuç doğurma zorunluluğu bulunmaktadır<sup>103</sup>.

#### **1.2.2.1. Kazanın Dış Etki Sonucu Olması**

Dıştan gelen müdahale birçok defa kaza ile hastalığın ayırımına yardımcı olmaktadır. Hastalık, harici bir müdahale olmadan meydana gelen patolojik bir durum olup

---

<sup>100</sup> Türkçe Sözlük (1988), C.II., TDK Yayınları, Ankara, 1988, s.824.

<sup>101</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, "İş Kazası Sonucu İşverenin Yükümlülüğü", **Maliye Postası Dergisi**, S.570, s.124.

<sup>102</sup> A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları**, Legal: İstanbul, 2008, s.293.

<sup>103</sup> Cahit Evcil ve Bekir Geçer, **Sosyal Sigorta İşlemleri İşveren Rehberi**, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2004, s.414.

yavaş inkişaf eden olayların sonunda ortaya çıkar. Her ne kadar mikroplar da, dıştan gelen bir müdahale olarak görülse de bu durum üzerinde durulmamaktadır<sup>104</sup>.

Buna göre sigortalıyı bedenen ya da ruhça zarara uğratan yahut ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olması gerekir. İşyerinde patlama, bir maddenin çarpması, düşmesi, havadan zehirlenme, elektrik cereyanına kapılma, yüksekten düşme, güneş çarpması gibi durumlar iş kazası kabul edilmektedir<sup>105</sup>.

Yargıtay bir kararında deri balyalarını kaldırma ile beyin kanaması arasında uygun neden – sonuç bağı varsa diğer bir ifadeyle bu balyaların kaldırılması sırasında sarf edilen fazla çaba ölümü meydana getirmiş ise olayda harici etken unsurunun gerçekleştiğini kabul etmek ve olayı iş kazası olarak görmek gerekecektir, şeklinde karar vermiştir<sup>106</sup>.

Diğer taraftan, çağın gelişen teknolojisi, sosyal güvenlik tedbirlerini daha kapsamlı hale getirmiş ve getirmektedir. Bu koşullarda kazanın, dış etken ile meydana gelmesi unsuru üzerinde durularak, dış etken olmaksızın, meydana gelen bedeni ve ruhi özürlü de iş kazası sayılmaya başlanmıştır ve işverene de ancak iş ile olay arasındaki illiyet bağının bulunmadığını kanıtlayabilme olanağı getirilmiştir<sup>107</sup>. Ancak konumuzun içeriği itibariyle işçinin dıştan gelen bir etkiyle maruz kaldığı kaza üzerinde durulacaktır.

### 1.2.2.2. Kazanın İstenilmeyen Bir Olay Sonucu Doğması

Dıştan gelen etkenin sigortalı tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş ya da iradesi dışında gerçekleşmiş olması gerekir<sup>108</sup>. Ancak, meydana gelen olayın sigortalı tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş olmasının gerekip gerekmediği konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur<sup>109</sup>. SSK. m. 110'da<sup>110</sup> kasdı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıdan söz edilmekle iş kazasının sigortalının kendi kusurlu iradesi ile dahi meydana gelebileceği gösterilmiştir. Bu hüküm, sigortalının kasıtlı fiillerini de iş kazası sayan değil, kasıtlı davranan sigortalıyı bazı yardımlardan yoksun bırakmak suretiyle adeta onu

<sup>104</sup> Olgaç ve Bulut, a.g.e., s.132.

<sup>105</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.293.

<sup>106</sup> Y.10.HD. 19.11.1976, E.5763, K.7910, Olgaç ve Bulut, a.g.e., s.135.

<sup>107</sup> Zübeyde Başboğa Şahbaz, **İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s.12.

<sup>108</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.294.

<sup>109</sup> Bostancı, Yargıtay Kararları, s.7.

<sup>110</sup> 5510 Sayılı Kanun m. 22.

cezalandırmaya yönelik bir hükümdür. Kasıtlı fiili sonucunda da olsa, vücutça zarara uğrayan sigortalıya sağlık yardımı yapılmasını öngören insancıl bir düşüncenin ifadesidir. Bu nedenle madde hükmüne ters bir anlam vererek işyerinde intiharı dahi iş kazası olarak değerlendirmek iş kazası kavramını sonu belirsiz boyutlara kadar genişletmek olur. Çünkü intihar olayında olayın nedeni, yapılan iş olmayıp, sigortalının iradesidir. Diğer bir anlatımla kaza iradi olamaz. İşyerinde meydana gelse dahi intihar iş kazası sayılmaz. Buna karşılık işyerinde, kendini öldürme kasdı olmadığı halde, yanlış bir hareket sonucu ya da bilmeden kendi ölümüne sebep olan sigortalı intihar etmiş değil iş kazası sonucunda ölmüş sayılacaktır<sup>111</sup>.

Diğer yandan, burada üzerinde durulan kaza kavramı için aranılan istenilmeme unsuru, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinde aranan bir koşul değildir. 5510 Sayılı Kanunu ile yürürlüğü sona eren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'unun 110'uncu maddesinde istenilmeme unsuru belirtilmemiş olsa da; anılan hüküm gereğince, kasta dayalı (istenilerek yapılan) hareketler ile meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı veya hastalık halinde sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirinin verilmeyeceği, yalnızca gerekli sağlık yardımlarının yapılacağı düzenlemesi ile istenilerek meydana getirilen hareketlere bir nevi yaptırım uygulanması yoluna gidilmiştir<sup>112</sup>.

Bir olayda mezbaha işyerine haftada iki gün gelip kesim yaparak çalışan sigortalı o gün sarhoş durumda çalışırken bıçağı hayvana saplayacağı yerde bacağına saplayıp kan kaybından ölmüştür. Yargıtay olayı SSK m. 11/A'nın a ve b fıkralarını göz önüne alıp değerlendirerek bunu iş kazası saymıştır<sup>113</sup>. Kişi sarhoş dahi olsa çalışırken uğranılan kaza iş kazasıdır. Çünkü kimse bıçağı isteyerek bacağına saplayıp ölmek istemez. Bu olay, sigortalı kusurlu olsa dahi irade dışı vuku bulmuştur. Kusurun büyük payının kazaya uğrayan sigortalıda olması olayın iş kazası sayılmasını önlemez<sup>114</sup>.

---

<sup>111</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.294.

<sup>112</sup> Şahbaz, a.g.e., s.13.

<sup>113</sup> Y.10.HD. 23.3.1992, E.91/12579, K.92/3624: YKD, Mayıs 1992, 172, Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.296.

<sup>114</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.296.

### 1.2.2.3. Kazanın Ani Bir Olay İle Doğması

Kavram olarak ani, kısa bir zaman dilimini ifade eder. Diğer bir ifadeyle, başlangıcı ve sonu sabit olan ve bir defalık oluş ani bir olaydır şeklinde tanımlanmıştır<sup>115</sup>.

İş kazalarında kazaya neden olan dış etki kısa bir zaman aralığında ortaya çıkmaktadır. İş kazalarında dış etki ani olarak ve genellikle bir defaya mahsus şekilde ortaya çıkmakta ve sigortalının vücut bütünlüğüne zarar veren sonuçlar doğurarak sona ermektedir. Örneğin, el tipi zımpara (taşlama) makinesinde bağlı olan zımpara taşının yerinden çıkarak sigortalıya zarar vermesi durumunda, dış etki makineden ayrılan zımpara taşı olup, sigortalı üzerindeki olumsuz etkisini bir defada ve ani olarak ortaya çıkarmıştır<sup>116</sup>. Nitekim iş kazasının ani bir olay sonucu meydana gelmiş olması onu meslek hastalığından ayıran en önemli unsurdur<sup>117</sup>.

Müdahalenin ani oluşu genellikle kazanın nerede ve ne zaman meydana geldiğinin tespitini kolaylaştırır. Bu gibi durumlarda kazanın meydana geldiğinin ispatında da bir zorlukla karşılaşılmaz. Örneğin, otomobilin çarpması, dokuma tezgâhındaki mekiğin fırlaması gibi. Ancak bazı hallerde, müdahalenin belirli bir süre devam etmesi sonucu kazanın meydana geldiği de görülmektedir. Örneğin, zehirli gaz teneffüsü sonucu boğulmalar, güneşin etkisiyle meydana gelen yaralar gibi olaylar sonucunda da, kazanın meydana geldiği kabul edilmektedir. Belirtilen bu gibi durumlarda genellikle, müdahalenin ani oluşu söz konusu olmasa da dıştan bir müdahalenin varlığı ve bu müdahalenin kesintisiz devam etmesi aranmaktadır. Bazen müdahale ani olmakta ve dışarıdan meydana gelmekte, ancak etkilerini bir süre sonra göstermektedir. Örneğin, böcek, yılan, arı soktukten belli bir süre sonra etkisi görülmektedir<sup>118</sup>. Yargıtay bir kararında, sigortalının işyerinde tetanos mikrobu alması sonucu ölümü olayını iş kazası olarak nitelendirmiştir<sup>119</sup>. Bu gibi hallerde, dıştan gelen müdahalenin ani olduğu ve kazanın varlığı benimsenmektedir. Ancak dıştan gelen müdahalenin etkilerinin bir süre sonra açığa çıktığı durumlarda, kazanın vukuunun ispatlanması güçleşebilir. Bu gibi olaylarda gerçekleşen

---

<sup>115</sup> Mesut Balcı, **İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Davaları: Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması Ve İçtihatları**, Yetkin Basımevi: Ankara, 2008, s.61.

<sup>116</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.415.

<sup>117</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.295.

<sup>118</sup> Cüneyt Olgaç, **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemimizde 200 Soruda Sosyal Sigorta Uygulamaları ve Genel Sağlık Sigortası**, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2006, s.40.

<sup>119</sup> Y.10. HD. 4.6.1974, E.3244, K.3890, Yelekçi, Kanun Şerhi, s.251.

müdahale ile vücutta ortaya çıkan arıza arasındaki bağlantının ispatlanması gereği ortaya çıkmaktadır<sup>120</sup>.

### 1.2.3. Sigortalının Bedenen ve/veya Ruhun Bir Zarara Uğraması

506 Sayılı Kanunun 11/A maddesinde iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay olarak belirtilmiştir. Buna karşılık, 5510 Sayılı Kanunun 13'üncü maddesinde; iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay olarak belirtilmiştir. 506 Sayılı Kanunda arızaya uğratan olay terimi, yeni kanunda özüre uğratan olay olarak değiştirilmiştir<sup>121</sup>.

Bir iş kazasından söz edebilmek için, sigortalının uğradığı kaza sonucu bedenen ve/veya ruhen bir zarara uğraması gerekir<sup>122</sup>. Diğer bir ifadeyle bu zarar, insanın beden veya ruh bütünlüğüne veyahut her ikisine birden yönelik olabilir<sup>123</sup>.

Uğranılan zararlar, geçici veya sürekli olabilir. Tıbbi açıdan tedavi veya istirahat gerektiren, sigortalıyı çalışmaktan alıkoyan, elem ve üzüntü çekmesine neden olan kısaca, normal yaşamını etkileyen her türlü cismani veya ruhsal zararlar iş kazası içerisinde düşünülmelidir<sup>124</sup>.

Uğranılan zararın en azından sosyal sigorta yardımlarının Kurumca sağlanmasını gerektirecek nitelikte ve derecede olması yeterli olacaktır. Bu ölçüde olmayan, örneğin gündelik iş hayatında sıkça rastlanılan önemsiz yaralar, sıyrıklar iş kazası olarak nitelendirilmemelidir<sup>125</sup>. Diğer bir ifadeyle, iş kazası olarak değerlendirilen kazalarda sigortalının uğradığı zarar, sigortalıya tıbbi müdahale yapılmasını gerektirecek önem ve ölçüde olmalıdır<sup>126</sup>. Bunların dışında kalan her türlü yaralanma, sakatlanma, kırık, yanık, körlük, sağırlık gibi dış organlarda meydana gelen arızalarla, iç kanama, beyin kanaması gibi iç organlardaki arızalar, iş kazası olarak kabul edilecektir. Olay sonucu sigortalının yaşamını yitirmesi de kuşkusuz bir iş kazasıdır. Sigortalının uğradığı kaza nedeniyle,

---

<sup>120</sup> Olgaç, a.g.e., s.40.

<sup>121</sup> Şevket Güneş Bigat, **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, Zigana: İstanbul, 2008, s. 57.

<sup>122</sup> Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması El Kitabı**, Beta: İstanbul, 1998, s.144.

<sup>123</sup> Yusuf Alper, **Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Ekin: Bursa, 2003, s.213.

<sup>124</sup> Araslı, a.g.e., s.417.

<sup>125</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.338.

<sup>126</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.415.

ruhsal bir arızaya uğraması da iş kazası kapsamına girer. Örneğin akıl hastalığı, hafıza kaybı, zihinsel yorgunluk, sürekli sinir bozuklukları iş kazası sayılır<sup>127</sup>.

Diğer bir görüşe göre, sigortalının uğradığı basit kazalar her ne kadar iş kazası sayılmasa da bu kazaların iş kazası sayılıp sayılmadığı konusunda karar, Sosyal Sigortalar Kurumunca<sup>128</sup> ya da yargısal yoldan verileceğinden, işverenlerin, önem derecesi ne olursa olsun her türlü kaza sonrasında 506 Sayılı Kanunda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeleri gerekmektedir<sup>129</sup>.

Bununla birlikte, sigortalıya takılan ve organ görevini ifa eden ortez ve protezlerde (takma kol, bacak, göz, diş vb.) meydana gelen zararların iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Bazıları bunların zarara uğramasını iş kazası saymazlarken, bazıları “vücut tamlığı” kavramının geniş yorumlanması dolayısıyla vücuda takılan suni organın onun ayrılmaz bir parçası halini aldığı ölçüde vücut tamlığı kavramına dâhil olduğu ve iş kazasına konu olabilmesi gerektiği görüşündedirler<sup>130</sup>.

İş kazasına bağlı olarak ortaya çıkan zararın, olayın meydana geldiği anda ortaya çıkması şart değildir. Olay meydana geldikten belli bir süre sonra da zarar ortaya çıkabilir. Zararın ortaya çıkma süresi olayın iş kazası olma niteliğine engel değildir<sup>131</sup>.

#### **1.2.4. Kaza Olayı İle Uğranılan Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağının Bulunması**

Bir olayın normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, mahiyeti ve ana temayülü itibariyle meydana getirmeye genel olarak elverişli olan veya bu türden bir sonucun gerçekleşme ihtimalini objektif olarak artırmış bulunan zorunlu şartla söz konusu sonuç arasındaki bağı uygun illiyet bağı denilir<sup>132</sup>.

Bir başka ifadeyle, gerçekleşen zararlar sorumluluğu doğuran olay veya davranış arasındaki sebep – sonuç ilişkisine, genel anlamda illiyet bağı denilmektedir. Burada fiil ile zarar arasındaki bağıllık derecesi söz konusudur; şöyle ki o fiil olmasaydı, o zararın

<sup>127</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.338.

<sup>128</sup> 5510 Sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar Kurumunun adı Sosyal Güvenlik Kurumu olarak değiştirilmiştir.

<sup>129</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.415.

<sup>130</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.301.

<sup>131</sup> Alper, a.g.e., s.213.

<sup>132</sup> Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. II, İstanbul, 1994, s.63.



meydana gelmeyeceği kesin bir şekilde söylenebilmekte ise zarar ile fiil arasında illiyet bağı var demektir<sup>133</sup>.

Sigortalıyı zarara uğratan olayın iş kazası sayılabilmesi için, kaza ile sigortalının maruz kaldığı olay arasında uygun bir sebep – sonuç ilişkisinin olması gerekir. Ancak bu sebep sonuç ilişkisinin tespiti her zaman çok kolay değildir. Bu bakımdan her olay için kendi şartları içinde ayrı ayrı karar vermek gerekir<sup>134</sup>. İlliyet bağının belirlenmesinde daha çok “işveren otoritesi altında bulunma” ölçütü dikkate alınmaktadır. Ancak her olay, farklı bir özellik arz edebileceğinden her zaman bu ölçüte başvurulamaz<sup>135</sup>. Nitekim Yargıtay bir kararında, işyerinde torna tezgâhının devrilme tehlikesi sonucu sigortalının şok geçirme olayını iş kazası saymıştır<sup>136</sup>. Yargıtay’ın karşıt bir kararında ise, iş kazası sonucunda yaralanıp, hastanede tedavi gördükten sonra memleketine giderken trafik kazası geçirerek ölen işçinin geçirdiği iş kazası ile ölümle sonuçlanan trafik kazası arasında uygun neden - sonuç bağı bulunmadığından taşıt kazası ile meydana gelen ölüm olayının iş kazası sayılmasına yasal olanak yoktur, denilmiştir<sup>137</sup>.

Bir zararla fiil arasında uygun illiyet bağı bulunduğunu kabul edebilmek için hayat tecrübelerine göre olayların normal akışında fiilin bu zararı meydana getirebileceği sonucuna varılması gerekecektir. Olayların normal akışına göre, zararın meydana gelme ihtimali incelenirken, hâkim, hayat tecrübesi olan tarafsız bir kişi olarak hareket edecektir. Uzmanlığı gerektiren konularda bilirkişiye başvuracaktır<sup>138</sup>.

Yürütülmekte olan iş nedeniyle veya işveren emir ve otoritesi altında bulunulduğu sırada meydana gelen kazalarda, bu bağlantının mevcut olduğu kabul edilmelidir. Buna karşın, işyerinde bulunulmasına rağmen, söz konusu bağlantının bulunulmadığı durumlarda, meydana gelen olaylar, iş kazası olarak nitelendirilemez. Uygulamada da kabul edildiği üzere, sigortalının iş harici, işveren bilgisi dışında, işyerinde bir zarara maruz kalması durumunda, meydana gelen olayla, iş arasında bağlantı kurulamadığından, iş kazasından söz edilemez. Ancak işyerinde çalıştığı sırada, uğranılan bir silahlı saldırı

---

<sup>133</sup> Feyzi Necmeddin Feyzioğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. I, İstanbul, 1976, s.504.

<sup>134</sup> Alper, a.g.e., s.216.

<sup>135</sup> Bigat, a.g.e., s.58.

<sup>136</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.257.

<sup>137</sup> Y.10.HD. 25.05.1989, E.1989/3064, K.1989/4630, Ali Tezel ve Şevket Tezel, **Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2004, s.105.

<sup>138</sup> M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Vedat Kitapçılık: İstanbul, 2010, s.519.

veya yıldırım düşmesi nedeniyle meydana gelecek kazalar arasında, bu bağlantının varlığı kabul edilmelidir. Zira sigortalı, işveren otoritesi altında bulunduğu ve gördüğü iş sırasında bir olaya maruz kalmıştır. İş ilişkisinin söz konusu olmadığı grev gibi durumlarda, meydana gelen olaylar, iş kazası olarak düşünülemez. Bunun gibi, sigortalının izinli bulunduğu sırada ve işverenle iş bağlantısının kurulmadığı olaylarda, iş kazası olarak nitelendirilmemelidir<sup>139</sup>.

Yargıtay'ın bir kararında, bir olayda bir tatil sitesi bekçisinin, verilmiş bir işveren talimatı, bir bilgi ve ehliyeti olmadığı halde elektrik arızasını gidermek amacıyla girdiği elektrik trafosunda kazaya uğramasını iş kazası saymış fakat bunda kusuru bulunmadığı için işvereni sorumlu tutmamıştır<sup>140</sup>. Bu çerçevede içinde işyerinde yenen yemek, işyerinde ve iş saatlerinde verilen kahve veya sigara molası, işyerinde düzenlenen sosyal etkinlik, kutlama töreni esnasında uğranılan kazalar da iş kazası sayılır. Hatta işyerinde belli bir program dâhilinde yapılan sporlarda uğranılan kazalar da iş kazası sayılır. Önemli olan husus, faaliyetin az çok düzenli olarak yapılması, işletme sınırları içinde veya en azından işyerinin düzenlediği bir organizasyon dâhilinde yapılmasıdır. Müsabaka olup olmaması ya da sporun türü önemli değildir. Bu tür kazalarda görülen işle uğranılan zarar arasında işletme içi ve nesnel bir bağlantı bulunduğu kabul edilir<sup>141</sup>.

Yargıtay bir kararında, anonim şirket genel müdürünün görevli olarak başka bir yere giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu ölmesini, olay ile görülmekte olan iş arasında illiyet bağının gerçekleştiği düşüncesiyle iş kazası saymıştır<sup>142</sup>. Belirtilen esasların yargı organınca somut olaylara uygulanmasında her zaman tutarlı çözümlere ulaşıldığı söylenemez. Gerçekten Yargıtay, bazı kararlarında, Sosyal Güvenlik Hukukunun sigortalıyı koruma amacından hareketle, iş kazasının belirlenmesi konusundaki ölçütlerde olabildiğince esnek davranırken, özellikle son yıllarda verdiği kararlarında, olasılıkla tazminat miktarlarının yüksekliği nedeniyle, illiyet bağına katı bir biçimde yorumlamaktadır<sup>143</sup>.

Yargıtay bazı kararlarında işverenin eylemi ile olumsuz olay arasında sebep – sonuç bağının varlığını aramaktadır. Yargıtay'ın bu yöndeki karşıt bir kararına göre, özel

---

<sup>139</sup> Araslı, a.g.e., s.419.

<sup>140</sup> Y.10.HD. 10.6.1997, E.35467, K.4421, Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.297.

<sup>141</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.297.

<sup>142</sup> Y.9.HD. 5.4.1983, E.83/374, K.83/3094, Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.297.

<sup>143</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.339.

arabasını kullanarak görev yerine gitmeden önce ailesiyle vedalaşmaya gitmekte olan sigortalının uğradığı kaza iş kazası sayılmaz. Yargıtay'a göre işverenin eylemi ile olumsuz olay arasında herhangi bir sebep – sonuç ilişkisi yoktur<sup>144</sup>. Yine Yargıtay'a göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için yasanın öngördüğü sebeplerden birine girmesi gerekir. İlk iş kazası ile sonradan vuku bulan ölüm arasında uygun neden – sonuç bağı bulunmadığına göre ölüm olayı iş kazası sayılmaz<sup>145</sup>. Bir başka örnekte, işyerinde çalışmakta iken parmaklarını makineye kaptıran sigortalı birkaç saat sonra ölmüş ve ölümün parmak kopmasından değil de kalp krizinde kaynaklandığı hekim raporu ile kesin olarak saptanmışsa parmak kopma olayı ile ölüm arasında illiyet bağı gerçekleşmemiş olur. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1970 tarihli bir kararında<sup>146</sup>, işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucunda fenalaşıp hastaneye kaldırılan sigortalının kalp krizinden ölmesi olayının iş kazası sayılması için güneş çarpmasından fenalaşma ile kalp krizinden ölme olgusu arasında illiyet bağının oluşması gerektiğini belirtmiştir<sup>147</sup>. Nitekim herhangi bir olayla ilgili olmaksızın, işyerinde geçirdiği bir kalp krizi veya sair bir hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünün, iş kazası olarak kabulüne imkân bulunmamaktadır<sup>148</sup>.

Olayın iş kazası niteliğinde bulunduğunun kabulü için, işyerindeki kriz ile sonradan geçirilen ve ölümle sonuçlanan kriz arasında uygun sebep ve sonuç bağı bulunmaktadır<sup>149</sup>. Nitekim çağımızın artık yaşa bağlı olmaktan çıkan ve önemli ölüm nedenlerinden olan kalp krizi çalışma hayatında da sıkça görülmeye başlanmıştır. Günümüzdeki tıp teknolojisi gelişmesine rağmen kalp krizlerinin nedeni doyurucu olarak açıklanamadığı, bu yüzden kalp krizinin iş kazası niteliği belirlenirken, sosyal güvenlik hukuku düzenlemelerine hakim olan sosyal hukukun çalışanları koruyucu ilkeleri ile sigorta düşüncesine öncelikle önem verilmesi gerekmektedir. Kalp krizinin iş kazası sayılabilmesi için öncelikle meydana gelen olayın kural olarak tazminat hukukuna göre kaza sayılması gerekmektedir. Kaza, kazaya uğrayana göre dışarıdan meydana gelen bir etki sonucu ortaya çıkmaktadır. İş kazasını doğuran dış etkenin ise, çalışma şartlarından kaynaklanıp kaynaklanmaması olayın iş kazası olarak değerlendirilmesinde önem taşımaktadır. Çünkü işyerinde meydana gelen bir kazanın Sosyal Güvenlik Kurumu anlamında iş kazası kabul edilmesi için

<sup>144</sup> Y.9.HD. E.1991/7939, K.1991/13115, Resul Limon, **SSK'da İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolu**, Tes-İş Eğitim Yayınları: Ankara, 1998, s.22.

<sup>145</sup> Limon, a.g.e., s.22.

<sup>146</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.431.

<sup>147</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.431.

<sup>148</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.137.

<sup>149</sup> Y.9.HD. 4.5.1970, E.2909, K.4545, Yelekçi, Kanun Şerhi, s.248.

kazanın işyerinde ve sigortalının işverenin emrine amade iken ya da işin yürütümü sırasında olmasının yeterli ve gerekli olduğu, işyerinde işverenin emri altında olmanın normal hayat şartlarına göre normal bir durum olarak değerlendirilmelidir<sup>150</sup>.

Bunun gibi gece işçisinin uyuduğu bir sırada zehirlenmesi, işverenden izinsiz işi bırakıp arkadaşlarıyla çıktığı sırada ya da mesai saati sona erdikten sonra bazı işçilerin gizlice işyerine girip âlem yaptıkları sırada kazaya uğramasında da uygun illiyet bağı kesilmiş sayılır<sup>151</sup>. Sonuç olarak, iş kazası olarak nitelendirilmek istenen her olay, kendi özel koşulları içerisinde değerlendirilmeli ve belirtilen unsurların varlığı ayrı ayrı tartışılarak hüküm kurulmalıdır<sup>152</sup>.

### 1.3. İş Kazası Sayılan Haller

5510 sayılı Kanun, iş kazasını, belirli haller içinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan, bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay şeklinde niteleyerek açık bir tanım vermekten çok, iş kazası hallerini saymakla yetinmiştir<sup>153</sup>. Nitekim yapılan iş ile meydana gelen bir kazanın arasındaki illiyet bağı kavramından yola çıkılarak hangi hallerin iş kazası sayılacağı belirtilmiştir<sup>154</sup>. Kanun koyucu işyeri tanımını geniş kapsamlı tutarak sigortalıya çalışma hayatının türlü risk ve tehlikelerine karşı geniş bir sosyal güvence zemini oluşturmuştur<sup>155</sup>.

#### 1.3.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kaza Geçirmesi

5510 sayılı Kanun'un 13/a bendine göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay iş kazası olarak nitelendirilmiştir.

Yargıtay'ın bir kararına göre; işyeri güvenlik görevlisi olan bir murisin maruz kaldığı ölüm olayı güvenlik görevinin yürüttüğü ve işyerinde bulunduğu sırada meydana

---

<sup>150</sup> Olgaç ve Bulut, a.g.e., s.136.

<sup>151</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.297.

<sup>152</sup> Araslı, a.g.e., s.418.

<sup>153</sup> Güven, a.g.e., s.115.

<sup>154</sup> Resul Kurt, **Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi**, Tiem: İstanbul, 2009, s.95.

<sup>155</sup> İsa Karakaş, "İş Kazası Olaylarında Kaçınılmazlık Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Sınırları", **Maliye Postası Dergisi**, S.573, s.115.

gelmesi nedeniyle iş kazası olarak tespitine karar vermiştir<sup>156</sup>. Bununla birlikte İş Kanun'un<sup>157</sup> 2'inci maddesine göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Eklenti olarak nitelenen bu yerlerin maddeten işyeri bünyesinde bulunması, işyerinin işgal ettiği mekâna bitişik veya yakın olması da gerekmemektedir. Aynı şekilde işyerinden sayılmaları için araçların, işyeri sınırları içerisinde veya işyerine yakın mesafelerde bulunması gerekmemektedir; işyerinden kilometrelerce uzakta seyir halindeki bir araç da işyerinden sayılır<sup>158</sup>. Yargıtay bir başka kararında da, işveren tarafından temin edilen otelin tuvaletinde iş saatleri içinde meydana gelen kazayı iş kazası saymıştır<sup>159</sup>.

İşyerinin önemi sosyal güvenlik açısından, iş kazası ve meslek hastalığının oluşumu ve tespiti açısından önemlidir<sup>160</sup>. İş Kanun'undaki tanımdan hareketle işyeri vasfını kazanabilmek için işyerinde görülmekte olan işin niteliği önem kazanmaz<sup>161</sup>. Nitekim işyeri, sadece sınaî ve ticari amaç güden yerleri değil, hizmet kesimine giren ve ayrıca serbest meslek faaliyetlerinin de görüldüğü bütün yerleri, örneğin, avukat, mali müşavir yazıhanelerini, hekim muayenehanelerini de kapsamaktadır<sup>162</sup>.

Bunun gibi, işyerinde kaç işçinin çalıştığı da önemli değildir. Bir işçinin çalıştığı yer, örneğin kapıcı çalıştıran konut işyeridir. Aynı şekilde, işyerinin kamu veya özel kesime ait bir işyeri olması ya da işin kapalı veya açık bir yerde yapılmasının da bir önemi yoktur. Ayrıca, işverenin o yerin maliki olması da zorunlu değildir. İşin yürütülmesi için kiralanmış veya işverenin kullanımına bırakılan yerler de işyeri sayılır<sup>163</sup>.

---

<sup>156</sup> Y.21.HD. 20.11.2003, E:2003/09435, K:2003/09645, Cumhuriyet Halk Partisi, **1000 Yargıtay Kararı Açıklamalı İş Kanunu**, Adalet Yayınevi: Ankara, 2007, s.988.

<sup>157</sup> RG. 10.06.2003, S:25134

<sup>158</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi: Ankara, 2005, s.161.

<sup>159</sup> Bostancı, Yargıtay Kararları, s.11.

<sup>160</sup> Erdoğan, İş, s.162.

<sup>161</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta: İstanbul, 2006, s.158.

<sup>162</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Beta: İstanbul, 2006, s.53.

<sup>163</sup> Süzek, a.g.e., s.158.

Olayın iş kazası sayılması için sadece işyeri koşulları veya işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelmesi gerekmez. Başka bir anlatımla, kazanın işyerinde dolayısıyla, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelmesi yeterlidir. İşyeri ile ilgisi bulunmayan 3. kişilerin kasti veya taksirli eylemi, örneğin, yıldırım düşmesi, deprem gibi doğa olaylarının neden olduğu kaza da iş kazasıdır<sup>164</sup>.

Bunun gibi, sigortalıların işyerinde geçirdiği bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı belirlenmesinde kazanın işyeri olarak tanımlanan coğrafi ve fiziki alanda oluşması yeterli olup kazanın meydana geldiği sırada sigortalının işverenin emir, talimat veya gözetiminde olması koşulu bulunmamaktadır. Örneğin, istirahat sırasında işyeri bahçesinde futbol oynayan sigortalıların geçirdikleri tüm kazalar iş kazası sayılmaktadır<sup>165</sup>. Böylelikle dinlenme süresi içinde dahi olsa işçiyi zarara uğratan her olay, işyerinde gerçekleşmek şartıyla, iş kazası olarak değerlendirilip sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kapsamında yardımlar yapılır. Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 121 sayılı tavsiye kararında yer alan düzenleme<sup>166</sup> de bu şekildedir<sup>167</sup>.

Yıllık izinde olmasına rağmen işverence çağrıldığı için veya ücretini almak üzere işyerine gelen işçinin uğradığı zarar verici olay iş kazası sayılacaktır<sup>168</sup>. Uygulamada kabul edildiği üzere, sigortalının işyerinde öldürülmesi olayı bir iş kazasıdır. İşverene ait bir malın kurtarılması amacıyla, sigortalının denizde geçirdiği kaza, keza iş kazası sayılmalıdır. Bunun gibi, sarhoş bir vaziyette, işyerinde çalışırken, bıçağın bacağa saplanması sonucu meydana gelen olay iş kazasıdır. İşyerinde, beyin kanaması sonucu meydana gelen ölüm olayı, epilepsi hastası şoförün kamyon işyerinde geçirdiği nöbet sonucu ölümü; birer iş kazasıdır. Gece bekçisi olarak görev ifa eden bir sigortalının, işyeri çevresinde bulunduğu sırada maruz kaldığı olay da iş kazası çerçevesinde değerlendirilmelidir<sup>169</sup>.

---

<sup>164</sup> Balcı, a.g.e., s.64.

<sup>165</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.416.

<sup>166</sup> Uluslar arası Çalışma Örgütü 121 Sayılı Tavsiye Kararı'na Göre; iş kazası, planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durumdur. İşyeri ile ev arasında, işyeri ile işçinin normal olarak yemek yediği yer arasında, işyeri ile işçinin normal olarak ücretini aldığı yer arasında oluşan kazalar da iş kazasıdır.

<sup>167</sup> Sami Narter, **İş Kazalarından Doğan Tazminatlar Ve Hesaplama Yöntemleri**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2002, s.5.

<sup>168</sup> Ali Nazım Sözer, "Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı Ve Unsurları", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C.II, Beta, İstanbul, 2001, s.1904.

<sup>169</sup> Araslı, a.g.e., s.415.

Bazı hallerde olay işyerinde başlamakta, sonuçlarını sigortalının işyerinden ayrılmasından sonra doğurmaktadır. Örneğin sigortalı, işyerinde kalp krizi geçirmekle beraber aynı kalp krizine bağlı olarak kaldırıldığı hastanede ölmüşse olayın iş kazası sayılması gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. Gerçekten bu olayda kalp krizi ile ölüm arasında uygun neden-sonuç bağından söz edilebilir<sup>170</sup>.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada iş kazasına uğraması şeklinde bir yasal düzenleme yapıldığı için sigortalıya geniş bir koruma alanı sağlandığı açıktır. Sigortalının her ne sebeple olursa olsun işyerinde olduğu sırada uğradığı her kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir. İşçi, işyerine ayağını bastığı andan itibaren işyerini terk edeceği ana kadar ister çalışsın, ister çalışmasın işverenin otoritesi altında olduğu kabul edilecektir<sup>171</sup>.

Buna karşın, zarar verici olay işletme ve çalışma saatleri içinde meydana gelmiş dahi olsa özel yaşamı ilgilendiriyorsa iş kazası yoktur. Çalışma amacı ve kişisel (özel) amaç birbirinden ayırt edilmektedir. Tamirhanede arabasını onarıırken elini yaralayan usta, kendi yararına bir faaliyette bulunduğu için iş kazası söz konusu değildir. Bir müşterinin otosunu tamir sonrası deneme gezisi sırasında kaza geçiren usta ise iş kazasına uğramıştır. Diğer yandan öğlen yemeğini yerken boğazına kılçık batan işçi hasta konumunda sayılırken, biriken işleri bitirebilmek kaygısıyla yemeğini hızla yerken boğazına kılçık batan işçi iş kazasına uğramış sayılacaktır. Çünkü batma olayı işi zamanında yetiştirebilme telaşıyla özel yaşamdan yapılan kısıntı sonucu meydana gelmiştir<sup>172</sup>.

Yine, sigortalılar akşam evlerine gittikten sonra gizlice işyerine gelip ve işyerinde sofrayı kurup eğlenmeye başladıktan sonra bir kazaya uğramışlarsa, sırf sigortalı olmaları ve işyerinde buldukları sırada olayın meydana gelmiş olması, olayın bir iş kazası olarak nitelenmesini sağlamaz. Çünkü olayın, işverenin denetimi dışında gerçekleşmesi ve aralarında uygun neden-sonuç ilişkisinin (illiyet bağı) olmaması, olayın bir iş kazası olarak nitelendirilmesine manidir<sup>173</sup>.

---

<sup>170</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.425.

<sup>171</sup> Bigat, a.g.e., s.60.

<sup>172</sup> Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.409.

<sup>173</sup> Bigat, a.g.e., s.62.

Yargıtay'ın bir başka kararında, personelin ikametleri için tahsis edilmiş olan lojmanlar, işin görüldüğü yerle birlikte aynı binada bulunsa dahi işyeri sayılmaz. Bu sebeple de lojmanda meydana gelen kazalar iş kazası olarak değerlendirilmeyecektir<sup>174</sup>.

### **1.3.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Ve Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışıyorsa Yürütümde Olduğu İş Nedeniyle Kaza Geçirmesi**

Birinci durumda, yer unsurunun esas alınmasına karşın, bu durumda, yürütülen iş unsuru öne çıkmıştır. Olayın, işyeri dışında, ancak, işverence yürütülen veya gördürülen işle ilgili olması, iş kazasının ortaya çıkması yönünden yeterlidir. Yürütülmekte olan işten amaç, işverence yapılan görevlendirmeye yöneliktir. İş gereği, yapılması gerekli tüm çalışmaları bu kapsamda değerlendirmek gerekir<sup>175</sup>.

Sigortalı işyerinde sabit mekânlı bir işte çalışmakta iken zaman zaman görevli olarak değişik yerlere gönderilebilir. Ya da işinin niteliği gereği, gününbirlik farklı görev alanlarına gitmez zorunda kalabilir. Her iki halde de kişi görev mahalline ulaşıncaya kadar yolda zaman geçirmek zorunda kalacak ve bu süre iş süresinden sayılacaktır<sup>176</sup>. Bu madde hükmüne göre, kaza işyerinde olmasa bile, örneğin sigortalının işveren tarafından işyeri dışında bir görevle başka bir yere gönderilmesi veya sigortalının işin gereği olarak işyeri dışına çıkması halinde uğradığı kaza iş kazası olarak değerlendirilir<sup>177</sup>.

Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla hareket edip etmediği araştırılacak, normal günlük yaşantılar dikkate alınacaktır. Buna göre sigortalı aldığı talimat dışına çıkar, belirtilen mahalle gideceği yerde, örneğin; kahveye gider ve orada meydana gelen bir kargaşa sonucu yaralanacak olursa, kahvede bulunması, işle bağlantılı olmadığından ve belirli bir görevin ifası ile görevlendirilen sigortalının kahveye uğraması, normal bir yaşantı olarak değerlendirilmeyeceğinden ve işverenin otoritesi dışına iradesi ile çıktığından, böyle bir kazanın bu fıkra hükmüne istinaden iş kazası olarak kabul görülmesi mümkün değildir<sup>178</sup>.

<sup>174</sup> Y.9.HD. 21.10.1969 E.7602, K.1005, Olgaç, a.g.e., s.43.

<sup>175</sup> Araslı, a.g.e., s.416.

<sup>176</sup> Sözer, Türk Sosyal Sigortalar, s.1904.

<sup>177</sup> Limon, a.g.e., s.11.

<sup>178</sup> Olgaç, a.g.e., s.44.



Bir olayda, işyerinde işveren vekili, görevli müdür gibi hizmetlerde bulunan ve ayrıca işverenin harici işlerini, adliyedeki işlerini takip eden sigortalı, bir gün işverenle birlikte aynı araçla Sıhhiye’de, adliye yakınına gitmiştir. Burada, yine işverenle birlikte, caddenin bir tarafından adliyenin bulunduğu diğer tarafına geçerken sigortalı trafik kazası sonucu ölmüştür. Mirasçıları işvereni dava ederek olayın iş kazası olduğunun tespitini istemişlerdir. Davalı işveren savunmasında, sigortalının olay günü kendisi ile birlikte adliyeye gelmek için araca bindiğini, esas amacının kızının düğünü için kredi almak olduğunu ve görevli bulunmadığını öne sürmüştür. Yargıtay, sigortalının kredi almayı planladığı bankanın Yeni Mahalle’de bulunmasını, kendisinin olay günü izinli olmamasını ve işveren vekili durumunda olan bir elemanın sebepsiz yere adliyeye götürülmesinin söz konusu olamayacağını ve ayrıca sigortalının işverenin her türlü dâhili ve harici işlerine baktığını göz önünde tutarak, olay günü görevli olduğunu kabul etmiş ve olayı SSK. m. 11/A-b (5510 Sayılı Kanun m.13/b) çerçevesinde, iş kazası olarak görülmüştür<sup>179</sup>.

Bir başka olayda, kum ocağı işyerinde kepçe ile ırmaktan kum çıkaran kepçenin kayarak yan yatması sonucu kepçe operatörünün yaralanması, apartmanda kapıcının merdivenleri temizlerken ayağının kayması ve yere düşmesi sonucu kolunun kırılması, oto tamircisi olan sigortalının yolda arızalanan aracı tamir ettiği sırada, krokinin kayması sonucu araç altında kalan bacağının ezilmesi ya da tamir sırasında yoldan geçerken başka bir aracın çarpması ile yaralanması olayları birer iş kazası örnekleridir<sup>180</sup>. Diğer taraftan; oto servisi işi yapan işveren tarafından görevli olarak, yolda kalan otoya yardım için gönderilen sigortalının yolda trafik kazası geçirmesi iş kazası olarak değerlendirilirken, aynı sigortalının görevinin gereği olmadığı halde evine uğraması ve evinde elektrik çarpmasına maruz kalması iş kazası olarak görülmemektedir<sup>181</sup>.

506 sayılı Kanun’da, iş kazası sayılan hal ve durumlardan olan, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalarla ilgili olarak, “çalışma konusu nedeniyle” kıstası bulunuyordu. Bu kıstas çok geniş yorumlanmaya açık olduğu için, 5510 sayılı Kanun ile birlikte bu ibare yerine “yürütmekte olduğu iş nedeniyle” kıstası getirilmiştir. Bu düzenleme nedeniyle, kendi

---

<sup>179</sup> Savaş Taşkent, “İş Kazası Kavramı”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C.II, Beta, İstanbul, 2001, s.1959.

<sup>180</sup> Olgaç, a.g.e., s.45.

<sup>181</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.418.

adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının yürüttüğü işle doğrudan bağlantısı olmayan kaza olaylarının da iş kazası sayılmasının önüne geçilmiş olundu<sup>182</sup>.

Sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konu nedeniyle işyeri dışında vuku bulan kaza iş kazasıdır. Eski yasal düzenlemede olmayıp, yasamıza yeni giren bu durum, serbest çalışanların da kendi ad ve hesabına çalışmaları durumunda vuku bulan kazanın iş kazası sayılmasının sağlanması ileri bir adım olduğu görülmektedir<sup>183</sup>.

### **1.3.3. Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kaza Geçirmesi**

Bu hükmün uygulanmasında göz önünde bulundurulması gereken husus, uğranılan kazanın, işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı ve bu görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitine bağlı bulunmaktadır. Örneğin, İzmir’de kurulu bir lastik fabrikasında muhasebeci olarak çalışan sigortalının, işverence, İstanbul’daki irtibat bürolarının hesaplarını tetkik için geçici görevle gönderilmesi halinde, gidiş veya dönüşte uğradığı trafik kazası veya bürodaki çalışması sırasında meydana gelen kazaların iş kazası sayılması icap etmektedir<sup>184</sup>. Bir başka deyişle, bu tür olaylar, sigortalının, işverence yapılan görevlendirmeler sonucu, yol süresi veya işini yapmadığı normal ve makul sayılabilecek yaşantı sınırları içerisinde maruz kalınabilecek olumsuz durumları içine alacaktır<sup>185</sup>.

Sigortalının görevle bir başka yere gönderilmesi, işyerinin bulunduğu yerleşim biriminin sınırları içinde olabileceği gibi, bir başka yer de olabilir. Her iki görevlendirmede de sigortalının işyerinden ayrıldığı andan, döndüğü ana kadar geçen zamanda ve geliş gidiş esnasında bir olay sonucu zarara uğramışsa bu olay iş kazası görülecektir<sup>186</sup>.

Yargıtay bir kararında, sigortalının gittiği Bandırma’da akşam yemeği için denizdeki lokantaya motorla gidip dönerken motorun batması sonucu sigortalının ölmesi olayının, oy çokluğu ile iş kazası olduğu sonucuna varmıştır. Yasa hükmünde, sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesinden bahsedilmiştir. Olayda

<sup>182</sup> Bekir Geçer, **Sosyal Güvenlik Reformu Uygulayıcı Rehberi**, İstanbul, 2008, s.101.

<sup>183</sup> Korkusuz ve Uğur, a.g.e., s.219.

<sup>184</sup> Yelekcı, Kanun Şerhi, s.137.

<sup>185</sup> Araslı, a.g.e., s.416.

<sup>186</sup> Alper, a.g.e., s.214.

sigortalı vardır ve bu sigortalı işveren tarafından Bandırma'ya bir görev ile gönderilmiştir. Hayatın olağan akışı içerisinde pek tabidir ki bu kişinin yemek içmek gibi insani ihtiyaçları olacaktır ve bulunduğu yerde bu temel ihtiyacını gidermek için bir lokantaya gidecektir. Yemek yerken geçen zaman da işini yapmaksızın geçen zamanlardan olacağı için, bu zamanlarda meydana gelen kazaların da iş kazası sayılması gerektiği yasal bir gerekliliktir<sup>187</sup>.

Sigortalı sayılmak için işin işverene ait işyerinde görülmesi kıstası günümüzde artık her olayda belirleyici olmaktan çıkmıştır. Çünkü ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler sonucunda işyeri kavramı, klasik sınırlarının dışına taşmış ve değişik türde hizmet ilişkileri ortaya çıkmıştır. Bir diğer deyişle, iş sözleşmesinin ayırıcı özelliği sayılan bağımlı çalışma unsuru yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıyla gevşemiş durumdadır. Artık işin işyeri dışında yapılması ortada ne iş sözleşmesinin ne de bağımlılık unsurunun bulunmadığı anlamına gelmeyecektir<sup>188</sup>.

Nitekim günümüzde ekonomik ve ticari işlerin yoğunluğu teknoloji ve iş hayatındaki gelişmeler nedeniyle sigortalılar gerek yurt içinde gerekse yurt dışında görevle başka yerlere gönderilmektedirler<sup>189</sup>. 5510 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesine göre, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri, (c) bendinde sayılan sigortalıların mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak yurt dışına gönderilmeleri veya (b) bendinde sayılanların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt dışında bulunmaları halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder.

506 sayılı Kanun'un 11/A-c bendinde, sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı kazalar iş kazası olarak nitelendirilmekteydi. 5510 sayılı Kanun'un 13/c bendinde ise, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı tüm kazalar iş kazası olarak nitelendirilecektir.

---

<sup>187</sup> Y.10. HD. 02.06.1983, E.1983/2061, K.1983/3002, Bigat, a.g.e., s.67.

<sup>188</sup> Ekonomi, Değerlendirilme 2000, s.182.

<sup>189</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.426.

Bu husus bir önceki düzenlemeyle paralellik göstermektedir. Ancak bu husus Kanun'un 12'inci maddesindeki işveren tanımının sonucu olarak da önem kazanmaktadır. Nitekim Kanun'un 12'inci maddesinin 1'inci fıkrasında belirtilen işveren tanımına göre, 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının a ve c bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır, şeklinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre bu hüküm, iş sözleşmesine göre bağımlı çalışan sigortalılar ile kamu görevlileri hakkında uygulanacağı söylenebilirken iş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar için uygulanamayacağı görülmektedir.

Belirtilen yasal düzenleme nedeniyle sigortalıların işveren tarafından görevli olarak gönderildikleri başka bir yerde, görevli olarak gönderilmelerine konu olan asıl işlerini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradıkları tüm kazalar iş kazası kapsamında değerlendirilmiştir<sup>190</sup>. Örneğin, işveren tarafından iş gereği bir başka yere gönderilen işçinin bir trafik kazası sonucu yaralanması iş kazası sayılır. Çünkü onun yolda dahi işverenin otoritesi altında bulunduğu varsayılması gerekecektir<sup>191</sup>.

Yargıtay'ın bir kararında, sigortalının gönderilmiş bulunduğu yere giderken ölüm olayının meydana gelmiş bulunması yönü kesinlikle belli olmayıp şüpheli kalmaktaysa sigortalı yararına değerlendirme ilkesi gereğince ağır basan olasılık olarak sigortalının görevle gönderildiği yere giderken kazaya uğradığının ve dolayısıyla da olayın iş kazası niteliğini kazandığına hüküm verilir<sup>192</sup>.

Sigortalıların, görevli olarak gönderildikleri yerlerde, yerine getirmeleri gereken görev sebebiyle geçen zamanda ve görevin yapılması ile ilgili olup olmadığı ölçüt sayılmaktadır. Örneğin, konakladığı otelden çıkıp iş toplantısına gitmekte olan sigortalının yolda geçirdiği trafik kazası bu kapsamda iş kazası olarak ele alınmaktayken, görevli olarak gittiği ilde bulunan arkadaşını ziyaretten dönen sigortalının yolda geçirdiği trafik kazası, arkadaş ziyaretinin sigortalının göreviyle ilgili olmaması nedeniyle, iş kazası olarak değerlendirilmemektedir. Sigortalıların, görevli olarak gönderildikleri yerlerde görevle ilgili olmaksızın çevreyi sosyal etkinliklerde buldukları sırada gerçekleşen kaza olayları,

---

<sup>190</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.418.

<sup>191</sup> A. Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta: İstanbul, 2000, s.223.

<sup>192</sup> Y.10.HD. 09.10.1984, E.1866, K.1976, Olguç ve Bulut, a.g.e., s.134.

işveren otoritesinin devam etmediği süreler olduğundan iş kazası olarak değerlendirilmemektedir<sup>193</sup>.

Bununla birlikte uygulamada işveren tarafından sigortalıya verilmiş yazılı bir görev emrinin olması uygun olacaktır. Ancak işveren eğer görevlendirmeyi kabul etmişse yazılı görev belgesinin olması mutlak aranmaz. Ancak işveren görevlendirmeyi kabul etmez ise sigortalı veya yakınları temin edecekleri fatura vb. belgelerle görevlendirme olduğunu belgelendirmeleri gerekecektir. Aksi takdirde sigortalının kazası hastalık sigortası yönünden görülecektir<sup>194</sup>.

#### **1.3.4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kaza Geçirmesi**

4857 Sayılı Kanun'un 74'üncü maddesinin son fıkraya hükmüne göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

5510 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının d bendi hükmüne göre, 4/I-a bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilmiştir.

İş Kanunu'nun 77/son maddesi, emzikli kadın işçilerin, çocuklarına süt vermek için, işten ayrı kalınan süreleri iş süresinden kabul ederken, 5510 Sayılı Kanun'da, bu süre içerisinde meydana gelecek olayları iş kazası olarak kabul etmiştir. Bu durumda, bir olayın iş kazası olarak kabulü için, süt verme için ayrılan zaman dilimi içerisinde meydana gelmesi yeterlidir<sup>195</sup>. Diğer bir ifadeyle, emziren kadının uğradığı kazanın meydana geldiği yerin ve sebebinin önemi yoktur. Zira düzenlemede aranan kriter, emzirmenin yapıldığı yer değil, ona ayrılan zaman dilimidir. Dolayısıyla olayın iş kazası olarak kabulü için, süt verme için ayrılan zaman dilimi içinde meydana gelmesi yeterli sebep olarak dikkate alınacaktır<sup>196</sup>. Nitekim Yarg. HGK'nun bir kararında emzirme saati içinde kazaya uğrayan

<sup>193</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.418.

<sup>194</sup> Hakkı Demirci, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında SGK'nın İşveren ve 3. Kişilere Rücu Hakkı Şartları ve Tazminat Hesabı", **Mali Çözüm**, S. 92, 2009, s.207.

<sup>195</sup> Araslı, a.g.e., s.417.

<sup>196</sup> Ebru Pakin Akın, **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Legal: İstanbul, 2005, s.38.

sigortalı kadının ölümü iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bu hükmün insani düşüncelerle kabul edilmiş, sosyal içerikli, işçileri korumayı öngören kurallar olduğu açıktır<sup>197</sup>.

Emzirme izni, işyerinde kreş varsa işyeri sınırları içinde kullanabileceği gibi, sigortalının evinde veya çocuğun bulunduğu yerde de kullanılabilir. Gerek işyeri sınırları içindeki kreş veya emzirme yerlerine gidiş geliş esnasında, gerekse işyeri sınırları dışındaki eve veya çocuğun bulunduğu yere geliş gidiş esnasında meydana gelen olaylar iş kazası olarak görülecektir<sup>198</sup>.

Süt izninin kullanım zamanının tümüyle işçiye bırakılmıştır. Kadın işçi her gün dilediği sayıda ve zaman aralığında süt iznini kullanabilecektir. Süt iznini kullanma dönemlerini belirleyen işçinin, objektif iyiniyet kurallarına uygun hareket etmesi aranmalıdır. İşçi bu hakkını kullanırken, işin düzenini de aksatmamaya özen göstermelidir. O nedenle izinlerin kullanılmasında olabildiğince paralellik sağlanmalıdır. Elbette çocuk bir yaşını dolduruncaya kadar, özellikle çocuğun ihtiyaçları dolayısıyla süt iznini kullanma zamanlarında değişiklikler olabilir. Ancak değişiklik anından sonra yine objektif iyiniyet kurallarına göre belirlenecek asgari bir süre boyunca süt izinleri yaklaşık zamanlarda kullanılmalıdır. Aksi durumun kabulü, kadının süt izni için işyerini terk ettiğini belirttiği zamanlarda geçirdiği kazanın iş kazası olarak sayılmasında bazı tereddütlere yol açarak, uygun illiyet bağımlı tartışılır duruma sokacaktır<sup>199</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 88'inci maddesi gereğince, gebe ve çocuk emziren kadınların çalışma şartları ve ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu kurulması gerektiğine dair hazırlanan yönetmelik, 14.7.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>200</sup>. Anılan madde hükmüne göre, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100–150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0–6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin

---

<sup>197</sup> Y.HGK. 10.6.1983, 328/652, Mehmet Can, **Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması**, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara 1995, s.181.

<sup>198</sup> Alper, a.g.e., s.215.

<sup>199</sup> Akın, Kadın İşçiler, s.38.

<sup>200</sup> Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, RG. 14.7.2004/25522.

çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

Kadın işçi sayısının yüzün altında olduğu ve o nedenle emzirme odası kurma zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde, yasanın ilgili hükmü, evi işyerinden uzakta olan emziren kadınlar için bir anlam ifade etmemektedir. Dolayısıyla emzirme odalarının kurulabilmesi için aranan yüz kadın işçi sayısının daha aşağıya çekilmesi, anılan hükmün etkinliğini koruyacaktır<sup>201</sup>.

### **1.3.5. Sigortalıların, İşverenle Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Götürülüp Getirilmesi Sırasında Kaza Geçirmesi**

506 Sayılı Kanun'un 11'inci maddesi A fıkrası (e) bendine göre, sigortalılarının, işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında, hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay iş kazası olarak nitelendirilmekteydi. Ancak 5510 Sayılı Kanun'un 13'üncü maddesinin (e) bendinde ise, sigortalıların, işverenle sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır, şeklinde hüküm altına alınmıştır. Kanun metninden anlaşılacağı üzere yeni düzenlemeyle "toplu olarak" ifadesi çıkarılmak suretiyle olumlu yönde bir değişiklik yapılmıştır.

Nitekim burada sosyal sigorta yardımı bakımından, işyerine işverence temin edilen araçla, topluca gidip gelen sigortalılarla münferiden gidip gelen sigortalılar arasında ayırım yapılmış ve eşitsizliğe neden olunmuştur. Oysa işveren, herhangi bir sigortalıya

---

<sup>201</sup> Akın, Kadın İşçiler, s.37.

münferiden araç tahsis etmiş olsa bile o sigortalının bu araçla işyerine gidip gelirken uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilecektir<sup>202</sup>.

Öyle ki, zorunlu durumlar sonucu, bir sigortalıya dahi, servis aracı tahsisi mümkündür. Özellikle, belli mesai saatlerine bağlı kalmaksızın çalışma gerektirmeyen işlerde, işveren, sigortalısına araç tahsis edebilir. İşte, bu gibi durumlarda meydana gelen kazalar, iş kazası olarak kabul edilmektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında, gazetecilik mesleği nedeniyle, kendisine araç tahsis edilen sigortalının, araca bindiği sırada, uğradığı saldırı olayını iş kazası olarak kabul etmiştir<sup>203</sup>. Bu şekilde Yargıtay toplu taşıma kavramını geniş şekilde yorumlamış bulunmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 19.06.1992 tarihli ve Esas: 1991/15658, Karar: 1992/6893 sayılı kararıyla, 506 Sayılı Kanun'daki açık toplu taşıma şartını aşmaya çalışmakta ve sigortalının işverence tahsis edilen özel araçla işe getirilip götürülmesi sırasında uğradığı silahlı saldırı sonucu ölümü olayını iş kazası saymakta, bu konuda toplu ve münferit taşıma arasında herhangi bir ayırım yapılamayacağı neticesine ulaşmaktadır. Kararda; sigortalının gazetenin hem yazarı hem de genel koordinatörü olması ve mesai saatlerinin toplu taşımadan yararlanmasına imkân vermemesi karşısında, işverence tahsis edilen araçla işine getirilip götürülmesi sırasında meydana gelen olayın iş kazası sayılmamasının kanun koyucunun amacına aykırı düşeceği ifade edilmiştir. Zira amaç, işverenin aracıyla işe getirilip götürülenlere güvence sağlamaktır. Kararda, toplu taşımaya güvence sağlanırken münferit taşımaları dışlamak, çoğun içinde azın da bulunacağı kuralıyla da bağdaşmaz, denilerek açık kanun hükmüne aykırı biçimde yorum yapılmasına rağmen kararın sonucu hakkaniyete uygundur<sup>204</sup>. Bu şekilde işyerine toplu gelip gitme ile münferit gelip gitme arasındaki ayırım giderilmeye çalışılmıştır<sup>205</sup>. Böylelikle çalışmak üzere işyerine gidiş ve işyerinden eve dönüşlerde meydana gelen kazalar toplu taşıma ve işverence tahsis edilen araçta bulunma gibi koşullar aranmaksızın sigorta kapsamına alınmaktadır<sup>206</sup>.

Ancak Yargıtay'ın karşıt bir kararında ise, işçinin, işyerine giderken bir aracın çarpması sonucu yaralanması, olayda iş arasında uygun “neden-sonuç” bağı

---

<sup>202</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.429.

<sup>203</sup> Araslı, a.g.e., s.417; Bigat, a.g.e., s.69.

<sup>204</sup> Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Der Yayınevi: İstanbul, 2006, s.198.

<sup>205</sup> Alper, a.g.e., s.216.

<sup>206</sup> Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.409.



bulunmadığından iş kazası sayılmaz, şeklinde karara bağlanmıştır<sup>207</sup>. Bu bendin verilen kararlar uyarınca tekrar gözden geçirilip hukukun hedeflediği amaca göre 5510 sayılı Kanun'da yapılan değişikliği doğru bulmaktayız.

Buna karşın sigortalıların kendi araçları veya kendi temin ettikleri araçlarla işyerine gelip gitmeleri esnasında meydana gelen olaylar iş kazası sayılmayacaktır. Aynı şekilde münferit geliş ve gidişler, yol parası işveren tarafından sağlansa bile iş kazası olarak değerlendirilmeyecektir<sup>208</sup>.

İş kazası olarak nitelendirilecek olayın, mutlak suretle aracın, seyir halindeyken, meydana gelmesi de koşul değildir. Götürülüp, getirilme süreci, salt araçta bulunulma suretiyle sınırlı kabul edilmemelidir. Bu süreç, sigortalının, servis aracına binmek amacıyla, araç binme mahalline ulaştığı anda başlatılmalı ve işyerine ulaştığı anda sona erdirilmelidir<sup>209</sup>. Nitekim Yargıtay bir kararında, sigortalı; servis aracına binmek üzere, işveren tarafından belirlenen yerde beklerken, üçüncü şahsa ait aracın çarpması sonucu yaralanırsa, bu olayın iş kazası sayılması gerekir, şeklinde karar vermiştir<sup>210</sup>.

Ayrıca sözü edilen aracın, işverene ait olması veya kiralanmış bulunması maddenin uygulanması yönünden önemli değildir<sup>211</sup>. Öyle ki, aracın sigortalılardan birisine ait olup, servis aracı gibi kullanılan araçlarda meydana gelen olaylar da iş kazası olarak kabul edilmelidir. Önemli olan bir aracın, belirtilen işe ikame ve tahsis edilmiş olmasıdır<sup>212</sup>.

Yargıtay bir başka olayda, işçilerin bir işyerinden diğer bir işyerine kamyonla götürülmeleri sırasında vasıta çamurluğunda olan sigortalı işçinin uçan şapkasını almak için atladığında meydana gelen ölüm olayını bir iş kazası saymıştır. Olayda işverenin gerekli denetim görevini yapmadığı, işçilerini de insan taşımak için kullanması gereken otobüs, minibüs ve buna benzer araçlarla taşıyacağı yerde, yük taşımaya yarayan kamyonla taşıdığı için kusurlu olduğu açıktır<sup>213</sup>.

Ayrıca taşıma işin niteliğinden doğabileceği gibi sosyal bir amaçla da yapılabilir ki her iki durumda da işçilerin uğradıkları kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir. Hatta

<sup>207</sup> Y.10.HD. 26.09.1989, E.1989/4351, K.1989/6491, Tezel, Sosyal Sigortalar, s.104.

<sup>208</sup> Alper, a.g.e., s.215.

<sup>209</sup> Araslı, a.g.e., s.417.

<sup>210</sup> Y.21.HD. 14.05.1996, E.1996/2674, K.1996/2738, Tezel, Sosyal Sigortalar, s.102.

<sup>211</sup> Olgaç, a.g.e., s.48; Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.1909.

<sup>212</sup> Araslı, a.g.e., s.417.

<sup>213</sup> Y.10.HD. 18.06.1975, E.1975/5919, K.1975/3864, Bigat, a.g.e., s.70.

burada sadece trafik kazaları değil aynı zamanda taşıma aracının içinde meydana gelen kavga vb. sonucu oluşan yaralanmalar veya sigortalıların aracın kapısına elini sıkıştırması gibi durumlar da iş kazası kapsamında nitelendirilmelidir<sup>214</sup>.

Diğer bir Yargıtay kararında da, otobüsün kimliği bilinmeyen kişilerce taranması sonucu ölen şoförün ölümü iş kazasıdır, denilmiştir. Şöyle ki, belediye işçisi olan sigortalının gene belediyeye ait, lakin şehir içinde yolcu taşıma işinde kullanılan otobüsle işbaşı yapmak üzere işyerine gitmekte iken kimliği bilinmeyen kişilerce otobüsün taranması sonucu ölümü olayı iş kazası olarak görülecektir<sup>215</sup>.

Yargıtay'ın bir başka kararında ise, sigortalının işverene ait kamyonla taşıma yaptığı sırada, aracı park edip içki içmesi ve araçta yardımcılık (muavinlik) yapan çocuğa sarkıntılık etmesi sonucunda çocuğun tepki göstererek sigortalıyı yaralaması iş kazası sayılmaz, şeklinde karar verilmiştir<sup>216</sup>. Ayrıca Yargıtay'a göre, işveren, işyerinden işçilerin gönderilecekleri yerlere güvenlikle gitmelerini sağlayıcı nitelikte araç bulundurmakla ve onların binmelerinin tehlikeli bulunduğu açık olan araçlardan yararlanmalarını önlemeye yönelik gerekli düzenlemeleri yapmakla sorumludur<sup>217</sup>.

#### **1.4. İş Kazasının Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi ve Kurum Tarafından Soruşturulması**

Meydana gelen iş kazaları dolayısıyla gerekli yardım ve işlemlerin yapılabilmesi için, Kurumun bu kazalardan zamanında haberdar olmasını sağlamak üzere işverenler ile kendi nam ve hesabına çalışanların yükümlülüklerini tanımlamak ve Kurumca yürütülecek işlemleri belirtmek üzere düzenleme yapılmıştır<sup>218</sup>.

Gerek sigortalı, gerekse işveren, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan birbirlerine karşı değil, doğrudan kuruma karşı sorumludur. Sözü edilen Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun getiriliş amacı; sigortalıların belirtilen türde bir zararla karşılaşmaları halinde onları doğrudan koruma altına alma ve kendilerine yardım yapacak kuruluşu belirlemektir. Şu duruma göre, bir iş kazası nedeniyle, sigortalının başvuracağı

<sup>214</sup> Resul Kurt, "Sosyal Güvenlik Reformuyla İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazası Olaylarında Sigortalılara Sağlanan Yardımlarda Yapılan Değişiklikler", **Mali Çözüm**, S.87, 2008, s.191.

<sup>215</sup> Ankara 1.İş.Mah., 15.9.1983, 1074/432 – Bu kr., Y.10.HD.'ne ait 3.11.1983 günü, 5263/5446 sayılı ilamıyla onanmıştır, Can, a.g.e., s.180.

<sup>216</sup> YHGK, 15.04.1987, E.1986/10-644, K.1987/330, Tezel, Sosyal Sigortalar, s.100.

<sup>217</sup> Y.10.HD. 11.6.1974, E.3265, K.4322, Can, a.g.e., s.287.

<sup>218</sup> Kurt, Sosyal Güvenlik Reformu, s.95.

merci kendisini bu yönden güvenceye alan, kurum ve onların sağlık kuruluşlarıdır. İşveren, bu tür olayların meydana gelmesi durumlarında; artık sigortalısına karşı muhatap olmaktan çıkar, kurum doğrudan devreye girer. Esasen işveren de belirtilen sigorta kolu nedeniyle kanunun belirlediği orandan prim ödemek ve ayrıca koşulları varsa, Kurumun yaptığı harcamaları kuruma geri vermekle sorumlu tutulmuştur. Bu nedenle, gerek sigortalı gerekse işveren, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan birbirlerine karşı değil, doğrudan kuruma karşı sorumlu olurlar<sup>219</sup>.

Buna göre, iş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları, sigortalılık durumu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirisinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağı, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusurlu hallerinin olup olmadığı hakkında kanaate varılabilmesi için Kurum tarafından yapılır<sup>220</sup>.

#### **1.4.1. Sigortalıyı Çalıştıran İşveren İle Kendi Nam ve Hesabına Çalışan Kimsenin Kazayı Kuruma Bildirme Yükümlülüğü**

İş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli yardımların yapılması ancak kazanın Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi ile mümkündür. Sosyal güvenlik reformunda işverenler yönünden önemli bir değişiklik de iş kazalarının bildirilmesi ve soruşturulmasında olmuştur<sup>221</sup>. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13/II-a bendine göre, iş kazasının 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (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 durumu bildirmekle yükümlüdür.

Bu düzenlemeyle birlikte 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda iş kazalarının iki gün olan bildirim süresi üç iş gününe çıkarılmıştır. Ayrıca, iş kazasının işverenin

<sup>219</sup> Şevket Tezel, **İşverenler, Sendikalar ve Personel Yöneticileri İçin Uygulamalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Yaklaşım: Ankara 2007, s.256.

<sup>220</sup> Yahya Arıkan, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlikte Meslek Mensubunun El Rehberi**, TÜRMOB Yayınları – 360, Ankara, s.318.

<sup>221</sup> Resul Kurt, "Sosyal Güvenlik Reformu İle İş Kazalarının Bildirilmesi Ve Soruşturulmasında Yapılan Değişiklikler", **Mali Çözüm**, S.77, 2006, s.227.

kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlayacaktır<sup>222</sup>.

İş kazasına uğrayan sigortalıların, Kurumca tedavi altına alınıncaya kadar geçecek sürede, işverenin gereken sağlık yardımlarını yaptırma yükümlülüğü şüphesizdir<sup>223</sup>. Zira gecikildiği takdirde sigortalının vefat etmesi veya sakat kalması ihtimali doğacaktır<sup>224</sup>. Nitekim iş kazasına uğrayan işçinin başına gelen durumun aciliyetine ve oluşan yaralanma derecesine göre vakit geçirilmeksizin yapılması gereken tedavisi için işverenin yapmış olduğu masraf amacına uygun yapılmış ve belgeye dayalı ise Kurum tarafından işverene ödenir<sup>225</sup>.

Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki herhangi bir gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına ya da malullük derecesinin artmasına neden olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle de yükümlüdür<sup>226</sup>. 5510 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesinde bu yükümlülük aynı kanunun 4'üncü maddesinin a bendinde iş sözleşmesi ile sigortalı çalıştıranlar bakımından ve ayrıca aynı yasanın 5'inci maddesinde iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklu; yine iş sözleşmesi ile birlikte çalışmamakla birlikte, 3308 sayılı Kanun'da belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler; harp mamulleri ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'a göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ile güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre, vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlardan, bu kanuna tabi sigortalı olarak çalışanlar; sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar; Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler bir iş kazasına maruz kaldığı takdirde bunları çalıştıran işverenler tarafından o yerin yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. İş kazasının

---

<sup>222</sup> Kurt, İş Kazalarının Bildirilmesi, s.227.

<sup>223</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.421.

<sup>224</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.472.

<sup>225</sup> Tezel, Uygulamalı İş, s.254.

<sup>226</sup> Bigat, a.g.e., s.81.

işverenin kontrolü dışında meydana gelmesi halinde üç iş günü ile ilgili süre kazanın öğrenildiği tarihten başlayacak şekilde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun bildirim hakkında 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemeye paralel iş gününü dikkate alarak değerlendirme yapmış, ayrıca işverenin kontrolü dışındaki yerlerde, iş kazasının meydana gelmesi halinde üç iş günlük bildirim süresinin başlangıcı öğrenildiği tarihte esas alınmıştır<sup>227</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 13/II-b bendine göre, iş kazasının 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde, durumu kuruma bildirmekle yükümlüdür. 5510 sayılı Kanun'un 13/III hükmüne göre, 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. Yargıtay bir kararında, işverenin acilen kolu kopan sigortalıyı hastalığın aciliyeti nedeniyle Kurum hastanesine götürmesi ve işverenin ayrıca bir yazı ile Kuruma bildirmemesinde herhangi bir kastı ve ihmali söz konusu değildir, şeklinde karar vermiştir<sup>228</sup>.

#### **1.4.2. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı**

5510 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin ikinci fıkrasında, iş kazasının geç bildirilmesinin yaptırımı da düzenlenmiş olup buna göre; iş kazasının 13'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.

5510 sayılı Kanun'un 22'inci maddesinin ikinci fıkrasında, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıların da iş kazasını geç bildirmeleri bir yaptırıma bağlanmış olup buna göre; Kanunun 13'üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler tarafından (kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılar) iş kazasının anılan bentte belirtilen süre içinde

---

<sup>227</sup> Bigat, a.g.e., s.83.

<sup>228</sup> Münir Ekonomi, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, KAMU-İŞ., Ankara, 2003, s.301.

Kuruma bildirilmemesi durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir.

Bu yükümlülüğü zamanında yerine getirmeyen işverenin kastı veya ağır ihmali saptandığı takdirde ya da haber verme kâğıdında yazılı bilgilerin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan kurum zararlarından işverenin sorumlu olduğu aynı madde içerisinde hüküm altına alınmıştır<sup>229</sup>. Böylece, iş kazasının bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesi bakımından etkin bir yaptırım öngörülmüştür. Gerçekten, sigortalı geciktiği her gün için geçici iş göremezlik ödeneği hakkından mahrum kalacaktır. Bildirim tarihinden itibaren ise geri kalan süreye ilişkin ödeneği alabilecektir<sup>230</sup>.

#### **1.4.3. İş Kazasının Kurum Tarafından Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı**

5510 sayılı Kanun'un 13/IV hükmüne göre, 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 müfettişleri söz konusu raporlarında olayın iş kazası olup olmadığı yönünde mutlaka kanaat belirtmekle yükümlüdürler<sup>231</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 96'ncı maddesine göre, Kurumca işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara gelir veya aylık almakta olanlara ve bunların hak sahiplerine, genel sağlık sigortalılarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere, fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen bu Kanun kapsamındaki her türlü ödemeler; kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden, Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla

---

<sup>229</sup> Bigat, a.g.e., s.80.

<sup>230</sup> Nurşen Caniklioğlu, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", **Çalışma ve Toplum**, S.8, 2006, s.65.

<sup>231</sup> Mustafa Keskin, "İş Kazası Soruşturmalarında Yanlıştan Dönülüyor", **Mali Çözüm**, S.82, 2007, s.258.

beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren yirmi dört ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, yirmi dört aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır.

506 sayılı Kanun'da iş kazası tahkikatları sadece Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin soruşturmalarıyla da sonuçlanmamakta aynı zamanda kusur tespiti yönünden aynı bakanlığa bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığından inceleme istenmekteydi. Böylece bu tahkikatlarda hem İş Müfettişi hem de Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri aynı kişilerin ifadelerini alarak, aynı olay iki kurul tarafından incelenmekteydi. Ancak denetim açısından 5510 sayılı Kanunla birlikte daha verimli ve mantıklı bir düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre bir kazanın iş kazası olup olmadığının soruşturmasının hem Sosyal Güvenlik Müfettişlerince hem de İş Müfettişlerince yapılabileceği ortaya konulmuştur. Kanun koyucu madde metninde “veya” bağlacını kullanmak suretiyle söz konusu incelemeyi iki kuruldaki birinin yapmasının yeterli olacağını açıkça bir şekilde belirtmiştir. İş Müfettişlerinin iş kazalarında mutlaka kusur oranı tespiti yapmaları gerektiğinden ve bu yetki Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişlerine verilmediğinden uygulamada iş kazaları tahkikatlarının iş müfettişlerince yapılması gerektiği doğal sonucu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte iş kazalarıyla ilgili gideri yapacak olan kurum Sosyal Güvenlik Kurumu olacağından, kurum başkanlığı doğal olarak İş Müfettişi raporları hakkında tereddüde düşmesi halinde aynı konuyu Sosyal Güvenlik Müfettişlerine de ikinci defa incelettirebilecektir. 5510 sayılı Kanunla getirilen bu yenilikle beraber, denetimle etkinlik sağlanarak Sosyal Güvenlik Müfettişleri tüm zamanlarını ve güçlerini kayıt dışı istihdamla mücadeleye ayıracaklar ve bu da denetimin etkinliğini, verimliliğini ve caydırıcılığını arttıracaktır. Böylece Kurum kaynaklarının etkin kullanımı sağlanmış olup Bakanlık ve Kurum aynı incelemeye iki ayrı harcama yapmak zorunda kalmayacaktır. Ayrıca sigortalılar da Kanundan doğan haklarına daha hızlı erişebileceklerdir. Diğer taraftan işverenler ise aynı olayla ilgili olarak iki defa denetim geçirmeyecekler ve esas olan denetimde ciddiyet artmış olacaktır. Bunun doğal sonucu olarak da, denetleme yapılan olaydan çok denetlenen işyeri sayısı artacaktır<sup>232</sup>.

---

<sup>232</sup> Keskin, a.g.m., s.260.

Kurum kararına karşı itiraz yolu açık olup, sigortalı veya ölümü halinde hak sahipleri, yetkili iş mahkemesine başvurmak suretiyle olayın iş kazası olduğunun tespitini isteyebilirler. İşveren hiç bildirimde bulunmamış ise sigortalı ve hak sahipleri Kuruma başvurabilecekleri gibi doğrudan dava yolu ile iş kazasının tespiti için iş mahkemesine de başvurabilirler<sup>233</sup>.

İş kazası ve maluliyetin tespitine ilişkin dava kamu düzeni ile ilgilidir. Hâkim davayı sonuçlandırmak için tarafların talepleri ile bağlı olmaksızın giderek, usule ait işlemleri; H.U.M.K.'nin 415'inci maddesinde öngörülen prosedürü işletmek suretiyle resen yerine getirmek sorumluluğundadır<sup>234</sup>. 5510 sayılı Kanun'un 13/V hükmüne göre, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Bir iş kazasının haber verilmesi üzerine Kurum; bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmadığı hakkında inceleme yapmakla yükümlüdür. Her bildirilen olayın bir iş kazası sayılması mümkün değildir. Yasal koşulların gerçekleşip gerçekleşmediği, her olayda, Kurumca tartışılmalı ve bir sonuca varılmalıdır. Kimi durumlarda; soruşturma açılmalı ve sonucuna göre işlem yapılmalıdır. Diğer yandan Kurum, olayın iş kazası sayılması halinde, mali yönden önemli bir yükümlülük altına girmektedir. Özellikle, bu sigorta dalından gelir bağlanabilmek için belli bir süre prim ödeme koşulu bulunmadığından, işin önemi daha belirgin şekilde değerlendirilecektir<sup>235</sup>.

Diğer taraftan işverenin ya da sigortalının sorumluluğunun ortaya çıkabilmesi için, bildirim gerçeğe aykırı olması ve olumsuz olayın iş kazası olmadığına anlaşılması gerekmekte, dahası bu iki olgu birlikte ortaya çıkmalıdır. Yoksa bildirimde bulunanlar için ağır yaptırımlar söz konusu olabilmektedir. Dahası işverence başlangıçta iş kazası olarak düşünülen olaylar, yargıya intikal edince iş kazası olarak değerlendirilmeyebilir. Bundan dolayı bu iki koşulun birlikte aranması kabul edilebilir olmalıdır. Soruşturmalar sonucu konu Cumhuriyet Savcılığına intikal ettirilip kovuşturma konusu yapılması da mümkündür. Örneğin, gerçekte sigortalı sayılmaması gereken birisi için ya da evinde kendi işini yapan birisi için iş kazası bildirim yapıldığı halde, doğan Kurum zararları işverenden talep

---

<sup>233</sup> Balcı, a.g.e., s.67.

<sup>234</sup> Y.21.HD. 29.12.1999, E.1999/9349, K.9638, Balcı, a.g.e., s.71.

<sup>235</sup> Araslı, a.g.e., s.441.



edilebileceği gibi Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda da bulunulması mümkün olacaktır<sup>236</sup>.

---

<sup>236</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.490; Can, a.g.e., s.307.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

#### 2.1. Genel Olarak

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre hastalık kavramı, organizmada birtakım değişikliklerin ortaya çıkmasıyla fizyoloji görevlerinin bozulması durumu, sayrılık, maraz, esenlik karşıtı olarak tanımlanmıştır<sup>237</sup>. Sözlükte meslek hastalığının tanımına yer verilmemiştir. Tanımlanan hastalık halinin mesleki nedenlerle, iş ve çalışma koşulları nedeniyle meydana gelmesi halinde ise meslek hastalığından bahsedilebilecektir<sup>238</sup>.

Meslek Hastalıkları kavramını tarihte bir ilkle anmak oldukça zordur. Kavramsal açıdan insanın herhangi bir işi yapmaya başladığı tarih meslek hastalıklarının başlangıç tarihi kabul edilmelidir. Topluluk halinde yaşamak, üretilen mal ve hizmetlerde uzmanlaşma doğal olarak meslekleri ve meslek hastalıklarını ortaya çıkarmış olmalıdır. Yılın birkaç günü, kendi giyeceği kumaşı dokuyan kişinin kas-iskelet-eklem sorunlarıyla karşılaşması beklenmez ama uzmanlaşan ve tüm topluluğa kumaş dokuyan insanın bir süre sonra kas-iskelet-eklem hastalıklarından acı çekmesi beklenebilir bir sonuçtur<sup>239</sup>.

Gelişen ve artan ihtiyaçlar, değişik ve aynı zamanda, insan sağlığı açısından son derece zararlı iş kollarını doğurmuş, çalışma koşullarını ağırlaştırmıştır. Kimi işyerlerinde çalışanlar, zehirli gaz, toz, aşırı gürültü, rutubet, ısı ve radyasyon gibi olumsuz koşullarla her an karşı karşıya bulunmaktadır. Bu durum ise, sigortalılarda, geçici veya sürekli hastalıklar ortaya çıkarmakta, onları sakat bırakmaktadır. İşte yasa koyucu, tamamen görülen işten ve işyeri koşullarından kaynaklanan nedenlerle, sigortalılarda oluşan bu hastalıkları meslek hastalığı olarak nitelemiş ve bu hastalığa yakalananları koruma altına alarak onlara güvence sağlamıştır<sup>240</sup>.

---

<sup>237</sup> Türkçe Sözlük, C.I, s.616.

<sup>238</sup> Balcı, a.g.e., s.77.

<sup>239</sup> [http://www.ankarameslek Hastanesi.gov.tr/?p=meslek\\_hastaliklari&tur=meh](http://www.ankarameslek Hastanesi.gov.tr/?p=meslek_hastaliklari&tur=meh), 10.05.2011.

<sup>240</sup> Araslı, a.g.e., s.420.

Alman hukukuna göre sürdürülen faaliyet nedeniyle kısa sayılamayacak (bir günlük çalışma süresinden daha fazla) bir zaman içinde doğan hastalık halleri meslek hastalığı olarak değerlendirilmektedir. Bu türlü iş göremezlik halleri genellikle uzun bir süre içinde meydana gelmesine karşın, enfeksiyonlarda olduğu gibi nispeten kısa bir süre içinde gerçekleşebilenleri de muhakkaktır<sup>241</sup>.

Sosyal güvenlik mevzuatı bakımından meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, yapılan işin sonucunda ortaya çıkmış olmalıdır. İş göremezlik, ya icra edilen mesleğin niteliğinden ya da, mesleki bağlantı aranmaksızın, işyerinin kötü hijyenik (sağlık) koşullarından ortaya çıkmalıdır<sup>242</sup>. Buna göre işyerindeki çalışma koşulları meslek hastalıklarının doğrudan doğruya ve vazgeçilmez etkenlerindedir. Bu hastalıklar çalışma koşulları uygun olduğunda önlenbilir türden hastalıklardır<sup>243</sup>.

Meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından meslek hastalıklarının neler olduğu, hangi şartların meslek hastalığının ortaya çıkma sebebinin oluşturduğu iyi araştırılmalıdır. Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek tedbirler de işe ve işyeri ortamına göre farklı farklı olabilir. Asıl olan, korunmada ortak tedbirlerin alınmasıdır. Mesela gürültüyü önlemekle gürültüden kaynaklanan meslek hastalığı olan işitme gücünde kaybı da önlenmiş olunur. Burada, tehlikeli maddenin daha az tehlikeli veya tehlikesizi ile değiştirilmesi, kişisel koruyucular kullanılarak tehlikeden etkilenme derecesinin azaltılması gibi tedbirler gerekir. Ayrıca, çalışma ortamının teknik şartlarının iyileştirilmesi ve konfor şartlarında normaller içinde bir çalışma ortamının hazırlanması, ortamda alınabilecek tedbirlerin neler olabileceği konusunda fikir verebilecektir. Meslek hastalıkları bakımından belirli çalışma ortamında belirli süre kalarak risk faktörlerinden bir süre etkilenmiş bulunma önemli rol oynamaktadır. O halde, işçinin risk faktörü ile etkileşme süresinin azaltılması, etkileşmenin önlenmesini mühim kılmaktadır. Mesleklere göre hangi hastalıkların karşılaşma riskinin bulunduğu bilinmektedir. Ancak bu tedbirlerden ortak olan üç tanesi önemlidir. Bunlardan birinci, risk faktörlerine karşı hassasiyeti olan işçilerin çalıştırılmamasıdır. Sağlık açısından bünyesi zayıf, hastalıklara karşı dayanıklılık derecesi az olan kişilerin riskli işlerde çalıştırılmaması alınacak ilk tedbirdir. İkinci önemli tedbir hastalıklara karşı korunmada

---

<sup>241</sup> Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.412.

<sup>242</sup> Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.412.

<sup>243</sup> Neslihan Sündüs Karatekin, **İşveren Sorumluluk Sigortasının Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri ve Sigorta Sektöründe Uygulanması**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2006, s.75.

bilgilendirici ve koruyucu eğitim verilmesidir. Üçüncü tedbir ise, kişisel koruyucuların sağlanması, kullanımlarının öğretilmesi ve kullanımının sağlanmasıdır. Eğitim meslek hastalıklarında risk faktörlerinin tanınması, bu faktörlere karşı nasıl mücadele edilebileceğinin bilinmesi ve mücadelede bilincin verilmesi yönünden gereklidir<sup>244</sup>.

İş kazası ani ve dıştan gelen bir olay olmasına karşın meslek hastalığı çok uzun bir sürede oluşur. İş kazasına işyerinde veya işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada her şey sebep olabilmesine karşın meslek hastalığına ise sadece işyerinden kaynaklanan harici bir unsur sebep olmaktadır. İş kazası kavramına her türlü dış etki girebilmesine karşın meslek hastalığı sınırlı dış etki ile gerçekleşir. İş kazası öğretide ve uygulamada çok geniş yorumlandığı halde meslek hastalıkları çok sınırlı sayıda belirlenmiştir. İş kazası sadece işyerinde veya işverenin otoritesi altında gerçekleşirken meslek hastalıkları işten çıktıktan sonra da belli bir süre sonra vuku bulabilir<sup>245</sup>. Bu yönüyle meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak bütünüyle mesleksel niteliktedir ve belirgin olarak bir meslek mensubu olmanın getirdiği olaydır<sup>246</sup>.

Genel hastalık kavramı ile meslek hastalığı kavramı arasında da farklılık vardır. Her hastalık meslek hastalığı değildir. İşyeri koşulları ile meydana gelen hastalık arasında bir illiyet bağı olmalıdır. Örneğin, uzun yıllar sigara kullanılması nedeniyle nefes darlığı oluşması bir hastalık halindedir, ancak meslek hastalığı değildir. Nefes darlığının meslek hastalığı sayılması için işyeri koşullarından dolayı meydana gelmesi gerekir. Örneğin, işitme kaybı kendiliğinden zaman içinde meydana gelebileceği gibi işyeri koşullarından da ortaya çıkmış olabilir<sup>247</sup>.

## 2.2. Meslek Hastalığının Unsurları

5510 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin birinci fıkraya hükmüne göre, meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir.

---

<sup>244</sup> Arıcı, İşçi Sağlığı, s.226.

<sup>245</sup> Korkusuz ve Uğur, a.g.e., s.223.

<sup>246</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.491.

<sup>247</sup> Balcı, a.g.e., s.78.

Böylelikle bu sigorta kolundan yararlanabilmek için yine sigortalı olmak, hastalığın veya sakatlığın yürütülen işin sonunda ortaya çıkması, uzun bir zaman diliminde meydana gelmiş olması, hastalığın hekim raporuyla tespit edilmesi ve bu hastalık sonucu zararın oluşması gerekir. Ayrıca hastalığın Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün meslek hastalıkları listesi bölümünde yer alması gerekmektedir. Hastalık birden bire değil de işin niteliğinden ya da işyerinin sağlık şartlarına uymamasından, bu eksiklikler sebebiyle bir zaman süreci içerisinde oluşması halinde meslek hastalığından bahsedilebilir<sup>248</sup>.

### 2.2.1. Meslek Hastalığına Maruz Kalan Kimsenin Sigortalı Sayılması

Bir kişinin uğradığı hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halinin meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi için öncelikle bu tehlikeye maruz kalan kişiyi Sosyal Güvenlik Kanunu kapsamında sigortalı olması gerekmektedir. Bu bakımdan 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmayanların maruz kalacakları tehlikeler meslek hastalığı olarak kabul edilmeyecektir<sup>249</sup>. Bu bakımdan, sigortalının yaşadığı ortamın ve sigortalı olmayarak çalıştığı bir başka işin niteliğine göre tekrarlanan sebeple uğradığı hastalıklar, meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmeyecektir<sup>250</sup>.

İş kazasında olduğu gibi sigortalıların meslek hastalığı yardımlarından yararlanması için belli bir süre sigorta primi ödenmiş olma koşulu bulunmamaktadır<sup>251</sup>. Nitekim sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten başlar. Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümlüden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Dahası yine yasaya göre, sözleşmelere sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler koymak mümkün değildir<sup>252</sup>.

Yukarıda 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından sigortalı sayılanlar ile kapsam dışında kalanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu nedenle bu kısımda herhangi bir açıklama yapılmaksızın sadece oraya atıf yapmakla yetinilecektir<sup>253</sup>.

---

<sup>248</sup> Erdoğan, İ., s.163.

<sup>249</sup> Alper, a.g.e., s.220.

<sup>250</sup> Hasan Ünal, **Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2006, s.42.

<sup>251</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.432.

<sup>252</sup> Levent Akın, "Meslek Hastasının Sosyal Sigorta ve Tazminat Hakları", **Prof. Dr. Ali Naim İnan'a Armağan**, Seçkin, Ankara, 2009, s.77.

<sup>253</sup> Bu konu hakkında geniş bilgi için bkz. yuk. s.8 vd.

### 2.2.2. Meslek Hastalığının Vuku Bulması

Hastalık belirli bir zaman dilimi içerisinde sonuç doğuran bir olgudur. Meslek hastalığı dediğimiz hastalık türü belli bir iş kolunda çalışan işçilerin diğer iş kollarında çalışan işçilerden daha yüksek derecede maruz kaldıkları etkenler dolayısıyla ortaya çıkmaktadır<sup>254</sup>.

Kişi rahatsızlığını ve bundan dolayı çalışamaz duruma düşüp düşmediğini önce kendisi duyar. Şüphesiz kişinin bu sübjektif duyuş ve görüşü sosyal sigortalar sistemi içinde hukuki bir anlam taşımaz. Sosyal sigorta ancak kişinin yetkili bir doktora başvurmasıyla olacaktır<sup>255</sup>.

Hekim, sigortalıda oluşan hastalığın meslek hastalığı niteliğinde olup olmadığını, mevzuatın gerekli gördüğü bilgi ve esaslara göre tespit eder. Hekim raporu, sigortalıda oluşan meslek hastalığının işyerindeki çalışmasından kaynaklandığını, ya da orada artış gösterdiğini belirtir nitelikte olmalıdır. Şayet raporda meslek hastalığının, sigortalının önceki işyerlerinde geçen çalışmasından ileri geldiği yazılı ise kendisine sosyal sigorta yardımı yapılmakla beraber yeni işveren sorumlu tutulamaz. Ancak meslek hastalığı niteliğindeki bir hastalık, bireyin sigortalı niteliğinde sayılmayan çalışmasından kaynaklanmış ise bireye sosyal sigorta yardımı yapılamaz. Esasen bireyin tutulduğu hastalık sosyal sigorta tekniği açısından meslek hastalığı olarak adlandırılmaz. Kuşkusuz meslek hastalığının oluşumunda birden ziyade işyerindeki çalışmalar etkili ise sigortalıya yine yardım yapılmakla birlikte her işveren kendi işyerinin meslek hastalığına katkısı oranında Kuruma karşı sorumlu olurlar<sup>256</sup>.

Diğer taraftan Yargıtay'ın bir kararına göre, meslek hastalığının meydana çıkma olgusunun (haklarında dayanışmalı sorumluluk çerçevesinde iş bu dava açılan ve aralarında hiçbir ilgi bulunmayan) davalılara ait işyerlerinden ayrılmayı takip eden hangi tarihten başlaması gerektiğinin tespiti zorunludur denilmiştir. Bu yolda saptamalara varıldığı takdirde de her tespitin ayrı birer olgu bulunduğu, her iki davalı yönünden hastalığın doğuş nedenleri ve şekilleri aralarında teselsül ilkelerinin uygulanamayacağı göz

---

<sup>254</sup> Erkan Şamiloğlu, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2008, s.46.

<sup>255</sup> Sait Dilik, **Türkiye'de Sosyal Sigortalar İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi**, Ankara, 1971, s.67.

<sup>256</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.481.

önünde tutularak ayrı ayrı sorumluluklarına karar vermek gerekecektir şeklinde hüküm vermiştir<sup>257</sup>.

### **2.2.2.1. Meslek Hastalığının İşin Niteliğine Göre Tekrarlanması Nedeniyle Oluşması**

Meslek hastalığı, sigortalının işi dolayısıyla iş gücüne zamanla zarar veren bir olaydır. Böylece meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, yavaş yavaş ve sürekli sebeplerin ortaya çıkardığı bir meslek riski niteliğindedir. Ancak meslek hastalığının, sürekli yapılan işin etkisi sonucu meydana gelip gelmediğinin saptanması kadar; gelişen teknolojinin gereği bir takım yeni ve bilinmeyen arızaların, tıbbi incelemeler sonucu meslek hastalığı olarak belirlenmesi de güç ve teknik bir konudur. Bütün bu güçlüklerle rağmen, çalışma hayatında söz konusu olabilecek meslek hastalıklarının olanaklar ölçüsünde önceden saptanarak belirlenmesi, uygulama bakımından önemli bir gerekliliktir<sup>258</sup>.

Örneğin, amonyak imalatı, depolanması, kullanma ve manipülasyonu işlerinde çalışanlarda, zamanla kronik bronşit meydana gelmesi gibi, yavaş yavaş sigortalıyı etkileyen bir arıza olmalıdır<sup>259</sup>. Anılan maddede, tekrarlanan bir sebep ile dendiğine göre bu birinci sebebin gerçekleşmesinde önemli olan, sebebin tekrarlanmasıdır. Şayet, tekrarlanma olgusu gerçekleşmemişse sigortalı, hastalanmış olsa bile bu birinci sebepten ötürü hastalık, meslek hastalığı sayılmaz. Tekrarlanmadan söz edildiğine göre, meslek hastalığının saptanmasında anilik ve bir defalık olguları değerlendirmeye alınamaz. Ani ve bir defalık sebep yüzünden sigortalı hastalığa uğramışsa bu hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi söz konusu olmayacaktır<sup>260</sup>.

### **2.2.2.2. Meslek Hastalığının Zaman İçinde İşin Yürütüm Şartları Nedeniyle Oluşması**

Meslek hastalığı için gerekli bir diğer koşul, hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkmasını gerektirir. Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak bütünüyle mesleksel niteliktedir. Yani iş kazasının, çalışılan işle ilgili olması gerekmediği

---

<sup>257</sup> Y.10.HD. 05.11.1981, 4372/5748, Kurt, Usul ve Esaslar, s.465.

<sup>258</sup> Güven, a.g.e., s.118.

<sup>259</sup> Güven, a.g.e., s.120.

<sup>260</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.453.

halde, meslek hastalığının yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması zorunludur. Diğer bir anlatımla meslek hastalığı, belirli bir mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartlarının doğurduğu bir sakatlık veya hastalıktır. Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı işyerinin şartları ve durumuyla da ilgili olabilir. Toz yoğunluğunun fazla olduğu kömür ocaklarında çalışan işçilerin yakalandığı akciğer, solunum hastalıkları, zehirlenme olayları, gürültülü işlerde uğranılan sağırlık buna örnek gösterilebilir. Buna karşılık, gürültülü bir işyerinde bir cismin çarpması sonucu kulakta meydana gelen sağırlık o işin veya işyerinin nitelik ve şartlarından ileri gelen bir arıza sayılmaz. Bu bir iş kazasıdır. Dolayısıyla aniden ortaya çıkan gelişmelerin sebep olduğu anlık zararlar, hastalık olarak nitelendirilemez. Meslek hastalığının, uzun sayılabilecek bir zaman dilimi içerisinde meydana gelmiş olması kıstası gerekmektedir<sup>261</sup>.

Örnek olarak kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları silikoz, pnömokonyoz, antrekozis gibi hastalıklar işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarından sayıldığı gibi sıtma savaşı işyerlerinde çalışan sigortalıların bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları sıtma hastalığı veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları şarbon son yıllarda gerek ülkemizde gerekse diğer ülkelerde de görülen kuş gribi gibi hastalıkların da işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelmesi nedeniyle meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedirler<sup>262</sup>.

Diğer bir görüşe göre de işin yürütüm şartlarından maksat, işyerinde işçilerin sağlığını güvence altına alınmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınmamasıdır. Burada meslek hastalığının kaynağı, işyerinde sağlık koşulları gerçekleştirilmeksizin işin yürütülmesidir<sup>263</sup>.

Yargıtay'ın uygulamasına göre, özellikle yeraltı madenlerinde çalışan işçiler için meslek hastalığında işveren, hangi önlemleri alır ise alsın belirli bir oranda kaçınılmaz bir iş göremezlik oranının meydana gelebileceği kabul edilmektedir. İşveren, bilirkişi tarafından belirlenen bu kaçınılmaz oranından %50'den aşağı olmamak üzere sorumlu tutulmaktadır. Meslek hastalığı nedeniyle malul olan işçiler, bazen birden fazla işyerinde çalışmaları nedeniyle malul kaldıklarından bilirkişinin dava dışı işyerlerinde geçen hizmet

---

<sup>261</sup> Akın, Tazminat Hakları, s.77.

<sup>262</sup> Demirci, a.g.e., s.208.

<sup>263</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.453.



süresine ilişkin olarak o hizmet süresine isabet eden iş göremezlik oranını da hesaplamaları gerekir. Bu gerekliliğinin hukuki nedeni ise, farklı dönemlerdeki çalışmalar için tüm işverenler arasında bir müteselsil sorumluluk halinin varlığıdır<sup>264</sup>.

Yine Yargıtay'ın uygulamasına göre, davacının çalıştığı yıllar itibariyle çalışmanın hangi ortamda ve ne şekilde yapıldığı, işin özellikleri ile iş koşullarının nelerden ibaret bulunduğu saptanması amacıyla işyerinde keşif yapılmalıdır. Öte yandan dosyadaki raporlardan başka daha önce tedavi kurumlarında tedavi gördüğü anlaşıldığı takdirde ve varsa müşahede kâğıdı, rapor gibi belgeler ibraz edilmelidir<sup>265</sup>. Nitekim Yargıtay bir kararında meslek hastalığındaki kusuru, meslek hastalığının saptandığı tarihler arasında geçerlidir, şeklinde karara bağlamıştır<sup>266</sup>.

### **2.2.2.3. Meslek Hastalığının İşten Ayrıldıktan Sonra Yasada Öngörülen Koşul Dâhilinde Ortaya Çıkması**

Kimi durumlarda, meslek hastalığının, işten ayrıldıktan hatta uzun sayılabilecek sürelerden sonra meydana çıkması mümkündür. Sigortalı, meslek hastalığı yapabilecek işten ayrılmış, başka işyerine girmiş veya emekliye ayrılmıştır. İşten ayrıldığı sırada, hekim raporuyla saptanmış bir mesleki hastalığı da bulunmamaktadır. Bu gibi durumlarda, sigortalının meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlandırılması hususu önemli bir husustur<sup>267</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasına göre meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılarak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya

---

<sup>264</sup> Balcı, a.g.e., s.79.

<sup>265</sup> Balcı, a.g.e., s.81.

<sup>266</sup> YHGK. 5.3.1982, E.152, K.219, Can, a.g.e., s.271.

<sup>267</sup> Araslı, a.g.e., s.422.

ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 64'üncü maddesinin son fıkraya hükmüne göre yükümlülük süresi, kanunla sağlanan yardımlardan yararlanabilmek için sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçecek azami süreye denir. Görülüyor ki, sigortalının fiilen meslek hastalığına neden olacak işinden ayrıldıktan sonra meydana çıkacak hastalıkları mesleki olarak kabul etmiştir. Ancak bunun için bir limit öngörmüş ve hastalığın mesleki sayılabilmesi yönünden bu sınırın aşılmamasını istemiştir. Bu süre, her meslek hastalığı türüne göre değişmektedir. Tüzüğe ekli liste, her meslek hastalığı yönünden bu süreyi ayrı ayrı belirlemiştir. 15 yıla kadar değişen yükümlülük süreleri mevcuttur<sup>268</sup>. Yükümlülük süresi hak düşürücü süre olarak değerlendirilmiş olduğundan yükümlülük süresi geçtikten sonra sigortalının Kurumdan yardım talep etme hakkı düşmekte olup bir daha talep edilemez<sup>269</sup>.

### **2.2.3. Geçici Veya Sürekli Hastalık, Bedensel veya Ruhsal Özürlülük Halinin Sigortalının Çalıştığı veya Yaptığı İşin Sonucu Olarak Ortaya Çıkmış Olması (İllyet Bağı)**

Sigortalının uğradığı hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halinin meslek hastalığı sayılması için bu zararın sigortalının çalıştırıldığı işyerinin çalışma şartlarından veya işin yürütüm şartlarından kaynaklanması gerekir. İş kazasından farklı olarak meslek hastalığının mutlaka sigortalının yaptığı iş ve çalıştığı işyeri ile ilgili olması lazım gelmektedir<sup>270</sup>.

Meslek hastalığındaki illiyet bağı iki anlamı ifade etmektedir. Bunlardan ilki geneldir ve hastalığın belirli zararlı ajanların sonucu bulunması anlamındadır; ikincisi özeldir ve sigortalının çalıştığı işyeriyle çalışma koşulları arasındaki bağı dile getirir. Buna göre ancak belirli zararlı ajanlardan oluşan ve belirli en yüksek sürede ortaya çıkan belirli

---

<sup>268</sup> Araslı, a.g.e., s.422.

<sup>269</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.483.

<sup>270</sup> Alper, a.g.e., s.220.

hastalıklar meslek hastalığıdır ve bunlarla sigortalının çalıştığı işyeri ve oradaki çalışma koşulları arasında uygun illiyet bağı hakimdir<sup>271</sup>.

İşyeri bir bütün olarak ele alındığında, işyerinin bir bölümünde çalışma meslek hastalığına neden olmadığı halde başka bir bölümünde çalışmak meslek hastalığına neden olabilir. Örneğin, kömür ocağı işyerinin yer altındaki çalışma, meslek hastalığına neden olduğu halde yer üstündeki çalışma meslek hastalığına neden olmayabilir. Böylelikle illiyet bağının araştırılıp tespit edilmesinde sigortalının fiilen çalıştığı iş göz önünde bulundurulur<sup>272</sup>.

#### **2.2.4. Hastalığın Sigortalıyı Bedenen veya Ruhun Arızaya / Özüre Uğratması**

Meslek hastalığından söz edebilmek için sigortalı, sözü edilen nedenler yüzünden, hastalık, sakatlık veya arızaya uğramış olmalıdır<sup>273</sup>. Bu sebeple iş kazasında olduğu gibi, meslek hastalıklarında da sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması şartı vardır. Bu zarar geçici veya sürekli nitelikte olabilir. Önemli olan Kurumun yardım yapmasını gerektirecek bir zararın meydana gelmesidir. Zarar sigortalının ölümü şeklinde de ortaya çıkabilir. Bu takdirde hak sahiplerine yardım söz konusu olacaktır<sup>274</sup>.

Benzin içerikli maddelerin kullanıldığı imalat işinde çalışan sigortalıların zaman içinde kemik hastalığına uğramaları, ekranlı araçlarda uzun süre ve oturarak çalışanların iskelet yapılarının zayıflamasına bağlı olarak bel fitiği hastalığına maruz kalmaları meslek hastalığına örnek verilebilir<sup>275</sup>. Ayrıca karbon sülfürle çalışılan yerlerdeki zehirlenmelerin üreme bozuklukları yaratması, akü fabrikaları ve basımevlerinde zaman içinde kurşun zehirlenmelerine maruz kalınması, iplik fabrikalarında belirli oranda nemli ortamda çalışan işçilerin sürekli pamuklardan çıkan tozları yutmalarına bağlı olarak ortaya çıkan akciğer ve solunum hastalıkları, sıtma savaş merkezlerinde çalışan ve sivrisineğin üremesine zemin hazırlayan bataklıkların kurutulması ve ilaçlanması işlerini yürüten sigortalıların, sıtma hastalığına sebep olan anofel türü bir sivrisineğin ısırması sonucu yakalandığı sıtma hastalığı yada tarım il müdürlüğünde çalışan sigortalının, köyde, köy sakinlerine ait

---

<sup>271</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.454.

<sup>272</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.482.

<sup>273</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.454.

<sup>274</sup> Alper, a.g.e., s.220.

<sup>275</sup> Evcil ve Geçer, a.g.e., s.432.

büyükbaş hayvanların kontrol edilmeleri sırasında, hayvanlardan geçen mikrop sonucu tutulduğu şarbon hastalığı meslek hastalıkları olarak örnek gösterilebilir<sup>276</sup>.

Bir başka örnekte ise kurşun zehirlenmesinde klinik bulgu genellikle ilk yakınma olarak şiddetli ve kolik niteliğinde karın ağrısıdır. Sindirim sistemi, merkezi sinir sistemi bozuklukları ile anemi ilk önemli bulgulardır. Kronik zehirlenmede erken belirtiler iştahsızlık, kilo kaybı, kabızlık veya ishal, irritabilite, kusma, halsizlik, baş ağrısı, ağızda metalik tat, diş etlerinde kurşun çizgileri, becerilerin bozulması ve anemidir. Geç belirtiler ise; aralıklı kusma, irritabilite, sinirlilik, inkoordinasyon, eklem ve karın ağrıları (kurşun kolığı), ekstremitelerde duyu bozuklukları, el duruş bozuklukları ve ayak kaslarında kasılmalardır. Bunların dışında büyümeyi de olumsuz yönde etkilemektedir. Yavaş ilerleyen böbrek hastalığı, atrofik böbrek, hipertansiyon ve gut bulunan bir işçide mutlaka kurşun zehirlenmesinden şüphelenilmesi gerektiği hekimler tarafından ifade edilmektedir. Görüldüğü üzere bu zehirlenme işçinin bedence ve ruhça arızaya uğramasına sebep olmaktadır<sup>277</sup>.

### **2.3. Meslek Hastalığını Saptama Yöntemleri**

#### **2.3.1. Tüzükte Yer Alan Listede Belirtilen Hastalıkların Tespiti Yöntemi**

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 63'üncü maddesine göre hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıkması halinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği bu bölüm hükümlerine ve Tüzüğe ekli meslek hastalıkları listelerine göre tespit ve tayin edilir.

SSSİT'nin 64'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre meslek hastalıkları, ilişik meslek hastalıkları listesinde; kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar, fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları, olmak üzere 5 grupta toplanmıştır.

Meslek hastalıkları listelerinde yer almayan fakat görülen iş ve görev icabı olarak alındığı kesin olarak tespit edilen diğer enfeksiyon hastalıkları da meslek hastalığı

---

<sup>276</sup> Kurt, Usul ve Esaslar, s.469.

<sup>277</sup> Bigat, a.g.e., s.79.

sayılabilir. Bu husustaki teşhisin laboratuvar deneyleriyle teyit edilmesi gerekir. Hastalığın azami kuluçka süresi, yükümlülük süresi olarak kabul edilmektedir. Buna göre pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için sigortalının, havasında pnömokonyozun yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yer altı veya yerüstü işyerlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması şarttır. Ancak havasında yüksek yoğunlukta ve pnömokonyoz yapacak nitelikte toz bulunan yeraltı ve yerüstü işyerlerinde meydana gelmiş, klinik veya radyolojik bulgular ve laboratuvar muayeneleriyle süratli seyrettiği ve ağırlığı saptanmış olgularda Sosyal Sigorta Sağlık Kurulunun onayı sağlanmak koşuluyla 3 yıllık süre indirilebilir<sup>278</sup>.

SSSİT'nün 64'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, listenin sol kolonunda zararlı ajanın meydana getirdiği başlıca hastalıklar ve belirtileri, orta kolonunda yükümlülük süreleri, sağ kolonunda hastalık tehlikesi olan başlıca işler yer almıştır.

### **2.3.2. Hastalığın Kurum Sağlık Kurulu Tarafından Tespit Edilmesi Yöntemi**

5510 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi ve Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

5510 sayılı Kanun'un son fıkra hükmüne göre, meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir. Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.

---

<sup>278</sup> Akın, Tazminat Hakları, s.78.

Alınacak sağlık kurulu raporunun hükme esas alınabilmesi için raporun belirlenen hastalığın işyeri koşullarından dolayı meydana geldiğini (illiyet bağı) ortaya koyması gerekir<sup>279</sup>. Esasen iş mahkemesinde dava açılması halinde iddiayı kanıtlamak sigortalının kendisine ait olacaktır. Nitekim sigortalı geçirmiş olduğu hastalığın meslek hastalığı olduğunu kanıtlamakla yükümlüdür. Sigortalı meslek hastalıkları listesinde yer almayan hastalığın işin niteliği ve yürütümünden doğduğunu kanıtlamak zorundadır<sup>280</sup>. Bu görüş doğrultusunda Yargıtay'ın bir kararında, meslek hastalığı tıbbi bir konu olmakla beraber sağlıklı bir çözüme ulaşılabilmesi için sigortalıda meydana gelen hastalığın bir doktor, bir kimya mühendisi bir de işçi sağlığı uzmanından oluşturulacak bilirkişi heyetinden rapor alınarak belirlenmesi gerekmektedir<sup>281</sup>.

### 2.3.3. İşverenin Meslek Hastalığını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bir iş kazası ya da meslek hastalığından derhal haberdar olmasında şüphesiz yarar bulunmaktadır. Nitekim meydana gelmesinin üzerinden çok fazla zaman geçmeden bir hastalığın Kuruma bildirilmesi, Kurumun, o durum hakkında derhal araştırma yapmasına olanak sağlayacaktır<sup>282</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin dördüncü fıkrasına göre; meslek hastalığının 4'üncü maddenin birinci fıkrasının; (a) bendi ile 5'inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücû edilir.

İş kazalarından farklı olarak meslek hastalıklarının bildirilme yükümlülüğü, meslek hastalığının öğrenilmesinden itibaren başlamaktadır. İşverenin meslek hastalığını nasıl öğrendiği önemli değildir. Bu öğrenme sigortalının başvurusu üzerine, diğer sigortalıların

---

<sup>279</sup> Balcı, a.g.e., s.80.

<sup>280</sup> Şamiloğlu, a.g.e., s.51.

<sup>281</sup> YHGK. 11.10.1995, E.1995/10-588, K.1995/799, Kurt, Usul ve Esaslar, s.467.

<sup>282</sup> Şamiloğlu, a.g.e., s.53.

bildirilmesi üzerine veya işyerinde yapılan sağlık kontrolleri sonucu ortaya çıkmış olabilir<sup>283</sup>.

5510 sayılı düzenlemede, Sosyal Sigortalar Kanunu'nda farklı olarak, meslek hastalığını bildirim bakımından da, hem bildirim süresi arttırılmış hem de dikkate alınması gereken süre işgünü olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla meslek hastalıklarının bildirilmesinde de, tatil günleri göz önünde değerlendirilmeyecektir<sup>284</sup>.

Ayrıca işveren meslek hastalıklarının bildiriminde sadece kasten yanlış ve ya kasten eksik bildiriminden sorumlu tutulacaktır. Nitekim işveren kasten yanlış veya kasten eksik bilgi vermediği sürece sadece bildirimde bulunmakla sorumluluktan kurtulabilmektedir<sup>285</sup>.

Diğer taraftan işverenin meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü yalnızca halen çalıştırdığı sigortalılarla sınırlıdır. Daha önce çalışan ve işten ayrılan sigortalılarla ilgili olarak bildirme yükümlülüğü yoktur<sup>286</sup>.

#### **2.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası Primi**

Mesleki riskler iş kazalarını ve meslek hastalıklarını kapsar. Bunlar doğrudan doğruya sigortalıların yaptığı iş veya meslekle ilgilidir. Her işin veya mesleğin iş kazası ve meslek hastalığı riski farklı olduğundan, sosyal sigortalarda iş kazası ve meslek hastalıkları prim oranı farklılık göstermektedir<sup>287</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 81'inci maddesinin birinci fıkrasının c bendine göre, kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre %1 ilâ %6,5 oranları arasında olmak üzere, 83 üncü maddeye göre Kurumca belirlenir. Bu primin tamamını işveren öder.

Mesela, gördüğü iş bakımından büro hizmetlerinin hâkim olduğu işyeri ile bir dökümhane, bir tamirhanenin tehlike derecesi değişir. Veya alelusul tamir yapan bir fabrika ile devamlı zehirli işlerle işgal eden fabrikanın da meslek hastalığı bakımından dereceleri değişiktir. Keza bir kömür ocağında çalışan işçi belli bir süre sonra meslek

---

<sup>283</sup> Alper, a.g.e., s.223.

<sup>284</sup> Şamiloğlu, a.g.e., s.53.

<sup>285</sup> Şamiloğlu, a.g.e., s.54.

<sup>286</sup> Alper, a.g.e., s.223.

<sup>287</sup> Kurt, Sosyal Güvenlik Reformu, s.6.

hastalığına yakalanabilir. İşte bu sebeplerle iş yerinde görülen işin niteliğine göre, tayin edilmiş tarife üzerinden işverenler iş kazası ve meslek hastalığı primleri öderler<sup>288</sup>.

---

<sup>288</sup> M. Celaledin Atamanalp, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Tedbirlerinin Ücretlere ve Maliyetlere Etkisi**, Erzurum, 1975, s.67.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU KAPSAMINDA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASINDAN SİGORTALIYA VE SİGORTALININ ÖLÜMÜ HALİNDE HAK SAHİPLERİNE YAPILACAK YARDIMLAR

#### 3.1. Genel Olarak

İleri ülkelerde sanayileşme ile artan milli gelir ve gelir dağılımındaki düzelmeler sayesinde geniş halk kütlelerinin hayat standardı yükselmiştir. Böylece gelirlerden sağlık ve hizmetlerine ayrılan pay artmıştır. Gerçekten sağlık ve mal hizmetlerine talep eğilimi gelir seviyesi yükseldikçe artan oranda değişecektir<sup>289</sup>.

İnsanın normal ihtiyaçlarını önceden uzun süreli olarak planlaması ve gelirin göre ayarlayabilmesi mümkündür. Çünkü bu ihtiyaçlar oldukça düzenli aralıklarla tekrar etmekte, tür ve yoğunluk bakımından normal olarak çok az değişmektedir. Buna karşın sağlık, mal ve hizmetlerine duyulan gereksinimler beklenmedik anlarda ve düzensiz olarak değişik yoğunlukta doğmaktadır. Gerçi kısa süren, hafif hastalık ve kazalar her insanın hayatında ara sıra karşılaşılabileceği olaylardır. Gelir seviyesi yeterli ise kişi bu tehlikelerin doğuracağı gider artışlarını sarsılmaksızın karşılayabilecektir. Fakat tedavileri uzun süren ve büyük giderleri gerektiren hastalık ve kazalar kişi bütçesini çok sarsacaktır. Bu giderler çoğu kez kişinin ödeme gücünü aşacaktır. Şüphesiz önleyici ve koruyucu tedbirlerle ağır hastalık ve kazaların doğuşu dikkate değer derecede azaltılabilir. Bunun için gerekli giderler diğer cari giderlerle birlikte planlanabilir. Ancak bu tedbirlerle hastalık ve kaza olasılığı azaltılabilmekle birlikte tehlike büsbütün ortadan kaldırılamaz. O halde beklenmedik bir zamanda birdenbire büyük miktarlarda giderlere yol açabilecek hastalık ve kazaların doğması ihtimali kişiyi sürekli olarak tehdit etmektedir. Bu tehlike rasyonel bir gider planlamasını veya böyle bir planın uygulanabilmesini engellemektedir. Kaldı ki gelir seviyesi düştükçe, kişilerin ağır ve sürekli olmayan hastalık ve kazaların yol açacağı

---

<sup>289</sup> Dilik, a.g.e., s.96.

küçük çaptaki ek giderleri bile karşılayabilmesi güçleşmektedir. Çünkü bu giderlerin karşılanması gelir düzeyi düştükçe daha zorunlu gereksinimlerden kısıntı yapılmasını gerektirmektedir. Hastalık ve kazalar yalnız gider artışları doğurmakla kalmamakta, çalışmayı engelleyerek aynı zamanda gelir kayıplarına yol açmaktadır. Bir taraftan gider artışları, öte yandan gelir kayıplarına uğramaları, özellikle servetten yoksun olan ve emeğinden başka gelir kaynağı bulunmayan emekçi sınıfı ağır şekilde sarsacaktır. İşte bu sebeplerden dolayı kişisel olarak karşılanması olanaksız ya da çok güç olan hastalık ve kazaların iktisadi sonuçlarının sosyal sigortalarca karşılanması zorunludur. Bu sebeplerden yeterli bir sosyal güvenlik düzeni kurabilmiş her ülkede sigortalıların hastalık ve kaza halinde uğrayacakları gelir kayıpları yanında gider artışları da karşılanmaktadır. Bununla birlikte hastalık ve kazalar yalnız çalışan sigortalıları tehdit etmemektedir. Geçindirilen kişilerle çalışma hayatı son bulmuş malul ve yaşlı eski sigortalıları da tehdit etmektedir. Bu nedenlerle sosyal sigortalar eş ve çocuklarla malul ve yaşlı eski sigortalıları da iktisadi yönden güvence altına almalıdır<sup>290</sup>.

Sosyal güvenlik, sosyal politikanın bir parçasıdır. Bu anlamda, sosyal güvenlik, insanlara ihtiyaçlarının esiri olamayacağına ilişkin verilmiş olan bir sosyal politika garantisidir. Toplum bireylerinin karşılaşacağı sosyal risklere karşı alınacak sosyal politika tedbirleri, sosyal güvenlik hukukunun konusunu teşkil etmektedir<sup>291</sup>.

İnsanoğlunun, geleceğine güvenle bakma gereksinimi tarihsel süreçte önemli bir yer tutmaktadır. İnsanlar bu amaçla ya karşılaşabilecekleri bazı riskleri önlemeyi ya da karşılaştıkları risklerin zararlı sonuçlarını gidermeyi hedeflemişlerdir. Belirtilen süreç içerisinde, bazı tehlike ve riskler önceden tahmin edilebilmesine karşın, bazılarında karşı hazırlıksız yakalanan insanlar, bu durumlardan kötü etkileneceklerdir<sup>292</sup>.

Sosyal Güvenlik Hukuku, çalışamayacak durumda olan kimselerin yaşam güvencesini düzenleyen hukuk kurallarıdır. Diğer bir ifade ile Sosyal Güvenlik Hukuku, çalışamayacak durumda olan herkesin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli ihtiyaç maddelerini devlet tarafından kendilerine sağlamalarına imkân veren hukuk kurallarıdır. Toplumda yaşayan herkesin yaşamaya hakkı vardır. Yaşamaları için gerekli olan ihtiyaç maddelerini elde etme olanağını bulamıyorsa kendisine devletin yardımcı

---

<sup>290</sup> Dilik, a.g.e., s.94.

<sup>291</sup> Hüseyin Akyıldız, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Isparta, 2004, s.11.

<sup>292</sup> Ufuk Aydın, **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**, Eskişehir, 1999, s.3.

olması sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. Devlet çalışanların çalışmaları esnasında karşılaştıkları sorunları çözümlenemeyip, aynı zamanda çalışamayacak duruma düşmeleri esnasında sosyal güvenliklerini de güvence altına almayı sosyal devlet anlayışı gereği vazife edinmiştir. Nitekim çalışanları en fazla tedirgin eden olaylardan birisi de gelecekteki sosyal güvencesidir. Zira emeğinden başka gelir kaynağı olmayan bir kimse çalışamama hallerinde büyük sorunlarla karşı karşıya kalacaktır. Sağlıklı bir çalışma, ancak sağlıklı bir sosyal güvence ile mümkündür. Gelecek endişesi içinde olan bir kimsenin verimli bir faaliyet göstermesi mümkün değildir. Bu nedenle devlet bazı sosyal kuruluşlar kurmak suretiyle mesleki, fizyolojik, sosyal ve sosyo-ekonomik tehlikelere karşı çalışanları korumak amacıyla çalışmaktadır<sup>293</sup>.

İşçi işletme açısından organizasyonun bir çalışanı iken toplumsal açıdan da ailenin bir üyesidir. Bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığı durumu gerçekleştiği takdirde ekonomik açıdan maddi bir zararın yanında toplumsal açıdan da bir manevi tahribat olarak değerlendirilecektir<sup>294</sup>.

İş kazası ve meslek hastalıkları, sigortalıyı geçici ya da sürekli olarak iş göremez duruma getirebileceği gibi ölümle de sonuçlanabilir. Her üç halde de çeşitli sigorta yardımlarının sağlanması söz konusudur. Çünkü bireyler yönünden iş kazaları ve meslek hastalıkları, hem gider çoğalışlarına ve hem de gelir kayıplarına yol açar. Sigortalının iş kazası ya da meslek hastalıkları ile karşılaşması halinde kendisine sağlık yardımlarının yanı sıra iş göremezlik ödeneği de verilir. İş kazası ve meslek hastalığının sigortalı üzerindeki olumsuz etkileri belirli bir süre sonra ortadan kalkabilir. Bu halde sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği adı ile bir ödemede bulunulur. Bu ödemelerin verilme süreleri belirli bir süre ile sınırlıdır. Bu sınırın aşılması halinde sigortalı iş göremez niteliği alacak ve kendisine sürekli iş göremezlik ödeneği adı altında sürekli bir aylık bağlanacaktır. Sürekli iş göremezlik ödeneği belirli bir süre ile sınırlı değildir. Örneğin miktarı, sigortalının çalışma gücündeki sürekli azalma oranına göre belirlenir. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortalının ölümü ile sonuçlanmışsa hak sahiplerine ölüm yardımlarının

---

<sup>293</sup> Faruk Andaç, **İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku) Uygulaması**, Yargı Yayınevi: Ankara, 2005, s.18.

<sup>294</sup> Engin Biçer, **İş Kazalarının Nedenleri, Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2007, s.59.

yapılması da mümkündür<sup>295</sup>. Nitekim İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının amacı, bir iş kazası veya meslek hastalığı olduğu zaman, sigortalıya hukuki, ekonomik ve sosyal bir güvence sağlamaktır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, öncelikle sigortalıda meydana gelen zararı ortadan kaldırmak ya da azaltmak amacını taşır. Sigortalının tekrar çalışabilir duruma gelmesini sağlamak ise bu sigortanın ikinci amacıdır. Sağlık yardımları ile sigortalının korunması ve çalışma gücünü yeniden kazanması, ihtiyaçlarını görme yeteneğinin artması amaçlanır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının üçüncü amacı, sigortalı işçinin uğramış olduğu zararların karşılanmasıdır. Bu parasal yardımlar yapmak suretiyle gerçekleşmektedir. Geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği verilmesi yoluyla sigortalının uğradığı gelir kayıpları telafi edilir. Bu sigortanın son amacı ise, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasını önlemek olacaktır<sup>296</sup>.

Böylelikle iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya ve hak sahiplerine sağlanan yardımların bir kısmı aynı yardım niteliğinde sağlık yardım ve hizmetleri, diğer kısmı ise nakdi yardım niteliğinde periyodik veya bir defalık yapılan değişik tipte ödemelerdir. Bu yardımlardan yararlanmak için sigortalı olmaktan başka bir şart yoktur<sup>297</sup>. 5510 sayılı Kanunla birlikte çok yasadaki tek yasaya geçiş öngörülürken sosyal sigorta yardımları olarak parasal yardımlar ile sağlık hizmeti sunumları birbirlerinden farklı hizmet olarak değerlendirilmektedir<sup>298</sup>.

Kurum, gerekli yardımı yapmadığı takdirde sigortalının dava yoluyla hakkını arayabileceği kuşkusuzdur. Hatta sigortalı, dışardan temin ettiği aynı yardımların parasal değerini de Kurumdan isteyebilir<sup>299</sup>.

### 3.2. Sağlık Hizmetleri

İnsanların sahip olduğu temel hakların başında sağlık hakkı gelir. Zira bu hak sağlanmadıkça diğerlerinin gerçekleşme ve kullanılma hakkı yoktur. Sağlık hakkı yalnızca temel hak olmayıp, bir kişinin gelir getirici üretken faaliyetlerde bulunabilmesinin temelini

---

<sup>295</sup> Memduh Yeleğçi, **Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Politika - Ekonomik Gelişim Sosyal Güvenlik İş Hukuku Açısından Sosyal Sigortalar Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları**, Yargı Yayınevi: Ankara, 2002, s.227.

<sup>296</sup> Ayhan Yaşar, **Sakarya’da Bir İnşaat Sahasında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşulları ile İş Kazası Geçirme Durumları ve İlişkili Etmenler**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s.7.

<sup>297</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.306.

<sup>298</sup> Murat Özdamar ve Erden Çakar, “5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalılığın Başlangıcı ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi”, **Mali Çözüm**, S.92, 2009, s.303.

<sup>299</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.462.

oluşturur. Zaten sağlık hizmetlerinin sunulmasında da amaç hem sağlık hakkını güvence altına almak hem de kişinin bir unsur olarak üretimde kullanılmasını sağlamaktır. Sağlıklı ve insanca bir yaşam, barış ve güvenliğe erişmenin ön koşullarından biridir. İnsanların sağlıklı olması kalkınma ve gelişme açısından da önemli bir unsurdur. Bu durum sağlık olgusunun sadece biyolojik değil, aynı zamanda kültürel ve toplumsal kökeninin de olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır<sup>300</sup>.

Sağlık hizmetleri, insan sağlığına zarar veren çeşitli faktörlerin yok edilmesi ve toplumun bu faktörlerin tesirinden korunması, hastaların tedavi edilmesi, beden ve ruhi kabiliyet ve melekeleri azalmış olanların işe alıştırılması için yapılan tıbbi faaliyetlerin tamamını oluşturur<sup>301</sup>. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, bundan doğacak zararların giderilmesinden önce gelen ve maliyet yönünden daha ucuz olandır. Bir zararın giderilmesinden önce, bu zararın oluşması engellenmeye çalışılmalıdır. Ancak, tüm çabalara rağmen bir zarar meydana gelmişse bu zararında denkleştirilmesi yoluna gidilmelidir<sup>302</sup>.

Sigortalıya ihtiyaç duyduğu tedavi ayakta veya kurumun yataklı sağlık tesislerinde yatırılarak sağlanır. Ülkemizde kazaya uğrayanlar için özel ihtisas hastaneleri mevcut değildir. Buna karşılık meslek hastalıkları için ise İstanbul, Ankara ve Zonguldak'ta mevcuttur. Tedavi için gereken ilaç, iyileştirme araçları, protez araç ve gereçleri kurumca karşılanır<sup>303</sup>.

506 Sayılı Kanun'da sağlık yardımları terimi yerine artık 5510 sayılı Kanunla birlikte sağlık hizmeti terimi kullanılmaktadır. Buna göre 5510 Sayılı Kanun'un 3/22 maddesine göre sağlık hizmeti, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere Kanun'un 63'üncü madde gereği finansmanı sağlanacak tıbbi ürün ve hizmetleri ifade eder.

Sağlık yardımlarının sosyal sigorta kapsamına alınmasının nedeni, bu giderlerin sigortalıca karşılanmasının çoğu kez mümkün olmaması, giderek sigortalının ölüme veya

---

<sup>300</sup> Yalçın Bostancı, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007, s.24.

<sup>301</sup> A. İlhan Oral, **Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2001, s.28.

<sup>302</sup> Tahsin Özcan, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1995, s.1.

<sup>303</sup> Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.421.

sakatlığa terk edilmesini önlemektir. Esas olarak sigortalının, Kurumun sağlık tesislerinde tedavi edilmesi gerekir. Şüphesiz ki başka kuruluşlara ait sağlık tesislerinde tedavi gören sigortalıların tedavi giderlerinin ödenmesi Kuruma pahalıya mal olacaktır. Şu bir gerçek ki, diğer kuruluşlar, yapmış oldukları giderleri Kurumdan isterken faturalardaki tutarları abartmaktadırlar. Aslında tedavinin Kurum hastanelerinde yapılması halinde ucuza mal olacağı anlamına gelmez. Bununla birlikte sigortalının doğrudan doğruya Kurum sağlık tesislerine başvurması halinde de tedavisinin yapılması gerekir. Uygulamada sigortalıların başka sağlık tesislerinde tedavi görmesi halinde tedavi giderlerinin Kurumca karşılanması gerekip gerekmediği konusunda pek çok uyuşmazlık çıkmaktadır. Burada şunu ifade etmek gerekir ki, acil hallerde şayet sigortalının, Kurum hastanesine götürülmesi mümkün değilse veya zaman alacaksa ve zaman kaybının hayati tehlike doğuracağı muhtemel ise en yakın sağlık tesisine götürülüp tedavi edilmesi mümkündür. Kurumun, ilk müdahale masraflarıyla tedavi giderlerini acilen götürülen hastanenin bağlı bulunduğu kişiye veya kuruluşa ödemesi gerekir. Şayet giderler, sigortalıca karşılanmış ise sigortalıya ödenmelidir. Sigortalı, aciliyet nedeniyle Kurum hastanesine götürülemeyecek durumda ise resmi sağlık kuruluşlarına, bu da mümkün değilse özel sağlık tesislerine de götürülebilir. Bu halde de özel sağlık tesislerinde yapılan sağlık giderlerinin Kurumca karşılanması gerekir. Örneğin inşaat işinde çalışan sigortalı inşaattan düşüp yaralanmış ve hızla kan kaybetmekte ise, inşaata en yakın bir yerde özel hastaneden başka hiçbir resmi hastane yoksa sigortalının, özel hastanede gördüğü tedavi giderleri Kurumca karşılanmalıdır. Kuşkusuz bu gibi hallerde keyfiliğe imkan tanınmamalıdır. Zira aciliyetin söz konusu olmadığı durumlarda, sigortalının hekimden kolayca aciliyet raporu aldığı az da olsun uygulamada sıkça rastlanmaktadır. O nedenle aciliyet konusunda taraflar arasında uyuşmazlık çıktığı takdirde hakimin, gerçeği titizlikle araştırıp karar vermesi yönünde lüzum vardır.<sup>304</sup>

### 3.2.1. Sağlık Hizmetlerinin Amacı

İş kazası ve meslek hastalıkları halinde yapılan sağlık yardımları, sigortalının çalışma gücünü korumak ve sağlığı ile ilgili zararlı sonuçlarını kaldırmak veya hafifletmek amacını güder. Böylece yeniden çalışma gücü sağlandığı gibi kendi ihtiyaçlarını görme yeteneği de kazandırılmış olur<sup>305</sup>. Böylece amaç çok yönlü ve kapsamlı bir biçimde ortaya

---

<sup>304</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.464.

<sup>305</sup> Güven, a.g.e., s.123.

konmuş; sigortalının sadece belirli bir süre için tedavisi ile yetinilmemiş gereğinde, geleceğe uzanır biçimde; kendine yeter hale gelebilmesi yolunda her türlü yardımın yapılması istenilmiştir<sup>306</sup>. Zira her türlü hastalık türünün tedavi şekli ayrı ayrı olup ihtisas isteyen bir iştir. Sağlık yardımlarına sınırlama getirildiği takdirde, sigortalının bazı sağlık yardımlarından yararlanabilmesi tehlikeye düşebilir. Bu nedenle nelerin sağlık yardımına girdiğine dair şöyle bir iltizam konulabilir: Sigortalının, iş kazası geçirdiği veya meslek hastalığına tutulduğu günden iyileşmesine kadar geçen süre içinde tıbben yapılması gereken tedavinin gerektirdiği tüm harcamalar ve hizmetler sağlık yardımları olarak değerlendirilmektedir<sup>307</sup>.

Ayrıca sağlık hizmetleri, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıların sağlık durumunun gerektirdiği sürece olacaktır<sup>308</sup>. Sağlık hizmetleri sigortalının tedaviye alındığı tarihten başlar ve herhangi bir süre sınırlaması olamayacaktır<sup>309</sup>.

Kural olarak iş kazalarında yardımın başlangıç tarihi iş kazasının ortaya çıktığı tarih, meslek hastalığında ise sigortalının Kurumca tedavi altına alındığı tarihtir. Nitekim sağlık yardımları nakdi veya aynidir ve doğal olarak bu yardımların yapılması sigortalının tedavi altına alınması ile başlar. Bununla birlikte meslek hastalığına tutulan sigortalıya yapılacak sağlık yardımı Kurumca tedaviye alındığı tarihte başlar ise de sigortalı, tedaviye alınmadan önce her hangi bir nedenle işverene ait resmi veya Kurumca uygun görülen ücret tarifesini kabul eden özel sağlık müesseselerinden birinde tedaviye alınmış ise bu yardımlar sigortalının özel sağlık kuruluşunda tedaviye alındığı tarihte başlamış sayılır ve belgelere dayanan masraflar Kurumca ödenir. Görüldüğü üzere burada yardımın başlama tarihine bir istisna getirilmiş, keza aynı yardım yerine nakdi yardım esası kabul edilmiştir<sup>310</sup>.

### 3.2.2. Sağlık Hizmetlerinin Boyutu

5510 Sayılı Kanun'un 18 ve 63'üncü maddeleri, iş kazası ve meslek hastalığının vukuu durumunda, sağlık yardımı yapılacağını öngörmüştür. Kanundaki düzenlemeye

---

<sup>306</sup> Araslı, a.g.e., s.425.

<sup>307</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.469.

<sup>308</sup> Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yetkin Yayıncılık: Ankara, 2004, s.590.

<sup>309</sup> Akın, Tazminat Hakları, s.80.

<sup>310</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.470.

bakıldığında, tıpkı 506 sayılı kanunda olduğu gibi, sağlık yardımlarının belli başlı üç ana hedefinin yönelik olduğu görülür. Sağlığın korunması, çalışma gücünün yeniden kazanılması ve sigortalının kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğinin artırılması amaçlanmaktadır<sup>311</sup>.

Bununla birlikte sigortalı, Kurumdan sağlık yardımlarının parasal olarak karşılanmasını talep edemez<sup>312</sup>. Diğer taraftan Kurum da sağlık yardımlarının karşılığında sigortalıdan para isteme hakkına sahip değildir<sup>313</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesine göre genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri sağlanır.

Buna karşılık 5510 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesine vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavilerini kapsayan sağlık hizmetlerinin finansmanı Kurumca sağlanmaz.

### 3.3. Parasal Yardımlar

Karşılaştığı sosyal risk sebebiyle sağlık sorunları yaşayan sigortalı, bu nedenle çalışmadığı süre boyunca bir ücret kaybı da yaşar. Söz konusu durum sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, sosyal riskle karşılaşan sigortalıya ekonomik güvence de sağlamak için bazı parasal yardımlar öngörmüştür. Ancak bu yardımların ön şartı, sigortalının uğradığı iş kazası veya yakalandığı meslek hastalığı sonucu iş göremez hale düşmesidir<sup>314</sup>. Bu yardımlar, sigortalıya verilen geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş

---

<sup>311</sup> Korkusuz ve Uğur, a.g.e., s.228.

<sup>312</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.279.

<sup>313</sup> Aysen Pusatlı, **Sağlık Sigortası**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s.62.

<sup>314</sup> AKIN, 40.



göremezlik geliri ve sigortalının ölümü halinde ailesine verilen cenaze giderleri, eş ve çocuklara, ana ve babaya gelir bağlanmasından ibarettir<sup>315</sup>.

Sosyal güvenliğin amacı, sigortalılarla bunların hak sahibi kimselerine bir takım ödemeler yaparak geçim olanağı sağlayabilmektedir. Ancak, yapılacak ödemeler kadar artan hayat pahalılığı karşısında ödemelerin satın alma gücünü yeterli bir düzeyde tutacak tedbirlerin de alınması gerekir. Aksi halde, para değerinde meydana gelen kayıpları göz önünde tutmadan prime esas alınan eski kazançlar üzerinden ödemelerin sürdürülmesi, sigortalı ve hak sahiplerini geçim sıkıntısına itmekten başka bir sonuç vermez. Ayrıca, ödemelerin ekonomik verimlilik derecesindeki değişikliklere uygun hala getirilmesi ve ulusal refah düzeyindeki değişimler de, sigortadan yapılacak sürekli ödemelerin günün koşullarına uydurulmasını zorunlu hale getirmiştir<sup>316</sup>.

Sigortalıya yapılacak bu ödenekler ücret anlamına gelmemektedir. Zira ödeneği alan sigortalı, herhangi bir hizmet karşılığında bu ödeneye hak kazanmamaktadır. Ödenek, kişinin çalışmadığı süre boyunca yoksulluğa düşmesini önlemek amacıyla sosyal güvenlik kurumu tarafından verilmektedir. Buna karşılık, bu ödeneği tazminat olarak değerlendirmek de mümkün değildir. Ödeneye tazminat olarak değerlendirilebilmek için Kuruma bir kusur yükletilmesi gerekir ki hâlbuki Kurum herhangi bir kusur dolayısıyla değil tamamıyla sosyal devlet anlayışının gereği olarak bu ödeneği sigortayla ödemektedir<sup>317</sup>.

Sigortalının yapılacak tedavi sonucunda iyileşmesi olasılık dahilinde ise geçici iş göremezlikten söz edilir. Aksi durumda, sürekli iş göremezlik vardır<sup>318</sup>. Diğer bir ifadeyle, iş göremezlik, çalışma gücünün kısmen veya tamamen yitirilmesi olarak tanımlanmaktadır. İş göremezlik, zaman bakımından, geçici veya daimi olabilir. Ortaya çıkışı bedensel ve ruhsal bir olaydan kaynaklanabilir. Bu nedenle iş göremezliği, sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal arızadan ötürü mesleğinde çalışma gücünü kısmen veya tamamen, geçici bir süre ile ya da daimi olarak yitirmesi olarak tanımlamak mümkündür<sup>319</sup>.

---

<sup>315</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.308.

<sup>316</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.287.

<sup>317</sup> Pusatlı, a.g.e., s.40.

<sup>318</sup> Limon, a.g.e., s.37.

<sup>319</sup> Murat Demircioğlu, **Değişik Yargı Kolu Uygulamalarında İş Göremezlikten Doğan Tazminatlar**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2005, s.22.

5510 sayılı Kanun'un 55'inci maddesinin altıncı fıkraya göre sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelir veya aylıklar, her ay peşin olarak ödenir. Gelir ve aylıkların ödeme dönemleri, ödeme tarihleri, ödeme şekli ve ödeme merkezleri Kurumca belirlenir.

### 3.3.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Geçici gelir kayıpları yaşayan kişilere, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilmek suretiyle kişilerin geçici nedenlerden dolayı gelirlerinin azalması telafi edilmeye çalışılmaktadır. Geçici sosyal gelirler yalnız sigortalıların kendi aralarında ya da aynı sigortalı için zaman bakımından gelirin yeniden dağılımına yol açmaktadır. Ayrıca geçici iş göremezlik ödenekleri geçici nitelikte ve çoğu kez kısa sürelidir. Öte yandan bu ödenekler, normal olarak, primlere esas teşkil eden gelirene orantılı olarak ödenmektedir. Geçici sosyal gelirlerin kişilerin geçindirmekle yükümlü olduğu kimseleri bulunup bulunmadığına bakılmaksızın sigortalılara eşit oranda geçici iş göremezlik ödeneği sağlanmaktadır<sup>320</sup>.

Böylece 5510 Sayılı Kanunu'nda sigortalılara sağlanan maddi yardımlardan biri de hastalanmaları, iş kazasına uğramaları, meslek hastalığına tutulmaları veya doğum nedeniyle çalışmadıkları sürelerde rapor ile istirahatlı kaldıkları günler için kendilerine, Kuruma bildirilmiş oldukları sigorta primine esas kazançları üzerinden, belli miktar ödenek verilmesidir. Bu ödeneğin süresi veya miktarı sigorta koluna göre değişmekle birlikte sosyal güvenlik literatüründe geçici iş göremezlik ödeneği olarak tanımlanmıştır<sup>321</sup>.

Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan sigortalının çalışmadığı süre içindeki ücret kaybını kısmen gidermek amacıyla yöneliktir. Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için, kanun koyucu sigortalılar için, yalnızca iş kazasına uğramayı ya da meslek hastalığına yakalanmayı ve bundan dolayı istirahat raporu almayı aramış, başka bir şart öngörmemiştir. Dolayısıyla sigortalının işe girdiği ilk gün kaza geçirmesi durumunda, hiçbir prim ödenmese de Kurum geçici iş

---

<sup>320</sup> Yakup Süngü, "Sosyal Güvenlik Reformu'nun Gelir Dağılımı Üzerinde Etkisi", **TÜHİS**, C.20, S.4-5, 2007, s.55.

<sup>321</sup> Erkan Özkan, "Sosyal Sigortalar Kurumunda Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Rapor Parası, **Yaklaşım Dergisi**, S.149, 2005, s.149.

göremezlik ödeneğini verir. Bu bakımdan iş kazası ve meslek hastalığında geçici iş göremezlik ödeneği, hastalık ve analık sigortasından farklı olarak düzenlenmiştir<sup>322</sup>.

Bununla birlikte iş görebilir hale gelmesiyle de bu ödenek kesilir. Salt iyileşme, şayet işe başlamak için iyileşmeden itibaren bir süre daha dinlenmesi gerektiği hekim raporuyla saptanmış ise ödeneğin kesilmesini gerektirmez. Dinlenme süresince de iş göremezlik ödeneği ödenmelidir. Zira iyileşme hali başka, iş görebilir duruma gelmesi başkadır. Ancak kural olarak iyileşmeyle birlikte sigortalının iş görebilir hale geldiği kabul edilir<sup>323</sup>.

### **3.3.1.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Amacı ve Koşulları**

5510 Sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin birinci fıkraya hükmüne göre, Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

5510 Sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin değişik ikinci fıkraya hükmüne göre; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının b bendine göre sigortalı sayılanlara iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir. Ancak bu maddenin birinci fıkrasının c bendine göre doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz.

Böylece bağımsız çalışanlar da ödemiş oldukları prim karşılığında iş göremezlik ödeneğinden yararlanabileceklerdir. Kanun hükmüne göre bağımsız çalışanlar için, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, hastalık sigortasından farklı olarak, sigortalının genel sağlık sigortası da dahil Kuruma hiç bir borcu bulunmaması koşuluna bağlanmamıştır<sup>324</sup>.

---

<sup>322</sup> Uşan, Temel Esaslar, s.181.

<sup>323</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.476.

<sup>324</sup> Caniklioğlu, a.g.m., s.68.

### 3.3.1.2. İş Göremezlik Ödeneğinin Miktarı ve Hesaplama Yöntemi

Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, temaruzu teşvik etmeyecek şekilde tespit edilmeli ve bunun yanında iş göremez hale gelen sigortalıyı hastalığının verdiği sıkıntıya ek olarak geçim sıkıntısını da düşürmeyecek şekilde hesaplanmalıdır<sup>325</sup>. 5510 Sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin değişik üçüncü fıkra hükmüne göre; iş kazası ve meslek hastalığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17'ici maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.

5510 Sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin dördüncü fıkra hükmüne göre; sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir.

5510 Sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin birinci fıkra hükmüne göre; iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde 80'inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Günlük kazançta dahil edilecek gelirlerin ne olduğu, 5510 sayılı Kanun'un "prime esas kazançlar" kenar başlığını taşıyan 80'inci maddesinde ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Şu halde, sigorta primlerinin hesaplanmasına ilişkin kurallar, geçici iş göremezlik ödeneğine esas olacak günlük kazancın saptanmasında da uygulanır<sup>326</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkra hükmüne göre; oniki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç

---

<sup>325</sup> Pusatlı, a.g.e., s.121.

<sup>326</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.354.

toplaminin, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur.

Bu madde hükmüne göre hesaplanacak günlük kazanç, sigortalının iş göremezliğinin başladığı tarih ile işe girdiği tarih arasındaki sürede elde ettiği kazanç toplamının ücret aldığı gün sayısına bölünmek suretiyle bulunacak miktar olarak kabul edilir<sup>327</sup>. Ayrıca geçici iş göremezlik ödeneği emek gelirinin brüt miktarı üzerinden ödenmekte olup, bu ödemedan prim ve vergi kesintisi yapılmamaktadır. Bu nedenle sosyal gelirler gerçekte emek gelirinin kanunlarda yazılı olan oranlarından daha fazla bir bölümünü karşılamaktadır<sup>328</sup>. Nitekim Yargıtay'a göre de, maddi tazminat davalarında, yıllık ortalama çalışma gün sayısı saptanırken, yılın en az yarısına yansımayan çalışma günlerinin ait olduğu yıl hesaba dahil edilmese de yılın her ayında çalışılmış şart olmayıp çalışma sürecinin yıllık ortalamayı etkileyecek oranda bulunması yeterlidir<sup>329</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin üçüncü fıkraya hükmüne göre; 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi gereği sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında, a) prim, ikramiye ve bu nitelikteki arizi ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazançta, %50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz, b) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.

5510 Sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin dördüncü fıkraya hükmüne göre; meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak yukarıdaki fıkralara göre hesaplanır. 5510 Sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkraya hükmüne göre; iş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, yukarıdaki hükümlere göre hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır.

---

<sup>327</sup> Araslı, a.g.e., s.429.

<sup>328</sup> Süleyman Lale, **Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s.62.

<sup>329</sup> Limon, a.g.e., s.42.

506 sayılı Kanunda olduğu gibi 5510 sayılı Kanun'da da geçici iş göremezlik ödeneği ilk günden itibaren verilmektedir. Ancak, miktarı konusunda 5510 sayılı Kanun'da 506 sayılı Kanundan farklı düzenleme yapılmıştır. 506 sayılı Kanunun 89'uncu maddesinin 1'inci fıkrasına göre, iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının sağlık tesislerine yatırılmak yahut bakımı Kurumca sağlanarak kaplıca veya içmelere gönderilmek yoluyla tedavi ettirildiği takdirde, 78 ve 88 inci maddeler gereğince hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise üçte ikisidir. 5510 sayılı Kanun'da ise böyle bir ayırım yapılmaksızın, geçici iş göremezlik ödeneği, günlük kazancın 2/3'ü olarak tespit edilmiştir<sup>330</sup>.

### 3.3.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilme Biçimi

5510 Sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin altıncı fıkraya hükmüne göre; geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir. Bununla birlikte iş kazası halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilen sigortalının istirahatlı bırakıldığı süre içinde çalıştığı işyerinde veya başka herhangi bir işyerinde fiilen çalışmaması gerekmektedir. Bir işyerinde çalışılması halinde ise geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmemesi ve verilenlerin de kendisinden geri alınması gerekmektedir. Ancak istirahatlı bulunduğu süre içinde sigortalının işyerinde çalışmadığı halde, atıfet kabilinden, işveren tarafından çalışmadığı günlere ait ücretinin kendisine ödenmesine yasal olarak herhangi bir engelleme söz konusu değildir<sup>331</sup>.

Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle istirahatlı bulunan sigortalının, istirahatlı iken askere alınması veya mahkûm olması durumunda, sigortalının iş göremezliğine neden olayın sigortalı bulunduğu süre içerisinde meydana gelmesinden dolayı istirahat süresi devam ettiği sürece geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi lazım gelmektedir<sup>332</sup>.

---

<sup>330</sup> Caniklioğlu, a.g.m., s.67.

<sup>331</sup> Kurt, Usul ve Esaslar, s.476.

<sup>332</sup> Lale, a.g.e., s.63.

### **3.3.1.4. Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Birleşmesi**

5510 Sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin beşinci fıkraya hükmüne göre; bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir. 506 sayılı Kanun'da geçici iş göremezlik ödeneği haftalık olarak ve işledikten sonra ödenmesi esası benimsenmişken, 5510 sayılı Kanun'da ödemenin usul ve esaslarını Kurumun belirleyeceği hüküm altına alınmıştır<sup>333</sup>.

### **3.3.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri**

Sürekli iş göremezlik geliri iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı sigortalıların çalışma gücünün azalması ya da tümüyle yitilmesi yüzünden uğrayacakları gelir kayıplarını giderme amacını taşımaktadır<sup>334</sup>. Bununla birlikte sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanabilmesi için anılan maddede sayılan koşulların tümünün birlikte gerçekleşmesi gerekir. Örneğin, sürekli iş göremez duruma düşen birey sigortalı değilse kendisine sürekli iş göremezlik geliri bağlanamaz. Koşulların oluşmadığı sonradan anlaşılırsa Kurum, bağlanan geliri kesmekle beraber ödenenlerin istirdadını talep edebilir<sup>335</sup>.

Ayrıca sürekli iş göremezlik geliri, iş kazalarıyla meslek hastalıklarına ilişkin bir sosyal sigorta yardım türü olduğundan, diğer sosyal sigorta olaylarından ötürü sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanamaz. Örneğin, iş kazaları ile meslek hastalıkları dışında kalan bir hastalıktan ötürü sigortalı sürekli iş göremez duruma düşmüş olsa bile kendisine sürekli iş göremez geliri bağlanmaz. Ne var ki koşulları oluşmuş ise ilgili sigorta kolundan yardım yapılabilir. Örneğin, sigortalı hastalık sonucunda malul kalmış ise, malullük sigortasından faydalanabilmesi mümkündür<sup>336</sup>.

#### **3.3.2.1. Sürekli İş Göremezlik Kavramı Ve Sürekli İş Göremezlik Ödeneğine Hak Kazanma**

5510 Sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinin birinci fıkraya hükmüne göre; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen

---

<sup>333</sup> Lale, a.g.e., s.68.

<sup>334</sup> Dilik, a.g.e., s.180.

<sup>335</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.491.

<sup>336</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.492.

sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.

Buna göre sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanmasının temel koşulu sürekli iş göremezlik halinin gerçekleşmiş olmasıdır. Sürekli iş göremezlik kavramı ise, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlüleri nedeniyle, mesleğinde hiç çalışamayacak ölçüde kazanma gücünü tümünden yitirmiş olmasını ya da mesleğinde çalışmasını sürdürebilmekle birlikte, kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunması durumunu ifade eder<sup>337</sup>.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, sigortalının iş kazasına maruz kaldığı veya meslek hastalığına yakalandığı sırada icra etmekte olduğu mesleğinde kazanma gücünü yitirmesidir. Örneğin, mesleğinde %10'dan az olmayacak derecede kazanma gücünü yitirmiş bir sigortalı, başka bir meslekte kazanma gücüne sahip ise, yine iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sürekli iş göremezlik durumu dikkate alınacaktır<sup>338</sup>.

Nitekim Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin 21'inci maddesine göre, iş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışmakta olanların yapmakta olduğu iş sigortalının mesleği sayılır. Kurum, bu mesleğin tespitinde sigortalının çalıştığı iş yerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, bu hususu Kurumun kontrol ve denetimle görevli memurları aracılığı ile incelemeye ve buna göre karar vermeye yetkilidir, hususu benimsenmiştir.

5510 Sayılı Kanun'un 19'üncü maddesinin ikinci fıkra hükmüne göre; sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, birinci fıkrada belirtilen sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit olunur. 5510 Sayılı Kanun'un 19'üncü maddesinin dördüncü fıkra hükmüne göre; 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara, sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığında dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

---

<sup>337</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.360.

<sup>338</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.360.



Örneğin vergi mükellefi olan A, işyerinde kapı ve pencere işleri yapımı sırasında kereste keserken işyerinde sağ elinin ilk üç parmağını kaybetmiştir. Kazadan dolayı 20 gün hastanede yatmış ve kazaya bağlı olarak üç ay ayakta istirahatlı kalmış ve daha sonra sürekli iş göremezlik geliri talebinde bulunduğunu öngörelim. Bu durumda; olay iş yerinde ve işin yürütümü sırasında meydana geldiği için iş kazası olduğu, kazayı süresinde Kuruma bildirmiş ve borcu da yoksa hastanede yattığı sürenin her günü için hesaplanan günlük kazancının oranında, ayakta istirahatlı kaldığı sürede de her gün için, günlük kazancının 2/3 oranında geçici iş göremezlik ödeneği alacaktır. Ayrıca Kurum Sağlık Kurulunca %12 oranında iş göremezlik derecesinin tespit edildiğini varsayarsak geçici iş göremezliğin sona erdiği tarihi takip eden aybaşından itibaren de sürekli iş göremezlik geliri alacaktır. Başka bir örnekte ise; Limited Şirket ortaklarından B maden ocağı işyerinde fiilen çalışmaktadır. Uzun yıllar aynı işte çalıştığından işim yürütüm şartlarına bağlı olarak solunum yollarından rahatsızlandığından meslek hastalığına tutulduğu Kurum Sağlık Kurulunca yapılmış ve iş göremezlik derecesi %65 olarak belirlenmiştir. Bu sigortalının meslekte kazanma gücü sürekli iş göremezlik derecesi %10'un üzerinde olması nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri kendisine bağlanmış olacaktır<sup>339</sup>. 5510 Sayılı Kanun'un 19'inci maddesinin yedinci fıkra hükmüne göre; günlük kazanç hesabına giren son ay ile gelir başlangıç tarihi arasında 55'inci maddenin ikinci fıkrası hükmüne göre sürekli iş göremezlik geliri artırılarak belirlenir.

### 3.3.2.2. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması

Sürekli iş göremezlik gelirin hesabında esas alınan olgu, sigortalının mesleğinde kazanma gücünü yitirme oranıdır. Bu oran dâhilinde sigortalıya bağlanacak gelir miktarı artmakta veya azalmaktadır. İkinci bir olasılık ise sigortalının başka birisinin bakımına muhtaç olup olmadığıdır. Muhtaçlık durumu da bağlanacak gelirin miktarını tespit etmektedir<sup>340</sup>.

Esasında kanun koyucu, sürekli iş göremezlik gelirin bağlanmasında ihtiyaç esasını benimsemiştir. Sigortalının, yaşamını sürdürebilmesi için kendisine ne kadar gelir verilmesi gerektiği gerçeği dikkate alınmıştır. Bir başka hesaplama şeklinin hesaplama etkisi bulunmamaktadır. Örneğin, sigortalılık süresinin veya prim ödeme gün sayısının,

<sup>339</sup> Bekir Hançer, "5510 Sayılı Kanun ile Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların İş Kazası ve Meslek Hastalığı İşlemleri", **Mali Çözüm**, S.90, 2008, s.247.

<sup>340</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.500.

hesaplama da sigortalının lehinde veya aleyhinde hiçbir etkisi yoktur. Sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı fazla olan sigortalılara koşullar oluştuğu takdirde ayrıca malullük veya yaşlılık aylığı dahi bağlanabileceğinden gelir bağlanmasında, sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısının sigortalı lehine dikkate alınmamasının sakınca yaratmayacağı muhakkaktır<sup>341</sup>.

Bununla birlikte sürekli iş göremezlik gelirinin oranı 506 sayılı Kanundaki düzenlemeye paralellik arz etmekle birlikte, sigortalının başka birisinin bakımına muhtaç olması durumunda bağlanacak gelirin artırılması konusundaki oranda farklılık bulunmaktadır. Bu durumda, 506 sayılı Kanun uygulamasında %50 oranında bir artırım söz konusu iken, yeni düzenlemede bu oran bir değişiklik göstermemekte, sabit bir oran olarak uygulanmaktadır. Bu durumun bazen sigortalı lehine sonuçlar doğurabileceği gibi aleyhine sonuçlar da doğurabileceği açıktır<sup>342</sup>.

Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bağlanan sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının herhangi bir işte çalışması halinde de ödenir. Zira verilen bu gelir, sigortalının çalışması halinde meslekte kazanma gücünün bir kısmının kayıp etme sonucu ücretindeki kaybını karşılamak amacıyla taşır. Ancak bu gelirin devamı için sigortalının iş göremezlik derecesinin %10'un altına düşmemiş olması gerekir ki bu husus da Kurumca yapılan kontrol muayenesinde tespit edilebilir<sup>343</sup>.

#### **3.3.2.2.1. Sürekli Tam İş Göremezlik Geliri**

5510 Sayılı Kanun'un 19'uncü maddesinin üçüncü fıkraya hükmüne göre; sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17'nci maddeye göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanır. Bu husus Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 45'inci maddesinin 7'nci fıkraya hükmüne göre, sürekli tam iş göremezlik hali, sigortalının meslekte kazanma gücünün %100'ünün kaybedilmesi durumunu ifade eder.

Buna göre, sürekli tam iş göremezlik geliri hesaplanırken, önce sigortalının aylık kazancı belirlenir. Kanun'un 17'inci maddesinin son fıkrasına göre, iş kazası ile meslek

---

<sup>341</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.500.

<sup>342</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.502.

<sup>343</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.373.

hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, günlük kazancın otuz katıdır<sup>344</sup>.

Tam iş göremezlik durumunun doğal sonucu çalışma hayatından ayrılmadır. Bu sebeple tam iş göremezlik halinde kendisine sosyal gelir sağlanabilmesi için sigortalının çalışmaya son vermiş olması gerekirdi. Ancak Kanunda böyle bir hüküm bulunmamaktadır. O halde sosyal sigortalarca iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı tam iş göremez sayılan bir sigortalı, gerçekte çalışma gücünü kısmen muhafaza ediyor ve çalışma arzusu taşıyorsa, almakta olduğu sosyal geliri sağlayacağı ek emek geliriyle destekleyebilecektir. Böylece bu sigortalının elde edeceği emek geliri ve sosyal geliri toplamı, duruma göre eski emek gelirini aşabilecektir. Fakat tam olarak iş göremez sayılan bir sigortalının ek emek geliri sağlama imkânları da düşük olacağından eski emek gelirini dikkate değer derecede aşması uygulamada her zaman mümkün olmayacaktır<sup>345</sup>.

#### **3.3.2.2.2. Sürekli Kısmi İş Göremezlik Geliri**

5510 Sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinin üçüncü fıkraya hükmünün son bendinde ise sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanır.

Bu durum Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 45'inci maddesinin 7'nci fıkrasına göre sürekli kısmi iş göremezlik hali %10 ila %99,99'unun kaybedilmesi durumunu ifade eder. Buna göre örneğin, günlük kazancı 46,66 TL olarak hesaplanan ve iş göremezlik derecesi %60 olan birisinin sürekli kısmi iş göremezlik halinde geliri;  $(46,66 \times 30) \times \%70 = 979,86$  TL olarak hesaplanacaktır<sup>346</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 55'inci maddesinin beşinci fıkraya hükmüne göre iş kazası veya meslek hastalığı sonucu başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma gelen sigortalı için bu Kanunun 19'uncu maddesine göre hesaplanacak sürekli iş göremezlik geliri, 82'nci maddeye göre tespit edilen prime esas kazanç alt sınırının aylık tutarının %85'inden az olamaz.

<sup>344</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.361.

<sup>345</sup> Dilik, a.g.e., s.181.

<sup>346</sup> Bekir Hançer, "5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar", **Mali Çözüm**, S.91, 2008, s.296.

5510 Sayılı Kanun'un 82'nci maddesinin birinci fıkraya hükmüne göre 5510 sayılı Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 6,5 katıdır.

5510 Sayılı Kanun'un 82'nci maddesinin ikinci fıkraya hükmüne göre günlük kazançları 82'nci maddenin birinci fıkrasında belirtilen alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır.

### **3.3.2.3. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Ödenme Süresi**

5510 Sayılı Kanun'un 19'uncü maddesinin sekizinci fıkraya hükmüne göre; sigortalının sürekli iş göremezlik geliri; geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi, geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini takip eden aybaşından başlar. 5510 Sayılı Kanun'un 19'uncü maddesinin dokuzuncü fıkraya hükmüne göre; sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı özür lülük veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren 18'inci maddeye göre hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile aylık sürekli iş göremezlik gelirinin otuzda biri arasındaki fark, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir.

### **3.3.2.4. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Artırılması, Azaltılması veya Kesilmesi**

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 110'uncü maddesinde yer alan "... suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya sürekli iş görmezlik geliri verilmemesine" ilişkin kural, Anayasa Mahkemesi'nin Esas: 1991/23, Karar: 1991/47 10 Aralık 1991 tarihli kararıyla 13 Eylül 1992 tarihinden başlayarak 6 ay sonra 13.3.1993 tarihinde yürürlüğe girmek üzere iptal edilmiştir<sup>347</sup>. Bu kararın verilmesindeki başlıca amaç, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan sigortalıların iyileşmelerini

---

<sup>347</sup> Limon, a.g.e., s.44.

sağlamak suretiyle tekrar çalışma hayatına kazandırmak, tedavi masrafları nedeniyle giderlerdeki artışı önlemektir<sup>348</sup>.

Ayrıca yine 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 110'uncu maddesinde yer alan "suç sayılan taksirli bir hareketi" yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmemesi yönündeki hükümde, Esas: 1994/73, Karar: 1994/75 25 Ekim 1994 tarihli kararıyla "suç sayılan taksirli bir hareketi yüzünden hastalanan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmemesi" yönündeki hüküm ise Anayasa Mahkemesi'nin Esas: 1995/37, Karar: 1995/31 11 Temmuz 1995 tarihli Kararıyla iptal edilmiştir<sup>349</sup>.

#### **3.3.2.4.1. İş Göremezlik Durumundaki Değişikliğin Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi**

5510 Sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinin onuncu fıkraya hükmüne göre sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde, meydana gelen özürlerin bütünü göz önüne alınarak kendisine, sürekli iş göremezliğini doğuran son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir hesaplanır. Ancak, sigortalının son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki günlük kazancına göre bulunacak geliri, hesaplanan ilk gelirinden az ise sigortalının sürekli iş göremezlik geliri ilk kazanç üzerinden ödenir.

Böylece iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sürekli ve kısmi iş göremez duruma düşen sigortalının, çalışmasını sürdürürken ikinci bir iş kazası veya meslek hastalığına uğraması sonucu, mesleğinde kazanma gücünü daha fazla yitirmiş olabilir. Zira yeniden ortaya çıkan bedensel ve ruhi arızalar, iş göremezlik derecesini artırmış olmaktadır. Nihayetinde bu halde olanlara, şayet daha önce gelir bağlanmış ise bağlanan gelir arttırılacaktır. Diğer taraftan, önceki ve sonraki arızaların değerlendirmeye alınması, bireyin sigortalı sayılmasına ve her iki olayın iş kazası veya meslek hastalığı niteliğini taşımasına bağlıdır. Örneğin, bunlardan biri iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkmamışsa bu madde açısından değerlendirmeye alınmaz. Budan başka, önceki ve sonraki sosyal sigorta olayını da aynı olması gerekmez. Şöyle ki, bunlardan biri iş kazası diğeri meslek hastalığı olabilir. Keza iş kazası veya meslek hastalığı, aynı işverenin aynı

---

<sup>348</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.469.

<sup>349</sup> Limon, a.g.e., s.44.

işyerinde veya başka bir işyerinde veya farklı işverenlere ait işyerlerinde meydana gelse bile sigortalı bu madde hükmünden istifade edebilir<sup>350</sup>. Nitekim bu şekilde kusur oranının yüksekliği, mutlak şekilde kusurun aynı zamanda bağışlanmaz kusur anlamına geleceğine işaret etmez<sup>351</sup>.

#### **3.3.2.4.2. Kontrol Muayenesini Yaptırmama veya Hekim Tavsiyelerine Uymamanın Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi**

Kontrol muayenesi sonucunda sürekli iş göremezlik derecesinin arttığı saptanmışsa sigortalıya bağlanan gelir arttırılmak suretiyle sigortalının, hak kaybına uğraması önlenmiş olur. Diğer yandan, iş göremezlik derecesinin düşmesi veya büsbütün ortadan kalkması halinde bağlanan gelir miktarı düşürülür veya tamamen kesilir. Böylece Kurumun, hak etmeyen sigortalıya fazladan ödeme yapmasının önüne geçilmiş olunur<sup>352</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 22'nci maddesinin birinci fıkrasının a bendi hükmüne göre ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilir.

Eğer sigortalının, kontrol muayenesine gelemeyecek derecede kabul edilebilir bir mazereti varsa anılan maddedeki yaptırımlar kendisine uygulanamaz. Ancak Kurumun bildirilen özrü kabullenme zorunluluğu bulunmadığı, hatta bu konuda takdir yetkisinin dahi olmadığı, zira kanun koyucunun sözü edilen doğrultuda bir hüküm getirmediği o nedenle çağrıya uymamayı gerektiren özrün kabul edilebilir bir özür olup olmadığının her somut olayın özelliklerine göre takdir edilmesi gerekmektedir. Nitekim Kurumun öne sürülen özrü kabul etme gibi bir zorunluluğu yoksa da özrün ciddiliğini ve inandırıcılığı sigortalı kanıtlamış ise özür, Kurumca kabul edilmelidir. Örneğin çağrının sigortalıya ulaşmadığı kanıtlanmış ise sözü geçen yaptırımlar sigortalıya uygulanamaz. Aksi takdirde

---

<sup>350</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.504.

<sup>351</sup> Y.10.HD. 04.02.1980, E.8348, K.612, Özkan Bilgili, "Hastalık Sigortasında Geçici İş Göremezlik Ödeneği ve Ödeme Süresi", **Vergici Ve Muhasebeciyle Diyalog**, S.180, 2003, s.161.

<sup>352</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.547.

sigortalı, mahkemeye başvurduğunda Kurum, boşuna yargılama giderleriyle karşı karşıya gelecektir<sup>353</sup>.

Esas olarak bu yardımlar, sigortalının içine düştüğü zor durumda ona katkı sağlamaya yöneliktir. Ancak Kurum sigortalıya yaptığı bu katkıyı, sigortalıdan da beklemektedir. Onun kendine dikkat ederek sağlığına bir an önce kavuşmasını istemektedir. O sebeple bu anlayışa aykırı düşen davranışlarını cezalandırmaktadır. Kanuna göre, meslek hastalığı dolayısıyla hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uyulmaması yüzünden tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirin kendisine yüklenebilecek kusurun raporda belirtilen oranındaki kısmı, Kurum tarafından düşürülebilir<sup>354</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 22'nci maddesinin birinci fıkrasının d bendi hükmüne göre tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96'ncı madde hükümlerine göre geri alınır. Sosyal Sigortalar Kanunu'ndaki hükümle 5510 sayılı kanunda bu hüküm arasında önemli bir farklılık bulunmaktadır. Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmemesi ya da geri alınması, sigortalının tekrar aynı hastalığı yakalanması durumunda söz konusu iken, 5510 sayılı kanunda bu konuda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, 5510 sayılı kanun hükmüne göre, önemli olan, sigortalının çalışabilir durumda olduğuna ilişkin bir belge almadan çalışmasıdır. Yoksa sigortalının tekrar hastalanması bu açıdan bir koşul olarak görülmemiştir<sup>355</sup>.

Buna göre, sigortalı çalışabileceğine ilişkin doktor tarafından düzenlenen bir belgeye dayanmaksızın, kendi işyerinde çalışamayacağı gibi başka bir işte de çalışmama yükümlülüğü altındadır. Sigortalı yeni çalışmaya başladığı işe, hastalığın başladığı eski işyerinden ayrılmış veya ayrılmamış olarak başlayabilir. Yeni çalışmaya başladığı işveren eski hastalığından bilgi sahibi olması her zaman için olanaklı değildir. Zira sigortalının çalışmaya başlamadan önce sağlık raporu veya sağlık kurulu raporu bütün işkolları için zorunlu görülmemektedir. Zorunluluğu olmayan işkollarında yeni işverenin raporla

---

<sup>353</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.548.

<sup>354</sup> Akın, Tazminat Hakları, s.81.

<sup>355</sup> Şamiloğlu, a.g.e., s.64.

sigortalının hastalığından bilgi sahibi olma olanağı bulunmamaktadır. Bu durumlarda eski ve yeni işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacak buna sigortalı sorumlu Kuruma karşı sorumlu olacaktır<sup>356</sup>. Nitekim sigortalının, tedavi edilip işe başlamasında ulusal ekonomiye katkısı yadsınamaz. Ayrıca insani düşünceler de sigortalının tedavi edilip sağlığına kavuşmasını gerektirir<sup>357</sup>.

### **3.3.2.4.3. Kasdı veya Ağır Kusuru Sonucu İş Kazasına Uğrayan veya Meslek Hastalığına Yakalanan Sigortalıya Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hiç Verilmemesi veya Yarisına Kadar İndirilmesi**

506 sayılı Kanunda bağışlanmaz kusuru hâli tanımı kanundan çıkartılarak 5510 sayılı Kanunda yerine ağır kusur kavramı getirilmiştir<sup>358</sup>. Sigortalının iş kazasını bilerek ve isteyerek gerçekleştirilmesine neden olması onun kasıtlı olduğunu göstermektedir. İş kazasının sigortalının kasıtlı fiilinden kaynaklanabilmesi için, fiil ile sonuç arasında illiyet bağının olması gerekmektedir. Aksi takdirde bu madde anlamında sigortalının sorumluluğundan bahsedilmeyecektir. Sigortalının fiili hukuka aykırı olmamakla birlikte, fiilin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi sigortalının sorumluluğuna delildir. Ayrıca kasıtlı hareket denetim elemanı soruşturmasında tespiti son derece güç olması nedeniyle, genellikle mahkeme kararına dayanarak Kurum tarafından uygulanarak, sigortalının ödeneği ve geliri verilmemektedir. Kasıtlı harekete örnek intihar gösterilebilir<sup>359</sup>.

Kural olarak hiç bir kimse kendi kusurundan yararlanamayacağı için, Kanun sigorta olayının oluşunda ve tedavide kusurlu olan sigortalının sürekli iş göremezlik ödeneğinden indirimi öngörmüştür<sup>360</sup>. Ayrıca 5510 Sayılı Kanun'un 22'nci maddesinin birinci fıkrasının b bendi hükmüne göre ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltir.

Örneğin, sigortalının geçirdiği iş kazası nedeniyle hakkında düzenlenen mahkeme kararında, kazanın oluşunda %30 ağır kusurlu olduğu belirtilmiş ise; sigortalının bu kaza

---

<sup>356</sup> Çolak, Kısa Vadeli, s.208.

<sup>357</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.477.

<sup>358</sup> Demirci, a.g.e., s.215.

<sup>359</sup> Çolak, Kısa Vadeli, s.174.

<sup>360</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.337.



nedeniyle Kurum tarafından kendisine ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin, tespit edilen %30 ağır kusur oranının üçte birine isabet eden %10 eksiltilerek ödenmesi icab etmektedir<sup>361</sup>.

Esasen tehlikeli veya hastalığa sebep olduğu bilinen işleri yapmak, yetkililerin verdiği emirlerin aksini yapmak, izne dayanmadığı gibi gereği ve yararı bulunmayan işleri isteyerek yapmak veya yapılması gerekli olanı savsaklamak gibi davranışlar kusurun bağışlanmazlığına örnek gösterilebilir<sup>362</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 22'nci maddesinin birinci fıkrasının c bendi hükmüne göre kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, günlük kazancının yarısı tutarında ödenir.

Buna göre iş kazalarında kazadan sonra zararın artmasını engelleyici işverene karşı yükümlülük ve sorumluluklar öngörülmekteyken, sigortalıya da bir kısım yükümlülükler verilmiştir. Zira hiç kimse kendi kusurundan sorumsuz olamaz. Sigortalı, doktorun belirleyeceği sağlık yardımlarını kabul ederek uygulamalıdır. Eğer sigortalı kendi kusuru yüzünden doktorun belirleyeceği tedbir ve tavsiyeleri yerine getirmemişse, Kurum zararına karşı kendisine verilen geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinde kusur oranına bağlı olarak %50'yi geçmemek üzere indirim yapılmaktadır. Kusur oranı doktor raporu tarafından tespit edilmektedir. Çünkü sigortalı kusuruyla tedavi süresini uzatmakta, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olmakta, böylece Kurum giderlerini arttırmaktadır. Doktor raporuna bağlı olmayan bir tespit üzerine indirim yapılması mümkün değildir. Örneğin, uğradığı iş kazası sonucu eli doktor tarafından dikilen sigortalının, doktor tarafından elinin 20 gün sargıda kalması bildirildiği halde, tavsiyeye uymayarak sargı 15 gün sonra çıkarılması sonucu, normal olarak 2 ayda iyileşme mümkün iken, tedavi süresi 3 aya uzayan sigortalıya bu hususun doktor raporu ile de tespit edilmesi durumunda, uzayan 1 aylık tedavi süresine ait geçici iş göremezlik ödeneğinden %50'yi geçmemek üzere indirim yapılması gerekmektedir<sup>363</sup>.

---

<sup>361</sup> Resul Kurt, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasında İşveren ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu", **Vergici Ve Muhasebeciyle Diyalog**, S. 281, 2001, s.155.

<sup>362</sup> Erkan Ateşli, "İş Kazaları Nedeni İle İşveren Aleyhine Açılacak Tazminat Davaları ve Gider İlişkisi ", **Vergici Ve Muhasebeciyle Diyalog**, S.157, 2001, s.52.

<sup>363</sup> Çolak, Kısa Vadeli, s.172.

### **3.4. Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması**

#### **3.4.1. Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları**

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı sebeplerle çalışırken ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. Bu sebeple ölüm geliri bağlanırken de herhangi bir sigortalılık süresi ya da belli bir prim ödeme gün sayısı gibi şartlar aranmamaktadır. Öyle ki, sigortalı işe başladığı gün ya da saat iş kazasına uğrayıp ölür ise geride kalan hak sahiplerine gelir bağlanabilmektedir. Bu şekildeki ölümlerde sosyal koruma, hak sahiplerine de yaygınlaştırılmış olunmuştur<sup>364</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin 7'nci fıkraya hükmüne göre hak sahibi kavramı sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını ifade eder. Buna göre Kurumun sunduğu kesim sadece aktif ve pasif sigortalılarla sınırlı değildir. Bu grup dışında, sigortalıların eş ve çocuklarına, hatta ölümlerinde hak sahiplerine de sigorta yardımları sağlanmaktadır<sup>365</sup>.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 57'nci maddesinin birinci fıkraya hükmüne göre iş kazasıyla meslek hastalığı halinde, hak sahiplerine bağlanacak gelirlerin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim veya sağlık kurulu raporu ile ilk defa tespit edildiği tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri esas alınır. Ayrıca ana ve babanın ölüm aylığından yararlanabilmesi için bunların geçiminin ölümünden önce sigortalı tarafından sağlanması gerekmektedir<sup>366</sup>.

#### **3.4.2. Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması**

Ülkemizde sigortalının geride bıraktığı aile fertlerine ölüm parası ödenir. Ölüm parasının miktarının belirlenmesini Bakanlar Kurulunun takdir yetkisine bırakmak yerine, Alman Hukukunda olduğu gibi, sigortalının aylığına bağlı bir formülle tespiti daha yerinde olacaktır. Ayrıca dul eşin herhangi bir sosyal sigorta kurumundan aylık alıyor olması veya böyle bir kuruma bağlı olarak çalışmakta oluşu dul eş aylığı almasına engel teşkil

---

<sup>364</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.505.

<sup>365</sup> Akın, Bağımlı Çalışanlar, s.44.

<sup>366</sup> Dilik, a.g.e., s.190.

etmektedir. Burada şunu belirtmek gerekir ki, aylığın ön koşulu olan ölüm olayının iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiği an doğması gerekmemesidir<sup>367</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 20'nci maddesinin birinci fıkrasına göre iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, Kanun'un 17'nci madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının %70'i, 55'inci maddenin ikinci fıkrasına göre güncellenerek 34'üncü maddesindeki ölüm aylığının hak sahiplerine paylaştırılması hükümlerine göre gelir olarak bağlanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu kendisine gelir bağlanmış ve bu geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine de gelir bağlanacaktır<sup>368</sup>. Gerçekten 5510 Sayılı Kanun'un 20'nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34'üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. Böylelikle bu şekilde meslekte kazanma gücünü önemli ölçüde yitirmiş olanların, iş bulup yeniden çalışmalarının zor olacağı varsayımı ile ölüm sigortasından aylık bağlanması için aranan prim ödeme gün sayısının tamamlanmasına gerek olmaksızın geride kalan hak sahiplerine sosyal koruma imkânı sağlanmıştır<sup>369</sup>.

Buna karşılık 5510 Sayılı Kanun'un 20'nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre ise iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34'üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

5510 Sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin birinci fıkrasının a bendi hükmüne göre, ölen sigortalının Kanun'un 33'üncü maddesine göre hesaplanacak aylığının; dul eşine %50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise Kanun'un 5'inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke

---

<sup>367</sup> Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.423.

<sup>368</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.369.

<sup>369</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.506.

mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde %75'i oranında gelir bağlanır.

Böylece dul eşin gelire hak kazanmasında, çalışıp çalışmaması veya gelir yada aylık alıp almaması önem taşımamakta, ancak bu durum bağlanacak gelir oranı üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca dul eşin erkek ya da kadın olmasının da bir önemi bulunmamaktadır. Diğer taraftan gelir bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eş, 5510 sayılı Kanun kapsamında ya da yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaz ise ya da kendi çalışmaları sebebiyle gelir ya da aylık almıyor ise gelir bağlama oranı %50'den %75'e çıkacaktır. Dul eşin, Kanun'un 5'inci maddesinde sözü edilen, iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde hükümlü ve tutuklu olarak çalıştırılması, Mesleki Eğitim Kanun'unda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenci, meslek liselerinde veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenci olması ve Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyer olması, diğer koşullar mevcut iken gelir bağlanma oranının %50'den %75'e çıkmasına engel teşkil etmeyecektir<sup>370</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin birinci fıkrasının b bendi hükmüne göre ise, bu Kanun'un 5'inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan; 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının, her birine %25'i, oranında gelir bağlanır.

Buna göre, ayrımsız tüm çocuklara gelir bağlanmasında temel kural, istisnai durumlar hariç çalışmamaları veya kendi çalışmaları sebebiyle gelir ya da aylık almamalarıdır. Dolayısıyla çalışan veya kendi çalışmasından dolayı aylık ya da gelir bağlanmış çocuğa hiçbir koşulda ölüm geliri bağlanması mümkün değildir. Ayrıca kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklara ise kural olarak 18 yaşına

---

<sup>370</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.508.

kadar ölüm geliri bağlanır. Çocuklar 18 yaşını doldurduktan sonra ise lise ve denge öğrenim görmesi halinde 20, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşına kadar ölüm geliri alma hakkına sahiptir. Yaş şartının doldurulması halinde bağlanan gelirin kesileceği muhakkaktır. Kanunda yaş koşuluna ilişkin kısımda çocuklar arasında bir ayırım yapılmamış; çocukların kız, erkek ya da malul olup olmaları üzerinde durulmamıştır. Dolayısıyla kız çocukların, evli olup olmamalarına bakılmaksızın, öğrenimlerini de sürdürmeleri koşulu ile belirlenen yaş sınırına kadar ölüm geliri alabilecekleri şüphesizdir. Buna karşılık erkek çocuklar ise kural olarak bu yaşları tamamladıktan sonra ölüm geliri alma hakkını kaybedecektir. Ancak, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanlar, herhangi bir yaş ile sınırlı olmaksızın ölüm geliri alabileceklerdir. Malul çocuklara tanınan, yaş ve medeni duruma bağlı olmaksızın gelir alma hakkı, sadece erkek çocuklara ilişkin olmayıp, bundan aynı durumdaki kız çocukları da yararlanabilecektir. Dolayısıyla çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılan kız çocukları evli olsalar bile, kendi çalışmalarından dolayı gelir ya da aylık almıyorlar ise anne ya da babalarından dolayı gelir alabilme hakkına sahip olacaklardır<sup>371</sup>.

Bununla birlikte 5510 Sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin birinci fıkrasının c bendi hükmüne göre ise yukarıdaki (b) bendinde belirtilen çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine %50'si oranında aylık bağlanır.

Diğer taraftan yaş, öğrenim ve malullük şartları dışında kız ve erkek çocuklar arasında bir ayrıma gidilmiştir. Buna göre, kız çocuklar yaş ve öğrenim şartlarını geçirseler, malul sayılmasalar bile şartları ne olursa olsun evli değilseler, evli olmakla beraber sonradan boşanmış veya dul kalmışlar ise ölüm geliri alabileceklerdir. Ayrıca çalışırken uğradığı iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının aylık kazancının %70'i ya da sigortalının ölümü halinde bağlanmış gelir tutarı, Kanun metninde belirtilen çocuklardan; sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile

---

<sup>371</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.509.

kendisinden başka gelir alan hak sahibi bulunmayanların her birine %50'si oranında gelire hak kazanacaktır<sup>372</sup>.

Bununla birlikte 5510 Sayılı Kanun'un 20'nci maddesinin dördüncü fıkrasına göre Kanun'un 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur. Ayrıca 5510 Sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre ise sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanır.

5510 Sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin son fıkra hükmüne göre hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır.

### **3.4.3. Hak Sahiplerinin Aylıklarının Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması**

5510 Sayılı Kanun'un 35'inci maddesine göre, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak gelirler sigortalının ölüm tarihini, hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi, takip eden aybaşından itibaren başlatılır. Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34'üncü maddede belirtilen şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir. Ancak bu Kanunun 4'üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (d) ve (e) bentlerinde belirtilenlerden öğrenci olanların sigortalı sayılmaları, bağlanan aylıkların kesilmesini gerektirmez. Bununla birlikte aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde, 34'üncü maddede belirtilen şartlar saklı kalmak kaydıyla, müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren yeniden aylık bağlanır.

### **3.4.4. Ölüme Bağlı Toptan Ödeme**

5510 Sayılı Kanun'un 36'nci maddesine göre; Kanun'un 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile bu Kanuna göre ilk defa aynı

---

<sup>372</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.509.

maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlardan ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla 31'inci maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan tutar, 34'üncü madde hükümleri dikkate alınarak hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir. Ayrıca hak sahiplerine yapılacak toptan ödemenin toplamı, sigortalıya yapılacak toptan ödeme tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılır. Bununla birlikte toptan ödeme yapıldıktan sonra artan tutar olursa sigortalının ölümünden sonra doğan veya soy bağı düzeltilen veya babalığı hükme bağlanan çocuklarına da bu madde hükümlerine göre toptan ödeme yapılır.

#### **3.4.5. Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi**

5510 Sayılı Kanun'un 54'üncü maddesinin b bendine göre; kısa vadeli sigorta kollarından; sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri, ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı, birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı, hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri, evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği geliri bağlanır.

5510 Sayılı Kanun'un 54'üncü maddesinin c bendine göre ise; malûllük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malûllüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır.

Bununla birlikte 54'üncü maddesinin son fıkraya hükmüne göre bu maddesinin b bendine göre yapılacak sıralamaya göre yapılacak değerlendirmeler sonucunda, bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye imkân veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer.

Öte yandan 5510 Sayılı Kanun'un 55'inci maddesinin birinci fıkrasına göre gelir veya aylık bağlanan sigortalı ile hak sahibi kişilerin durumlarının, kendilerine veya başka hak sahiplerine bağlanmış bulunan gelir veya aylık tutarının düzeltilmesini gerektirir bir şekilde değişmesi halinde gelir veya aylık tutarları, değişikliğin meydana geldiği tarihten sonraki ödeme dönemi başından başlanarak yeni duruma göre düzeltilir.

### **3.5. Evlenme Ödeneği Verilmesi**

5510 Sayılı Kanun'un 37'nci maddesinin birinci fıkrasına göre, evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Böylece kız çocuklarına, evlenmeleri halinde destek sağlanmış olunacaktır. Babaları ölen kız çocuklarına evlenme ödeneği verileceği gibi bu ödenek, annelerinden dolayı kendilerine gelir bağlanmış kız çocuklarının evlenmeleri durumunda da verilecektir. Kız çocuk malul ise geliri kesilmeyeceğinden bu durumda kendisini evlenme ödeneğine hak kazanamayacaktır<sup>373</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 37'nci maddesinin ikinci fıkrasına göre evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34'üncü maddeye göre yeniden belirlenir. Ayrıca Yargıtay bir kararında evlenme yardımı karşılığı rücu olarak işverenden istenemez, şeklinde hüküm vermiştir<sup>374</sup>.

### **3.6. Cenaze Giderlerinin Ödenmesi**

Sigortalının ölümü, öncelikle cenazesinin kaldırılması dolayısıyla geride kalanlar için ilave bir masraf gerektirir. Cenaze giderleri bir defaya mahsus olmakla beraber karşılanması gereken bir masraftır<sup>375</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 37'nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim

<sup>373</sup> Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.373.

<sup>374</sup> Y.10.HD. 10.06.1982, E. 2792, K.3020, Can, a.g.e., s.266.

<sup>375</sup> Kurt, Usul ve Esaslar, s.483.



Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.

Buna göre, cenaze masrafları ölen kimsenin terekesine ait olduğundan, bu masrafların talep hakkı kanuni mirasçılara aittir. Tazminat sorumlusundan istenebilecek olan cenaze giderleri ölenin dini, sosyal ve ekonomik durumuna uygun olan bir cenaze töreninin masraflarıdır. Cenaze masrafları ile ilgili bu kural yargı kararlarında da yer almıştır. Yargıtay'ın bu konuyla ilgili aldığı bir kararda defin masrafları ölümle doğrudan doğruya ilgili olan ve ölenin dini ile sosyal ve ekonomik durumuna uygun giderlerden ibarettir ki, ölenin taşınması, yıkatılması, gömülmesi, mezarlık ücreti, mezar taşı, ilan giderleri, sadakalar ve din adamlarına verilen paralar ile otopsi giderlerinin tümünü içerir<sup>376</sup>. Ayrıca ölenin memleketinin farklı bir şehir olması durumunda da bu nakil de cenaze giderlerinin içinde sayılır<sup>377</sup>. Bununla birlikte hak sahibi, cenaze gider karşılığının ödenmesi yerine cenazenin kaldırılmasını Kurumdan isteyemez<sup>378</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 37'nci maddesinin dördüncü fıkrasına göre, cenaze ödeneğinin üçüncü fıkrada sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, üçüncü fıkrada belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir.

Bununla birlikte cenaze masraflarının neler olduğu kanunda belirtilmemiştir. Ancak sigortalının ölümünden defnedilinceye kadar geçen süreçte yapılan tüm masrafları kapsadığı kabul edilmelidir. Örneğin, kefen, tabut, yıkama, nakil gibi masrafların cenaze masrafları kapsamına girdiği söylenebilir. Kurum, muaraza çıkardığı takdirde hak sahiplerinin dava açabilecekleri kesindir<sup>379</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 37'nci maddesinin beşinci fıkrasına göre, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereği ölüm yardımı hariç cenaze gideri, cenaze

---

<sup>376</sup> Y.15.HD. 2.7.1975, E. 2313, K. 3366, Seratlı, a.g.e., s.80.

<sup>377</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.159.

<sup>378</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.279.

<sup>379</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.431.

nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde, Kurum tarafından cenaze ödeneği ödenmez.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SEBEBİYLE İŞVEREN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KARŞISINDAKİ VE İŞÇİYE KARŞI SORUMLULUĞU

İş kazaları ve meslek hastalıklarından işvereni sorumlu tutma uygulaması, sosyal sigortaların henüz kurulmadığı eski zamanlara dayanır. Bu risklerle karşılaşan işçinin uğradığı zararların işverence tazmin edilmesi anlayışı, bugün az gelişmiş ülkelerde, sosyal sigorta yerine hala uygulanmaktadır. Bu konuda zamanla kusur sorumluluğundan “kusursuz sorumluluğa” doğru bir gelişim de gerçekleşmiştir<sup>380</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası ve meslek hastalıkları veya hastalık sigortası sonucu sigortalılarına yaptığı yardım ve ödemeleri, bunlara neden olan işveren veya üçüncü kişilerden geri alma hakkına sahip kılınmıştır. Bu düzenleme; getirdiği ilke ve esaslara göre kendine özgü bir sistem ortaya koymuştur. Rücu esasları klasik sorumluluk ilke ve esaslarından ayrılmıştır. Yargıtay içtihatlarında gerçek zararı aşkın tazminatların söz konusu olduğu gibi, Borçlar Kanunu sistemiyle bağdaşmayan zaman aşımı uygulamasının ortaya çıktığı görülmektedir. Öte yandan Kurumun rücu hak ve talebinin geleceğe uzandığı ve klasik tazminata ilişkin esastan ayrılmak zorunda kaldığı, ayrıca zarara neden olan işverenler ile üçüncü kişiler arasında farklı sorumluluk kuralları uygulandığı, bunların ödemelerine karşın, zararın doğması durumunda; özel sigorta sisteminden farklı olarak, zarardan, sorumlu tutulduğu görülmektedir<sup>381</sup>. Bununla birlikte rücunun işverenler ve üçüncü kişiler üzerinde hem yaptırım hem de caydırıcı etkisi olduğu bilinmektedir<sup>382</sup>.

Batı ülkelerinde henüz sosyal sigorta yasalarının yapılmasından önce getirilen düzenlemeler, genellikle işverene yüklenmiş bir tazminat sorumluluğu ile iş kazaları ve

---

<sup>380</sup> Müjdat Şakar, “İş Kazası veya Meslek Hastalığında Sosyal Sigortaların İşverene Rücu”, **Mali Çözüm**, S.77, 2006, s.205.

<sup>381</sup> Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**, Yetkin Yayıncılık: Ankara, 2007, s.827.

<sup>382</sup> Tuncay Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta: İstanbul, 2012, s.314.

meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı zararları telafi etmeye çalışmıştır. Buradaki temel düşünce, bu risklerin üretim ilişkisinden kaynaklanması ve üretimin nimetini işveren elde ettiğine göre, külfete de işverenin katlanması gerektiğidir. Ancak bu yol tek başına yeterli olamamıştır. Çünkü sorumluluk hukuku çerçevesinde, işverenin kusurunun ispatlanmasındaki güçlükler ve açılan davaların uzun sürmesi, konunun bir sosyal güvenlik meselesi olarak ele alınmasını gerektirmiştir<sup>383</sup>.

Sosyal sigorta sistemlerinin oluşmasıyla, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık her bir sigorta kolu olarak değerlendirilmiş, olayın meydana gelmesi belirli durumlarla sınırlandırılarak, meydana gelen zararın kolektif sorumluluk içerisinde sigorta kurumu tarafından karşılanması sağlanmıştır. Olayda işveren kusurlu bulunmasa dahi, sigorta kurumu gerekli yardımları yapmaktadır. Böylece aynı olayda işverenle birlikte sigorta kurumu da sorumluluk üstlenmektedir. Sosyal sigortalar mantığında, olayda birisinin sorumluluğundan ziyade, zararın giderilmesi esası benimsenmiştir<sup>384</sup>.

Bununla birlikte bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak Sosyal Güvenlik Kurumu, mali ölçüde güçlü olduğu ölçüde işlevini yerine getirebilir. Kaynakları sorumsuz kişilerin davranışları yüzünden azalan ve uzun süreli büyük tutarlar ödemek zorunda bırakılacak bir kuruluşun zaman içerisinde güçsüz kalması ve işlevini yerine getirememesi söz konusu olabilecektir. İşte yasal önlemleri almayan ve çalıştırdıkları kişilerin vücut bütünlüklerinin ve sağlıklarının kaybolmasına neden olan işverenlerden Kurumun zararlarının geri alınması bu yönden zorunludur. Ayrıca bu tür geri alma hakkının tanınması hukuki eşitlik yönünden de zorunludur. Kurum, kusurlu işverenden, belirtilen zararları geri istemekle sigortalılarına karşı tüm yasal yükümlülüklerini yerine getiren ve onları koruyan işverenlerin haklarını korumaktadır. Böylece eşitlik sağlanmış olacaktır. Kusurlu işverenle, yükümlülüklerini yerine getiren işverenlerin aynı konumda tutulması, arada, farklılık gözetilmemesi, Kurumun tüm yükünün, görevini yerine getiren işverene yükletilmesi anlamına gelecektir<sup>385</sup>.

Yargıtay'a göre, işverenin işyerinde alması gereken önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi

---

<sup>383</sup> ŞAKAR, s.140.

<sup>384</sup> Çolak, Kısa Vadeli, s.1.

<sup>385</sup> Günay, Sosyal Güvenlik, s.828.

hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek sureti ile kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmaları gerekmektedir<sup>386</sup>.

#### **4.1. İş kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu**

İşçinin korunması işverenin kendisine düşen sorumlulukları yerine getirmesiyle mümkündür<sup>387</sup>. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortasında işverenin, sigortalıların karşılaşılabileceği muhtemel meslek risklerine karşı prim ödemek suretiyle sorumluluktan kurtularak kendini güvence altına aldığı; diğer bir ifadeyle iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının sorumluluk sigortası niteliği taşıdığı düşünülürse yapılan yardım ve ödemeler dolayısıyla Kurumun işverene rücu edememesi gerekir. Ancak, Kanun işvereni bazı koşullarda ve sınırlı şekilde sorumlu tutmuştur. Her ne kadar bu hükümle tam anlamda sorumluluk sigortası kavramı dışına çıkılmakta ise de; kusurlu işveren ile kusursuz işveren arasında fark gözetme ve bu yoldan işvereni daha dikkatli ve tedbirli davranmaya yöneltme bakımından, sosyal güvenlik maksadına da uygun bulunmaktadır<sup>388</sup>.

Esasen bir iş kazası sonucu ölmüş işçinin, ölümünden işverenin sorumlu tutulması ilk bakışta şüpheyle karşılanabilir. Çünkü iş kazası çoğu kez işverenin doğrudan doğruya bir eyleminden doğmamıştır. Örneğin işçi işyeri çatısından ayağı kaymış ve çatıdan düşerek vefat etmiştir. İşverenin bu olayda doğrudan bir kusurunun olmadığı bir ihtimal dahilindedir<sup>389</sup>. Yargıtay'a göre kusuru olmadıkça işveren sorumlu tutulamaz<sup>390</sup>. Hatta diğer taraftan iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu olur<sup>391</sup>.

5510 Sayılı Kanun'la işverenin sorumlu olacağı kusur derecesinde bir hafifleme yapılmamıştır. Yeni düzenlemede, 506 Sayılı Kanun'da yer alan "suç sayılır hareketi" sonucu ibaresi yer almamaktadır. Ancak, işveren kesiminin beklentisi, aranan kusur

<sup>386</sup> Y.21.HD. 18.04.2005, E.2005/02162, K.2005/03880, Özdemir, Yargıtay Kararı, s.989.

<sup>387</sup> Muzaffer Koç, "İş Hukukunda İşveren Kavramı ve Unsurları", **Mali Çözüm**, S.69, 2004, s.82.

<sup>388</sup> Yelekcı, Kanun Şerhi, s.331.

<sup>389</sup> Erkan Ateşli, "İş Kazaları Nedeni İle İşveren Aleyhine Açılabilir Tazminat Davaları ve Gider İlişkisi – II", **Vergici Ve Muhasebeciyle Diyalog**, S.158, 2001, s.45.

<sup>390</sup> Y.10.HD. 4.7.1974, E.3252, K.4811, Can, a.g.e., s.262.

<sup>391</sup> Mahmut Çolak, **Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Uygulamaları**, Desen, Ankara 2009, s.43.

derecesinin belirlenmesi, hafif kusurlardan bile rücu davalarına muhatap olunmaması yönündedir<sup>392</sup>.

Bununla birlikte Anayasa Mahkemesinin kararlarında da kanunun uygulanırlılığı görülmektedir. Yüksek Mahkeme 02.05.1991 tarihli ve E. 1990/28, K.1991/11 sayılı kararında özetle şöyle denilmektedir. “... Sosyal Güvenlik Kurumu’nun malvarlığı ve gelirleri, sosyal sigortalardan yararlananlara ayrılmış olmasına karşın, Kurum’un geliri devlet geliri, malı devlet malı ve kendisi de devlet Kurumu’dur. Sosyal Güvenlik Kurumu, devletin yönetimi ve denetimi altında olup, devlet, sosyal sigortalının gerektirdiği mevzuatın hazırlanması ve bunların günün gereksinimlerine göre Kurum’un mali yapısının güçlü tutulmasından sorumludur. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun sigortalıya ve hak sahiplerine yaptığı ödeme bir kanun hükmüne dayandığı gibi Kanun, bu ödeme nedeniyle Kurum’un işverene ya da üçüncü kişilere başvurabilmesini kabul etmiştir. Bu yolla sigortalıya yapılan sağlık ve parasal yardımların Kurum’un malvarlığında meydana getirdiği eksilmenin kısmen ya da tümüyle giderilmesi sağlanmış olmaktadır. Diğer taraftan, Anayasa’nın 2’nci maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal bir hukuk devleti olduğu açıkça öngörülmüştür. Sosyal devlet, toplumdaki güçsüzlere güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve toplum dengesini sağlamakla yükümlü devlettir. Ayrıca kimi batı ülkelerinin, kendilerine özgü koşullarından kaynaklanan “rücu etmeyi yalnızca kasıt halinde tanıyan” uygulamaları ülkemiz koşulları ve sosyal güvenlik anlayışıyla bağdaşmaz, işverene ödettirilen giderler dışında gelirin sermaye değeri, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun zenginleşmesi sonucunu her zaman doğurmaz. Zira birçok olayda kendisine gelir bağlanan kişinin söz konusu gelirin değerinin hesaplanması sırasında kabul edilenlerden daha uzun yaşaması ya da bağlanan gelirden kanun ile yapılan değişiklikler nedeniyle büyük artmalar olması gibi durumlar Sosyal Güvenlik Kurumu’nun aldığı primleri ve sermaye değeri biçimindeki tazminatı çok aşan ödemeler yapmak zorunda bırakılabileceği de bir gerçektir. Açıklanan bu nedenlerle Anayasa Mahkemesi iptal isteminin reddine karar vermiştir<sup>393</sup>.

Diğer taraftan iş kazası veya meslek hastalığına işverenin bilerek veya isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması halidir. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kasıt ortadan kaldırmaz.

---

<sup>392</sup> Şakar, İşverene Rücu, s.208.

<sup>393</sup> Şakar, İşverene Rücu, s.210.

İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmayacaktır<sup>394</sup>. Bu kararlar ışığında Yargıtay'a göre işveren, kural olarak, kendi işyerinde sigortalı işçisinin uğramış bulunduğu iş kazasında sorumlu tutulamayacağını ispatlamakla yükümlü bırakılmıştır<sup>395</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin birinci fıkrasına göre, iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

5510 sayılı Kanun'un 76'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre, işveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65'inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır.

Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise, birinci fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

İşverenlerin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek ve işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının her zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte yeterli olmaması nedeniyle, işverenlere denetim ve eğitim görevleri de getirilmektedir. İşverenler işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup

---

<sup>394</sup> Kurt, Üçüncü Kişiler, s.147.

<sup>395</sup> Y.10.HD. 22.5.1975, E.4269, K.2981, Can, a.g.e., s.285.

uyulmadığını sürekli denetleyeceklerdir. Örneğin koruyucu malzemeyi bulundurmamakla yetinemeyecekler, denetim sonucu bunların kullanılmasını da sağlayacaklar, kullanmayanlara ise disiplin cezası uygulayabileceklerdir. Ayrıca işçilerin bilgi edinme hakkı çerçevesinde gerek belirtilen konularda gerekse iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeleri görevi işverenlere ait olacaktır<sup>396</sup>.

Yargıtay'ın bir kararında işverenin sigortalı işçisini başkasına ait işyerinde çalıştırması durumunda uygun neden – sonuç bağlantısı bulunmak ve işveren kendisine düşen önlemleri Sosyal Güvenlik Kanunu çerçevesinde almamış olmak koşuluyla sosyal sigorta olayından sorumludur. Sigortalının çalıştığı bu başka işyeri işverenin dahi sorumlu bulunması işverenin sorumluluğunu kaldırmaz. Bu durum dayanışmalı sorumluluk çerçevesinde değerlendirilmelidir<sup>397</sup>.

Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. Buna kötü tesadüfte denilebilir. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığı mümkün olmayacaktır<sup>398</sup>. Diğer bir ifadeyle istihdam eden, zararın meydana gelmemesi için şartların gerektirdiği bütün dikkat ve özeni gösterdiğini ispat ederse veya şartların gerektirdiği bütün dikkat ve özeni göstermiş olsa dahi zararın meydana gelmesini önleyemeyeceğini ispat ederse sorumluluktan kurtulur. Bu durumda işverenin İş Kanunu'na göre çıkarılmış ilgili tüm tüzük ve yönetmeliklere ve işte çalıştığı alan ile ilgili diğer mevzuata uygun hareket etmiş olması gerekmektedir<sup>399</sup>. Nitekim oluşumunda kaçınılmazlık hali ile birlikte işçinin, işverenin, üçüncü kişinin veya bunlardan ikisinin birlikte kusuru tesir etmiş ise buna göre tazminat hesabı yapılacaktır<sup>400</sup>.

Bununla birlikte iş ile hastalık arasında uygun nedensellik bağının kurulabileceği hallerde ortaya çıkan işveren sorumluluğu, söz konusu nedenselliğin kurulamadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkar. Bu gibi durumlarda hastalanan işçi, meslek hastalığı oluşmasından sadece Kurum hastalık sigortası yardımlarından yararlanabilir. Şüphesiz ki sağlıklı çalışma ortamı sağlama borcunu gerektiği gibi yerine getirmeyen işverenin, bu

---

<sup>396</sup> Resul Kurt, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren ve Meslek Mensuplarının Yükümlülükleri”, **Mali Çözüm**, S.73, 2005, s.72.

<sup>397</sup> 10.HD. 11.11.1977, E.9169, K.7099, Kurt, Usul ve Esaslar, s.493.

<sup>398</sup> Kurt, Üçüncü Kişiler, s.147.

<sup>399</sup> Ateşli, Gider İlişkisi – II, s.47.

<sup>400</sup> Karakaş, Kaçınılmazlık Halleri, s.115.



ihtimali sebebiyle neden olduğu zararları karşılaması genel hükümlere göre talep edilebilir<sup>401</sup>. Ancak oluşacak iş kazası olayında, işverenin kastı, kusuru veya mevzuata aykırı bir hareketi de söz konusu olmayacağından, işverenin %100 kaçınılmazlık halinde tazminata mahkûm edilmesi sigortacılık mantığı ile çelişecektir<sup>402</sup>.

Bu düzenlemeyle 506 Sayılı Kanun'la arasındaki en önemli fark, işverenin Kurum karşısındaki rücu sorumluluğu, kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin ödenmeye başladıkları tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı ile sınırlanmıştır<sup>403</sup>. Ödettirme hakkı, ilk olarak iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalı için yapılan giderlerin yanı sıra sigortalının kendisine veya ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak olan yardımlar sonucunda Kurum'un malvarlığında oluşacak azalmanın telafi edilmesi gerekçesine dayandırılmaktadır. Fakat en önemli gerekçe, işverenlerde işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri konusunda caydırıcılığı hüküm kılmak suretiyle, gerekli önlemlerin alınmasını teşvik etmektir. Ancak, sorumlulukta ölçünün kaçtığı, bitmez tükenmez rücu davalarıyla işverenin istihdam sağladığına pişman edildiği de bir gerçektir. İşveren, aksatmadan primlerini ödese bile, Sosyal Güvenlik Kurumu, işyerinde ve hatta işyeri dışında meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yaptığı masrafları, işverenlerin kastını veya ihmali ileri sürerek davalar açmak suretiyle geri alabilmektedir. Üstelik iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortalarında, sosyal sigortanın diğer dallarından farklı olarak yardıma hak kazanabilmek için belirli bir süre prim ödemek ya da belirli bir süre sigortalı olmak gibi şartlar öngörülmemiş, yalnızca sosyal sigorta ilişkisinin kurulmuş olması yeterli görülmüştür. Bununla birlikte uygulamada Sosyal Güvenlik Kurumunca açılan rücu davaları genellikle işveren aleyhine de sonuçlanmaktadır. Öte yandan, sigortalı da, işverene ayrıca dava açmakta ve uğradığı zararın Sosyal Güvenlik Kurumunca tam olarak karşılanmadığını ileri sürerek işverenden büyük miktarlarda tazminat alabilmektedir. Böylece, işveren iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyerek sorumluluğu Sosyal Güvenlik Kurumuna devrettiği, bir anlamda riski sigortalattığı halde, Kuruma ve sigortalıya yüksek miktarlarda ödeme yapmak zorunda bırakılmaktadırlar<sup>404</sup>.

---

<sup>401</sup> Akın, Tazminat Hakları, s.84.

<sup>402</sup> Karakaş, Kaçınılmazlık Halleri, s.116.

<sup>403</sup> Şakar, İşverene Rücu, s.207.

<sup>404</sup> Şakar, İşverene Rücu, s.206.

Buna karşılık Yargıtay'ın bir kararı incelendiğinde; rücu davasına konu iş kazası terörist bir eylem sonucunda ortaya çıkmıştır. İşverenin sorumluluğu yönünden bir iş kazasından söz edilebilmesi için, dıştan gelen istenilmeyen bir olayın varlığı, hem kaza ile zarar arasında hem de kaza ile işverence yürütülen iş arasında uygun bir illiyet bağının bulunması, söz konusu uygun illiyet bağlarının kesilmemiş olması ve maddi bir zararın varlığı koşullarının birlikte bulunması gerekir. Buna göre Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin, iş kazasında ölen sigortalı işçinin hak sahiplerine yapılan harcamalar nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücuan ödetilmesi talebine ilişkin 19.6.2001 tarihli kararında ( E.4328, K.4829, yayınlanmamıştır ) söz konusu olan terörist eylem, üçüncü kişiler tarafından kasıtlı olarak gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla işyerinde yürütülmekte olan faaliyet ile bu olay arasında uygun illiyet bağı bulunmamaktadır. Şu halde, bu olay sosyal güvenlik hukuku yönünden açıklanan gerekçelerden ötürü iş kazası olarak nitelense bile, işverenin sorumluluğu yönünden bir iş kazası olarak kabul edilmez. O nedenle bu davada hakkaniyet indirimiyle de olsa işverenin sorumluluğundan söz edilemez<sup>405</sup>.

Bununla birlikte iş kazasının işverenin kusurundan kaynaklanması halinin mutlaka uzmanlar tarafından belgelenmesi gerekmektedir. Hukukumuzda asıl olan kusur şartına dayalı sorumluluktur. Ancak teknolojinin gelişmesi ve bu gelişen teknolojinin sanayimize uygulanması sonucu meydana gelen bazı tehlikelerin doğurduğu zararların tazmininde kusur şartının aranması her zaman adaleti ve toplumsal düşünceyi tatmin etmediğinden doğal hukuk görüşü ile anayasalarda anlatımını bulan temel hak ve ilkelere yaklaşımı sağlayan tehlike sorumluluğu kuralı geliştirmiştir<sup>406</sup>. Uygulamada iş müfettişlerince hazırlanan raporda ağır ve tehlikeli işler tüzüğüne uygun sağlık raporu olmayan veya işyerinin veya kazanın niteliğine göre değişen uyarıları yapmayan, bilgileri vermeyen (örneğin yüksek gerilim hattı yakınında çalışan işçilerine gerekli uyarıları yapmayan, işçilerini bu konuda bilgilendirmeyen, uyarı levhaları bulundurmeyen, asmayan) işverenin iş kazasındaki kusuru saptanır. Bu nedenle işverenlerin elim bir kazaya sebebiyet vermemeleri için iş yerlerinde gerekli tedbirleri almaları ve bu tehlikeli durumlarla ilgili mutlak suretle işçileri bilgilendirmeleri gereklidir. Ayrıca işverenin olaydaki kusuru yanı sıra işçinin de kazanın meydana gelmesindeki fonksiyonu ve kusuru veya ihmali

---

<sup>405</sup> Ekonomi, Değerlendirilme 2001, s.293.

<sup>406</sup> Tezel, Uygulamalı İş, s.254.

saptanır<sup>407</sup>. Ancak Yargıtay bir kararında işveren çalıştırdığı adamın kusurlu eyleminden sorumlu değildir, şeklinde hüküm vermiştir<sup>408</sup>.

#### **4.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kanuni Süresi İçinde Kuruma Bildirilmemesi Halinde Sorumluluk**

5510 Sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre, iş kazasının, 13'üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir. Bununla birlikte Kurum iş kazasını kanunda öngörülen bildirim süresinden sonra öğrense bile yasal çerçevede sigortalıya yardım yapmak zorundadır<sup>409</sup>.

#### **4.1.2. Sigortalıları Kuruma Bildirmeme Halinden Doğan Sorumluluk**

5510 Sayılı Kanun'un 23'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.

5510 Sayılı Kanun'un 23'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, yukarıdaki fıkrada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21'inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.

Kanun'un üzerinde durduğu 23'üncü maddesi, işverenin sorumluluğu açısından 21'inci maddedeki koşulların aranmayacağını hükme bağlamıştır. Dolayısıyla, iş kazası ve meslek hastalığının oluşumunda işveren, kusuru bulunsun ya da bulunmasın yine sorumlu olacaktır. Maddedeki öngörülen sorumluluk, iş kazası ve meslek hastalığının oluşundaki

---

<sup>407</sup> Ateşli, Gider İlişkisi, s.54.

<sup>408</sup> Y.10.HD. 4.2.1983, E.226, K.453, Can, a.g.e., s.268.

<sup>409</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.477.

kusur durumundan tam bir bağımsızlık içinde gerçekleşmektedir. İşveren salt sigortalıyı Kuruma bildirme yükümlülüğünü yerine getirmedeği için sorumlu görülmüştür<sup>410</sup>.

Buna göre Kurumun rücu hakkı iki durumda söz konusu olmaktadır. Bunlardan birincisi, iş kazası veya meslek hastalığı olayında belirli sorumluluk ve kusur durumunun gerçekleşmesi, diğeri ise sigortalının zamanında Kuruma bildirilmemesidir. Sigortasız işçi çalıştırırken iş kazasına maruz kalınmasının en büyük yaptırımı budur. Çünkü işverenin kaza ile ilgili hiçbir kusuru olmasa dahi yani işveren tarafından bütün güvenlik önlemleri alınmış olsa dahi Kurumun yapacağı tüm giderleri işveren karşılamak zorunda kalacaktır<sup>411</sup>.

Yargıtay'ın bir kararında, bildirilmeyen sigortalının iş kazasına maruz kalması halinde, işçi için yapılan harcamalar üzerine uğranılan Kurum zararının rücu ödemesi davalarında da, kazalının gerçek zarar tavanının gözetilmesi ve davalıların bu limit dâhilinde sorumlu tutulmaları gerektiğinden, peşin sermaye değeri önceki davalarda tahsil edilmişse, Kurum'un yeniden dava açma hakkı yoktur<sup>412</sup>.

Diğer taraftan 5510 Sayılı Kanun'un 23'üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olduğu halde, 8'inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen süre içerisinde bildirimde bulunmayanlara, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmez. Buna göre 4/I-b kapsamında sigortalı sayılanlar bildirimlerini yapmadıkları süre içinde maruz kaldıkları iş kazalarından dolayı Kurumdan gelir ve ödenek almaları mümkün olmayacaktır<sup>413</sup>.

#### **4.2. İş kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu**

Üçüncü kişi, kazaya uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalı ile işveren veya işveren vekili dışında kalan bütün kişilerdir. Aynı işverenin işinde çalışan sigortalılardan biri, diğerrinin kusuru ile meslek riskine uğrarsa; Kurum üçüncü kişiye ve kusuru ölçüsünde bunların ortak işverenine de rücu edebilir. İş kazası dolayısıyla

---

<sup>410</sup> Güzel ve diğerrleri, a.g.e., s.393.

<sup>411</sup> Demirci, a.g.e., s.212.

<sup>412</sup> Y.10.HD. 30.09.1996, E.1996/8162, K.1996/7766, Kurt, Usul ve Esaslar, s.492.

<sup>413</sup> Demirci, a.g.e., s.212.

sigortalının ölümüne, hak sahibi durumunda bulunanlar sebep olmuşlarsa, bunlara da Kurum tarafından rücu edilebilir. Ancak bu durumda; kazaya sebep olanlar hem üçüncü kişi ve hem de hak sahibi olduklarından, Kurum takis hakkını kullanarak (BK. m. 118) bağlayacağı gelirden rücu oranında mahsup yapar<sup>414</sup>. Nitekim Yargıtay kararına göre, başkalarının dahi kusurlu buldukları durumlarda tüm kusur işverene yükletilemez, görüşü hâkimdir<sup>415</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

Örneğin, sigortalı iş kazası sonucu ölmüştür. Hak sahibi durumunda 25 yaşında eş bulunmaktadır. Buna göre işverene rücu edilecek ilk peşin sermaye değeri şöyle hesaplanır. Gelirin gelir başlangıcı tarihindeki miktarı 346,13 TL olsun. Eşin yaş karşılığı PMF değeri 1.793,10 TL dir. Aritmetik olarak Peşin Sermaye Değeri = (Aylık Gelir Tutarı x 12 Peşin Sermaye Değeri Tablosundaki Değer) / 100 dür. Buna göre; örneğimizde Peşin Sermaye Değeri = (346,12 x 12 x 1.793,10) / 100 = 74.477,48 TL olarak hesaplanacaktır. Diğer bir örnekte ise; sigortalı, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle iş kazası geçirmiş ve ölmüştür. Hak sahibi durumunda 3 yaşında bir çocuğu bulunmaktadır. Buna göre bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamının yarısı zarara sebep olan üçüncü kişiye rücu edilecektir. Gelirin gelir başlangıç tarihindeki miktarı 173,07 TL olsun. Çocuğun yaş karşılığı PMF değeri 1.063,63 TL dir. Hesaplanacak Peşin Sermaye Değeri = (173,07 x 12 x 1.063,63) / 100 = 22.089,89 TL. Rücu edilecek değer ise 22.089,89 / 2 = 11.044,95 TL dir<sup>416</sup>.

Kanundaki düzenlemeye göre, Kurumun sigortalı ya da hak sahiplerine yaptığı ödeme ve bağladığı gelir sebebiyle uğradığı zararı üçüncü kişilerden isteyebilmesi için, zararlandırıcı sigorta olayına üçüncü kişinin kusuru ile sebep olması gerekmektedir. Bu bakımdan kusur kavramının açıklığa kavuşması gerekmektedir. Zira iş kazası ve meslek hastalığına üçüncü kişi sebep olmuş olsa bile kusuru kesin olarak tespit edilemiyorsa

<sup>414</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.333.

<sup>415</sup> Y.10.HD. 6.5.1974, E.2466, K.3537, Can, a.g.e., s.283.

<sup>416</sup> Demirci, a.g.e., s.215.

sorumlu tutulması da söz konusu olmayacaktır. Ayrıca maddedeki kusur deyimi ihmali de kapsamaktadır. Bu yönüyle de üçüncü kişi hafif ihmali olsa bile kusurun her derecesinden sorumlu tutulacaktır. Kusurun ağır şekli olan kasıt kavramı ise hukuka aykırı bir sonucu bilerek ve isteyerek gerçekleştirme anlamını içermektedir. Üçüncü kişi bilerek ve isteyerek yani kasıtle veya yapması gereken bir hareketi savsaması yani ihmali ile sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına tutulmasına sebebiyet vermişse, Kurum gerekli parasal yardımları yapmakla birlikte uğranılan zarar için üçüncü kişiye rücu davası açabilecektir. Diğer yandan; hukuka aykırı sonuç istenmemiş, fakat şartların gerektirdiği tedbirler alınmamak, dikkat ve ihtimam gösterilmemek suretiyle haksız sonucun doğmasına sebep olmuşsa ihmal olduğu kabul edilir. İhmalin kıstası objektiftir. Belli bir olayda ihmalin bulunup bulunmadığını tayin ederken ölçü olarak normal ve tedbirli bir insandan o olayda ve şartlarda beklenen davranışı dikkate almak gerekir. Böylece kanunların ve diğer kuralların emrettiği tedbirlerin alınmamış olması ihmali teşkil etmiş olacaktır<sup>417</sup>.

Bununla birlikte örneğin, sigortalının eşi tarafından kullanılmakta olan aracın trafik kazası yapması nedeniyle, meydana gelen kazada yaralanan sigortalıya istirahatlı bırakıldığı günler için ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin, Kurum tarafından sigortalının eşinin üçüncü kişi kabul edilerek rücu edilmemesi düşünülmelidir<sup>418</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin beşinci fıkrasına göre iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez.

Esas olarak Kurumun gerçek zararı şöyle saptanabilir ki, işveren, yükümünü yerine getirmiş olsaydı, Kurum ne kadar sağlık yardımı yapacak idiyse bunun parasal karşılığı

---

<sup>417</sup> Bilgili, Sosyal Güvenlik Uygulaması, s.523.

<sup>418</sup> Kurt, Üçüncü Kişiler, s.151.

hesabedilecek, keza işverenin, yükümünü yerine getirmemesinden ötürü yapmış olduğu yardımın karşılığı bulunacak, her ikisi arasındaki fark Kurumun zararını oluşturacaktır. Bu konuda eğer uyuşmazlık çıkarsa ispat yükümü Kuruma ait olacaktır. Bununla birlikte Kurumun isteyebileceği zarar, sadece kendisine ait zarardır. Diğer bir deyişle sigortalının uğradığı zararı isteyemez. Kuşkusuz sigortalı Kurumun zararı dışında kendisi bir zarara uğramışsa zararını işverenden isteyebilir<sup>419</sup>.

Diğer taraftan üçüncü kişinin işvereni, (bu kimse aynı zamanda iş kazası veya meslek hastalığına tutulan sigortalının işvereni de olsa) üçüncü kişinin neden olduğu zarardan ancak kendisinin de kusurlu bulunması durumunda sorumlu olması söz konusu olacaktır. Aksi halde, üçüncü kişinin işverenin kusursuz sorumluluğu söz konusu olmamakta, diğer bir ifadeyle, işverenin, çalıştırdığı kişiden dolayı sorumlu tutulabilmesi için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde çalıştırdığı kişinin kusurlu bulunması yeterli olmayıp, onun kusuru ile birlikte işverenin kendisinin de kusurlu bulunması aranmaktadır<sup>420</sup>.

### **4.3. Sendikanın Sorumluluğu**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi sendikaları da devletin ve işverenlerin yanında kendilerine düşen görevleri yerine getirmeleri gerekir. İşçi sendikaları iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasının takipçisi olmak ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda işçilere karşı olan eğitim görevlerini yerine getirmek durumundadırlar. Sendikalar Kanunu gereğince, sendikaların amacı, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasıdır. İşçilerin en önemli sosyal hakları sağlıklı bir ortamda tehlikelerden uzak olarak yaşamaktır. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerinde ağırlık sadece parasal haklarda olmayıp iş sağlığı ve güvenliği kuralları da önemine uygun bir şekilde bu sözleşmelerde yer almalıdır. Ayrıca sendikaların işçilere en yakın örgütler olması nedeniyle, işyerlerindeki önlemlerin ciddi olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol edebilmeleri mümkündür. Bu da sendikaların denetiminin, devletin denetiminden daha

---

<sup>419</sup> Aslanköylü, a.g.e., s.474.

<sup>420</sup> Kurt, Usul ve Esaslar, s.497.

süratli olması nedeniyle tehlikelerin ortadan kaldırılmasında zaman kazandırmasında etkili olacaktır<sup>421</sup>.

#### 4.4. İşverenlerin İşçiye Karşı Sorumlulukları

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak komisyonunda işçi sağlığının esasları; bütün iş kollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyo ekonomi bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak, işin işçiye ve işçinin işe uyumunu sağlamak olarak belirlenmiştir. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel prensiptir<sup>422</sup>.

Alman Hukukunda kaza sigortasının iki işlevi olduğu kabul edilmektedir. Bunlardan birincisi işçiyi kazanın sonuçlarından korumak diğeri ise işvereni kaza sorumluluğundan kurtarmaktır. Sorumluluğun kaldırılmasının sosyal politikaya ilişkin bazı gerçekleri vardır. Bunlardan biri, sigorta priminin sadece işverence ödenmesi; bir diğeri, açılacak bir dava ile işçi ve işveren arasında mevcut işletme içi barışı bozmamak; bir başkası, açılacak muhtemel bir davada işçinin işverene karşı olan ispat güçlüğü ve nihayet sonuncu gerekçe, işçinin karşısında mali açıdan güçlü olan bir sigorta kurumunun bulundurulmasıdır. Öğretide tereddütle karşılayanların bulunmasına karşın yine işletme içi barış ve sigorta kurumunca sağlanan edimler nedeniyle işverenin manevi zararın telafisinden de sorumlu olmadığı kabul edilmektedir. Bununla birlikte işverenin kaza nedeniyle sorumluluktan kurtulmak mutlak olmayıp, prensibin iki istisnası bulunmaktadır. Bunlardan biri gerçekleşmesi çok nadir olan kast ile kazaya sebebiyet verme hali, diğeri ise görev gereği genel trafiğe katılma halidir. Kasdi bir davranışla sebep olmadığı belirtilen bu gerekçelerle, kazaya uğrayan işçinin ona zarar veren çalışma arkadaşları da sorumlu sayılmaktadır. Bu konuda işletme içi barışı koruma gerekçesinden başka, özellikle zarara yatkın işlerde çalışanların verecekleri muhtemel zararlara karşı korunma gereksinimi içinde olmaları gerekçesi ileri sürülmektedir<sup>423</sup>.

---

<sup>421</sup> Ayşe Özlem Değirmencioğlu, **Yargıtay İçtihatları Işığında İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2006, s.75.

<sup>422</sup> Pir Ali Kaya, **Açıklamalı, Gerekçeli ve İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulamasında Gerekli Olan Belgeler**, Bursa SMMM, Bursa 2010, s.284.

<sup>423</sup> Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.414.



Fransız hukukunda, tehlike esasına dayanan bir kusursuz sorumluluk sistemi benimsenmiş olup işverenlerin idareleri altında bulunan müstahdemlerinin faaliyetlerinden ve işyerindeki araçların neden olduğu zararlardan dolayı kusursuz sorumluluk esasına göre sorumlu olacaklardır. Ayrıca işçilere tehlikeli sayılabilecek işlerin yürütümünden dolayı kazaya uğramaları halinde tazminat talep edebilme hakkı tanınmıştır. Tanınan bu tazminat hakkının temelinde iş kazasına neden olan faaliyetten yararlanan işverenin ortaya çıkan külfete de katlanması düşüncesi vardır. Aynı hak şüphesiz işçinin ölümü halinde hak sahiplerine de tanınmıştır<sup>424</sup>.

Yargıtay'a göre, işveren sadece işin niteliği gereği uygun koruyucu malzeme sağlamakla yükümlü değil aynı zamanda verilen malzemenin kullanılmasını sağlamak ve alınan önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemekle yükümlü tutulmaktadır. Ancak işçinin işverence verilen koruyucu araç ve gereçleri kullanmaması, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili açılan tazminat davalarında işverenin sorumluluğunun tespitinde göz önünde bulundurulacaktır<sup>425</sup>.

Yargıtay bir başka kararında ise, işverenin kendi bilgi ve malumatı dışında dahi olsa, bir işçinin asıl işi dışında kendiliğinden demir kesmeye kalkışması şeklinde meydana gelen olayda, işyeri disiplini bakımından, alt düzeyde dahi olsa, işverenin ilgisizliğinin bulunduğu, başka bir deyimle, işverenin gerekli iş düzenini sağlamadaki ihmali gerekçesiyle, işçinin başına buyruk iş yapmasında dahi işveren kusurlu olmaktadır, şeklinde hükme varmıştır<sup>426</sup>. Buna karşılık, sigortalının usta niteliğinde ve deneyimli olması, işverenin denetim ve gözetim ödevini tümüyle ortadan kaldırmaz<sup>427</sup>.

Buna göre Türk hukukunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası nedeniyle işverenin işçiye karşı olan sorumluluğunu ortadan kaldıran bir düzenleme yoktur. Borçlar Kanunu'nun bazı düzenlemelerine dayanılarak çalıştırmalardan doğan bir iş kazası ve meslek hastalığının zarar verici sonuçlarından sorumlu tutulmaktadırlar. İşçi, işveren bakımından bir iş kazası veya meslek hastalığının varlığı halinde maddi zararlarının telafisi için Borçlar Kanunu'na istinaden iş göremezlik tazminatı isteyebilmektedir. Tazminat çalışmaya muktedir olamamadan kaynaklanan zarar, ileride iktisaden maruz kalınacak

---

<sup>424</sup> Seratlı, a.g.e., s.41.

<sup>425</sup> Kaya, a.g.e., s.282.

<sup>426</sup> YHGK. 22.4.1983, E.1693, K.414, Can, a.g.e., s.284.

<sup>427</sup> Y.10.HD. 21.3.1983, E.1213, K.1378, Can, a.g.e., s.285.

mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve diğer bütün masrafları kapsayacaktır. Tazmine esas sorumluluğun hukuki niteliği tartışmalı ise de Yargıtay sorumluluk görüşünü esas almaktadır. Çalışanlar ayrıca beden ve ruh bütünlüklerinin bozulması halinde Borçlar Kanunu'na dayanarak manevi tazminat talep etme hakkına sahiptirler. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm meydana gelirse, çalışanın sağlığında geçimine katkıda bulunduğu aile fertleri ölüm vuku bulmasaydı elde edecekleri bakım giderleri toplamını işverenden isteme hakkına sahip sayılırlar. Geride kalan hak sahipleri, anılan destekten yoksun kalma tazminatı yanında, koşulları varsa ayrıca manevi tazminat da isteyebilme hakkına sahiptirler<sup>428</sup>.

Demek ki işveren, sağlık ve güvenlik tedbiri olarak mevzuatta belirtilmemiş bulunsa dahi, şayet bu yolda bir tedbirin alınması gerekiyorsa, bu tedbiri almak zorundadır. Bu konuda olanakların yetersizliği, özellikle tedbirin gereksindirdiği parasal fedakârlığın ağırlığı, süregelen kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri tedbir alma yükümünü ortadan kaldırmaz<sup>429</sup>.

Bununla birlikte Yargıtay'ın bir kararında iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahipleri olan davacıların maddi ve manevi zararlarının giderilmesine ilişkin davada; işverenin hukuki sorumluluğu kural olarak kusura dayalıdır, denilmiştir. Buna göre, davacı, murisinin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Ancak mahkemece ölen sigortalının iş kazasında %100 oranında kusurlu olduğu gerekçesiyle istemin reddine karar verilmiştir<sup>430</sup>.

#### 4.5. İşçilerin Tazminat Hakları

İşçi ile işveren arasında gerçekleşen maddi tazminat (iş kazası ve meslek hastalıkları tazminatları), uygulamada bu ilişkinin özelliklerine göre belirlenmiş bir takım esaslara göre tespit edilir. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücü kayba uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar kural olarak bütünüyle kaza ya da hastalığın tespit anında ortaya çıkmayıp iki ayrı dönemde oluşur. Zararın bir kısmı kaza ya da hastalığın ortaya çıkışıyla birlikte doğmuş bulunsa da büyük bölümü onun sonrasında

<sup>428</sup> Sözer, 506 Sayılı Yasa, s.414.

<sup>429</sup> Kurt, Usul ve Esaslar, s.491.

<sup>430</sup> Y.21.HD. E.2006/14258, K.2007/1770, İsa Karakaş, **Açıklama, Gerekçeli Kanun, Yönetmelik, Tebliğ, Forum, Belge Ekleri ve En Son Yargı Kararları Işığında Yeni Sosyal Güvenlik Mevzuatı Uygulama Rehberi**, Yargı Yayınevi: Ankara, 2008, s.244.

meydana gelir. İşçinin içinde bulunduğu bu durum uygulamada maddi zararın belirlenmesinde bir takım özgün unsurlardan yararlanılması gerektirmektedir. Bu unsurların başlıcaları işçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı, iş görebilme çağının uzunluğu, yaşam sürecinin sonu, kaza anındaki ücreti ve müterafik kusur oranıdır. Tazminat hesaplamalarında nihai rakama ulaşılması için sözü edilen unsurların belirlenmesi de yeterli değildir. Zira işçinin maddi zararlarının oluşacağı zaman süreci çok sayıda bilinmeyi içerir. Bu anlamda işçinin aynı işte mi çalışacağı yoksa daha yüksek ücretli başka bir işe mi geçeceği, liyakatine bağlı olarak işinde yükselip yükselmeyeceği, enflasyon oranının nasıl yükseleceği, kaç yaşında emekli olacağı, hangi yılda öleceği, iş göremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı, harcamalar sırasında mümkün olmayan etkenlerden sadece bir kaçıdır. Bu kadar bilinmeyi ve değişkeni barındıran söz konusu durum karşısında tazminat hesaplamalarının yapılabilmesi, bir takım yöntemlerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bazı bilinmeyenler konusunda varsayımlara gidilmiş, bazı değişkenler ise sabit kabul edilerek, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonrasında karşılaşılabilecek ihtimaller azaltılmaya çalışılmıştır. Böylece her kazaya maruz kalan işçinin bulunduğu durumun yaratacağı sonsuz çeşitlilikten kaynaklanan hesaplama güçlüklerinin önüne geçilmeye çalışılmıştır<sup>431</sup>.

Ayrıca kazaya uğrayan henüz askere gitmemiş, muvazzaf askerliğini yapmamış ise, tazminat hesaplamasında çalışabileceği süreden askerlikteki geçen sürenin düşüleceği muhakkaktır. Diğer taraftan maddi tazminat hesaplanırken davacının ücreti asgari ücretten az ise, asgari ücret esas alınarak tazminat hesabı yapılacaktır. Yine maddi zararda aktif hayat kaydı hesaplanırken yıl, 365 gün olarak alınması gerekmektedir. Tazminat hesabı, ihtimali bir hesap olduğundan, hiç olmazsa rapor tarihindeki durum nazara alınarak hesap yapılmalıdır. Örneğin kaza tarihinden raporun tanzim edildiği tarihe kadar ücretteki artmalar aynen nazara alınarak rapor tanzim edilmelidir. Diğer taraftan maluliyet sebebiyle maddi tazminat davalarında aynı işyerinde çalışan işçinin, bir de emekli gelirinde azalma olacağından bahisle bir tazminat hesaplanamaz, çünkü esasen tazminat, emsalleri gibi aynı ücreti alabilmesi için fazla gayret sarf edeceği dikkate alınarak hesaplanacağından, emekli gelirinde azalma söz konusu olamaz. Ayrıca sigortalının evlenme şansı da dikkate alınarak, bunu tespit ederken kadının sağlığı, çocuk âdeti, iktisadi durumu ve ayrıca içinde yaşadığı toplumun bu konudaki düşünce ve telakkileri de dikkate alınarak hesaplama yapılmalıdır.

---

<sup>431</sup> Akın, Tazminat Hakları, s.86.

Bir de maddi tazminat hesabında senelik gelir esas olduğundan, davacının mesleği icabı çalışması düzensiz ise bu takdirde davacının ilgili olduğu bransa göre ticaret ve sanayi odasında veya ziraat odasından veya diğer ilgili resmi kuruluşlardan davacının senelik gelirini bulmaya yarayacak gerekli bilgi alınmalı ve bu husus bilirkişi tarafından tespit edilmelidir<sup>432</sup>.

Yargıtay'a göre tazminatın hesaplanmasında; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş göremez ve karşılık kusur oranları, Kurum tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği şüphesizdir. Öte yandan tazminat miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz getirmez. Başka bir anlatımla işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise; yıllık olarak %10 artırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonra da bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay'ın oturmuş görüşlerindedir<sup>433</sup>.

İşçinin toplu iş sözleşmesine tabi olması halinde, asgari ücret ölçütü kullanılmayarak, sözleşme hükümlerine göre, işçinin durumuna uygun ücretler tespit edilir. Toplu iş sözleşmesi hüküm tarihine kadar geçerli ise bu durumda, işçinin ücretleri ve hak edeceği zamları sözleşme hükümlerine göre belirlenebilmektedir<sup>434</sup>.

Böylece tazminat hukuku alanında cismani zarar; tedavi giderleri, çalışma gücünün yitirilmesinden kaynaklanan zararlar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar olarak ortaya çıkmakta; kişinin beden ve fikir gücünün kazanç getirecek şekilde kullanılması olarak tanımlanan çalışma gücünün kayıp veya azalması halinde, bu kayıp veya azalmadan kaynaklanan zarar, tazminat hukuku ilkeleri uyarınca, geleceğe ilişkin varsayıma dayalı bir hesaplamayla belirlenebilmektedir<sup>435</sup>. Eğer yardımdan yoksun kalma sebebi ile hükmedilecek tazminatın hesaplanmasında ölüm meydana gelmezse, talepte

---

<sup>432</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.176.

<sup>433</sup> Kaya, a.g.e., s.294.

<sup>434</sup> Şahbaz, s.170.

<sup>435</sup> Karakaş, Uygulama Rehberi, s.268.

bulunan kimsenin elde etmesi muhtemel yardım miktarı göz önünde bulundurulur. Böylece tazminatın hesaplanmasında gerek ölen şahsın yaşı, gerekse yardım gören kimsenin durumu itibari ile yardım devam süresi göz önünde bulundurulur<sup>436</sup>.

İş kazası nedeniyle işçinin beden ve ruh sağlığının bozulması sonucu doğan acı ve üzüntü şeklindeki zararlar manevi tazminatı oluşturur<sup>437</sup>. Manevi tazminat isteme hakkı kural olarak zarar görene ait bir haktır. Ancak, zarar gören ölmeden önce dava açmış veya dava açma iradesini izhar etmiş ise, manevi tazminat isteme hakkı mirasçılara intikal eder. Mirasçılar açılmış davaya devam edebilirler veya dava henüz ikame edilmemiş ise, bizzat dava açabilirler<sup>438</sup>.

Manevi zarar, her bir davacı için maddi tazminattan ayrı olarak belirtilmesi gerekir. Dava dilekçesinde maddi ve manevi tazminat ayrı ayrı gösterilmişse, hâkim, istenen tazminatın ne kadarının maddi ve ne kadarının manevi tazminata ait olduğunu sorarak tespit ettirmelidir. İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan, maddi ve manevi zararları dava edebileceği gibi, işçinin ölümü halinde Borçlar Kanunu'na gereğince de ölenin yardımından mahrum kalan kimseler de bu zararın tazmini için dava açabilirler. Yapılan masraflar bakımından, kanunun yüklediği mükellefiyetler uyarınca veya vekâletsiz iş görme kaidelerine göre yapmak zorunda bulunan kişiler de bu sebeple davacı olabilirler. Davacının ceza kovuşturması sırasında bir kimseden davacı olmadığını söylemesi, sırf ceza tatbikatı yönünden olduğundan, iş mahkemesinde maddi tazminat davası açmasına engel değildir<sup>439</sup>.

Manevi tazminatla ilgili Yargıtay'ın bir kararına göre, somut olayda; olayın iş kazası olduğu ve olaydan üzüntü duyulduğu dikkate alınarak, BK'nun 47'nci maddesine ve 26.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı içtihadı birleştirme kararının içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine ve hak kurallarına göre davacının tedavi dosyası ve sağlık raporları getirtilerek incelenip, ortaya çıkacak sonuca göre uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekir<sup>440</sup>.

---

<sup>436</sup> Ateşli, Gider İlişkisi – II, s.47.

<sup>437</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.205.

<sup>438</sup> YHGK. 03.04.1963, E.1963/4-80, K.1963/42, Karakaş, Uygulama Rehberi, s.247.

<sup>439</sup> Yelekçi, Kanun Şerhi, s.160.

<sup>440</sup> Y.21.HD. E.2006/8339, K.2006/9319, Yelekçi, Kanun Şerhi, s.254.

Borçlar Kanunu'nun 47'nci maddesindeki ifade dikkate alındığında, manevi tazminatının istenebilmesi ancak özel hallerin varlığına bağlanabilmesinde mümkün olmaktadır. Bu özel hali ise, işverenin kusuru olarak görmek yeterli olacaktır. Aksi halde manevi tazminat yalnızca işverenin kusurlu olduğu hallerde istenebilir gibi bir sonuca ulaşılabilecektir ki yargısal uygulama bu yönde gelişmemiştir. Türk hukukundaki sorumluluğun kural olarak kusurlu sorumluluk olduğundan hareket edildiğinde, işverenin manevi tazminattan doğan sorumluluğunun da doğal olarak kusura dayalı oluşu düşünülebilir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği almayan işveren, kusurlu olduğundan oluşan manevi zararı karşılamak zorunda kalacaktır. Ancak şu husus önemlidir ki, Borçlar Kanunu'ndaki sorumluluğun kusurlu sorumluluk olarak düzenlenmemiş olmasıdır. Zira söz konusu hükme göre manevi tazminata karar verilirken özel hallerin varlığı aranır. Dikkat edilirse özel haller, tazminat miktarını belirlerken değil, çok daha önce, tazminata hükmedilip edilmeyeceği noktasında dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla işverenin kusuru manevi tazminatın koşullarından biri değildir. O halde özel hallerden ne anlaşılması gerektiğini yargıç belirleyecektir<sup>441</sup>.

İşverenin kusuru da özel hallerden birisini oluşturur. İşyerinde gereken önlemleri almayarak zarara sebep olan işveren bu kusuru karşısında manevi tazminat ödemek zorunda kalır. Ancak yüksek mahkeme bazı özel hallerde bu maddenin yargıca tanıdığı yetkiden hareketle, kusuru olmayan işvereni de manevi tazminat ödettirmek kararını verebilmektedir. Bu tür olaylarda, işveren kusurlu bulunmadığı halde, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkış şekli, trajik sonuçları, duyulan acı ve ıstırapın büyüklüğü, tedavinin uzun sürmesi gibi özel haller dikkate alınarak manevi tazminat kararı verilebilmektedir. Fakat bu durumda işverenin ödeyeceği tazminattan hakkaniyete uygun bir indirim yapılması da mümkün olmaktadır<sup>442</sup>.

---

<sup>441</sup> Akın, Tazminat Hakları, s.87.

<sup>442</sup> Akın, Tazminat Hakları, s.87.

## SONUÇ

Çalışmamızda, ülkemizin önemli sorunları arasında yer alan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kavramı, ilgili mevzuat ve Yargıtay kararları ışığında incelenmeye çalışılmıştır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışanlar ve çalıştırılanlar bakımından en önemli sosyal güvenlik riskleridir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, sosyal güvenliğin sözü edilen iki önemli riskine karşı sosyal güvenlik sağlama maksadı ile düzenlenen bir sosyal güvenlik hukuku dalıdır. Bu sigorta dalında iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin ortaya çıkması durumuna karşılık sosyal güvenlik sağlanır.

Sigortalı, uğradığı iş kazası veya maruz kaldığı meslek hastalığı sonucu kısmen veya tamamen, geçici veya sürekli olarak iş göremez hale gelebilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalının çalışma gücünü korumak ve sağlığı ile ilgili zararlı sonuçlarını gidermek amacıyla sağlık hizmetleri sunmaktadır. 5510 sayılı Kanun ile birlikte genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin iş kazası ile meslek hastalığı sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetleri genel sağlık sigortası tarafından karşılanacaktır. Bunun yanında Kurum, iş göremez hale düşen sigortalıya ekonomik güvence sağlama anlamında parasal yardımlar da yapmaktadır. Aynı zamanda iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle çalışırken ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmakta, cenaze giderleri ve evlenme ödeneği de verilmektedir.

İşçi, iş sözleşmesine bağlı olarak edimini yerine getirirken veya işverenin iş sözleşmesiyle yükümlü olduğu işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı işlemleri neticesinde gerekli tedbirleri almaması nedeniyle işçi iş kazasına uğramakta veya meslek hastalığına maruz kalmaktadır. Bu olay milli ekonomiye, işçiye ve işverene ağır yükler getirmektedir. Devlet, zararları gidermek için harcamalar yapmaktadır. Ülke kaynaklarının yok olması sonucunu ortaya çıkartmaktadır. İş gücü ve işgünü kayıplarıyla birlikte ulusal kalkınmayı engelleyici ve ulusal refah düzeyini düşürücü etki göstermektedir. İşverenler ise yüksek miktarlarda tazminat ödemek zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca üretim

maliyetlerinin artmasına neden olmakta ve bu durum işletmeleri olumsuz etkilemektedir. Diğer taraftan işçiler geçici veya sürekli çalışamaz duruma düşmekte olup işçilerin ölümü halinde ise ailesi destekten yoksun kalmaktadırlar.

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kolunda, sosyal güvenliğin diğer dallarından farklı olarak yardıma hak kazanabilmek için belli bir süre prim ödemek ya da belirli bir süre sigortalı olmak gibi şartlar öngörülmemiş sadece sosyal sigorta ilişkisinin kurulmuş olması yeterli kabul edilmiştir. Şu halde iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolu düzenlenirken, iş kazası ve meslek hastalıkları riskinin niteliği dikkate alınmış ve düzenleme de ona göre yapılmıştır.

Her sektördeki teknolojik gelişmeyle birlikte, iş güvenliği çalışma hayatının tüm alanlarına yayılmış; yeni oluşturulan iş kolları yeni güvenlik ve sağlık sorunlarını beraberinde getirmiştir. Çalışanların işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıkları gibi insan sağlığına zarar veren olumsuz koşullardan korunmasıyla, çalışanlar için beden ve ruh sağlığı açısından güvenilir bir çalışma ortamının zemini hazırlanmalıdır. Devletin, işçi ve işveren sendikalarıyla birlikte gerekli yasal düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir. Ayrıca denetimler de uygun aralıklarla yerine getirilmelidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarında, önleyici tedbirlerin ve eğitimin önemi açıkça ortaya konmalıdır. İşçinin korunması, teknik, tıbbi ve psikolojik tedbirleri kapsamaktadır. Kapsam olarak işçinin korunması, çalışan insanın yaşamını ve sağlığını, çalışma gücünün korunmasına ve çalışmayı insani koşullara göre düzenleyerek, eğitime katkıda bulunacak tedbirlerin bütününden oluşur. İşyeri, yapısı ve koşullarına göre planlanacak iş güvenliği eğitim projesi kapsamında, her sektör için ayrı ayrı belirlenerek çalışma şartları da değerlendirilmelidir.

5510 sayılı Kanun'la getirilen yeniliklerle beraber 4/I-a kapsamındaki sigortalar yanında kendi adına ve hesabına çalışan 4/I-b kapsamındaki sigortalılar ile 4/I-c kapsamındaki kamu görevlileri de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmektedirler. Bu husus Kanun'un amaçladığı norm birliğini yakalama hususunda yerinde bir karar olurken iş kazası ve vazife maluliyeti kavramlarını ayrı ayrı düzenlemek ise gereksizdir.

Yeni düzenlemeyle birlikte Kanun'da yer alan iş kazası sayılan hal ve durumlardaki toplu taşıma şartı kaldırılarak işverence sağlanan münferit bir taşıtla işin yapıldığı yere



gidiş ve gelişlerde sigortalıyı bedenen veya ruhen özre uğratan olayların iş kazası kabul edilmesi olumlu bir gelişmedir. Ancak bu husus 4/I-a kapsamındaki sigortalılar için geçerli olup, sigortalının işinin gereği bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelen olaylar, kendi nam ve hesabına çalışanlar açısından iş kazası olarak değerlendirilmemiştir.

506 sayılı Kanun'da iş kazalarının iki gün olan bildirim süresinin 5510 sayılı Kanun ile birlikte üç iş gününe çıkarılmış olması yerinde bir karardır. Bildirim süreleri işgünü olarak belirlendiğinden; cumartesi, pazar ile ulusal bayram ve genel tatil günleri hesaba katılmaz. Bu günlere rast gelen günleri takip eden günden itibaren üç günün hesabına devam edilir.

Sigortalının uğradığı kaza ile zarar arasında uygun bir illiyet bağının bulunması zorunludur. İşyerinde gerçekleşen her kaza iş kazası olarak görülmemektedir. Buna göre iş kazası olarak nitelendirilecek her olay, kendi özel koşulları içerisinde değerlendirilmeli ve belirtilen unsurların varlığı ayrı ayrı göz önünde bulundurulup hüküm verilmelidir.

İşveren işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken önlemleri almaz ve bundan dolayı da iş kazası veya meslek hastalığının vuku bulmasına sebep olduğu kanıtlanırsa, Kurumun sigortalıya yaptığı harcamaları kusurları oranında gidermek zorundadır. İşverenin belirtilen yükümlülükleri yerine getirmesindeki gecikmesi, işçinin tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olursa, Kurumun uğrayacağı her türlü zarardan işveren sorumlu tutulmuştur.

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, işverene bir takım yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülükler iki grupta toplanabilir. Bunlardan birincisi; sigorta ilişkisinden doğan yükümlülüklerdir. Bunlar işyerinin tescili, işe giriş bildirgesi verme, prim ödeme ve prim belgeleri ile ilgili yükümlülüklerdir. Diğer ise iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili yükümlülüklerdir. Bunlar; iş kazası ve meslek hastalıklarını Kanun'da belirtilen süre içerisinde Kuruma bildirme ve iş kazasına uğrayan sigortalıların, Kurumca tedavi altına alınıncaya kadar geçecek sürede, gereken sağlık yardımlarını yaptıрма yükümlülüğüdür.

5510 sayılı Kanun'da iş kazaları açısından kaçınılmazlık ilkesi esas alınmış, 506 sayılı Kanun'da yer alan bağışlanmaz kusur hali kavramı yerine 5510 sayılı Kanun'da ağır

kusur kavramı getirilmiştir. Ayrıca yeni mevzuatta suç sayılabilir hareket ibaresi yer almamaktadır.

Son olarak iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işveren ve üçüncü kişiler kusurun aidiyet ve oranı ölçüsünde Kuruma ve işçiye karşı sorumlu tutulmaktadırlar. Bu sorumluluk iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçinin çalışma gücünün yitirilmesinden kaynaklanan ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi tazminat ile beden ve ruh sağlığının bozulması sonucu doğan acı ve üzüntü şeklindeki manevi tazminat hakkı doğurmaktadır.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akyiğit, Ercan (2003), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları**, İstanbul: Ethemler Yayıncılık.

Akın, Ebru Pakin (2005), **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, İstanbul: Legal, **(Kadın İşçiler)**.

Akın, Levent (2007), **Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti**, Ankara: Yetkin Yayınları, **(Bağımlı Çalışanlar)**.

\_\_\_\_\_ (2009), “Meslek Hastasının Sosyal Sigorta ve Tazminat Hakları”, **Prof. Dr. Ali Naim İnan’a Armağan**, Seçkin, **(Tazminat Hakları)**.

Akyıldız, Hüseyin (2004), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Isparta.

Alper, Yusuf (2003), **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Bursa: Ekin.

Andaç, Faruk (2005), **İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku) Uygulaması**, Ankara: Yargı Yayınevi.

Araslı, Utkan (2002), **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, 1, Ankara: Turhan Kitabevi.

Arıcı, Kadir (1999), **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Ankara: Sargın Ofset.

\_\_\_\_\_ (1999), **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, **(İş Sağlığı)**.

Arıkan, Yahya (2009), **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlikte Meslek Mensubunun El Rehberi**, Ankara: TÜRMOB Yayınları – 360.

\_\_\_\_\_ (2010) , **Çalışma Hayatında Sosyal Güvenlik El Rehberi**, Ankara: TÜRMOB Yayınları – 374.

Aslanköylü, Resul (2004), **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, 1, Ankara: Yetkin Yayınları.

Atamanalp, M. Celaleddin (1975), **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Tedbirlerinin Ücretlere ve Maliyetlere Etkisi**, Erzurum.

Ateşli, Erkan (2001), “İş Kazaları Nedeni İle İşveren Aleyhine Açılabilir Tazminat Davaları ve Gider İlişkisi ”, **Vergici Ve Muhasebeciyle Diyalog**, 157, 51–56.

\_\_\_\_\_ (2001), “İş Kazaları Nedeni İle İşveren Aleyhine Açılabilir Tazminat Davaları ve Gider İlişkisi – II”, **Vergici Ve Muhasebeciyle Diyalog**, 158, 45–50.

Aydın, Müjdat (1990), **Örgün Eğitimin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Ankara.

Aydın, Ufuk (1999), **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**, Eskişehir.

\_\_\_\_\_ (2002), **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir.

Balcı, Mesut (2008), **İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Davaları: Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması Ve İçtihatları**, Ankara: Yetkin Basımevi.

Bekir Geçer, Bekir (2008), **Sosyal Güvenlik Reformu Uygulayıcı Rehberi**, İstanbul.

Biçer, Engin (2007), **İş Kazalarının Nedenleri, Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Bigat, Şevket Güney (2008), **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, İstanbul: Zigana.

Bilgili, Özkan (2003), “Hastalık Sigortasında Geçici İş Göremezlik Ödeneği ve Ödeme Süresi”, **Vergici Ve Muhasebeciyle Diyalog**, 180, 156–162.

\_\_\_\_\_ (2008), **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması (5502 ve 5510 Sayılı Kanunlara Göre) Açıklamalı, Örnekli, Karşılaştırmalı**, Ankara: ASMMMO. (Sosyal Güvenlik Uygulaması).

Binbir, Sinan (2007), **500 Soru ve Cevapta Yeni Sosyal Güvenlik Rehberi Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 506 Sayılı Kanun ile**

**Karşılaştırmalı Olarak Soru ve Cevaplarla Açıklanması**, Ankara: Yaklaşım Yayınları.

Bostancı, Yalçın (2005), “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası kavramı”, **Kamu-İş**, 8(1), 1–35, **(Yargıtay Kararları)**.

\_\_\_\_\_ (2007), **Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Can, Mehmet (1995), **Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Caniklioğlu, Nurşen (2006), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Çalışma ve Toplum**, 8, 50-92.

Cenk, Ramazan (1999), **Ücretler, Tazminatlar ve Harcırahlar**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Çelik, Nuri (2006), **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta.

Çolak, Mahmut (2006), **Kısa Vadeli Sigorta Kollarında İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık, Analık Sigortalarında Açıklama, Yorum ve Yargı Kararları Işığında, İşveren, Sigortalı, Üçüncü Kişiler Açısından Sorumluluk ve Rücu**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, **(Kısa Vadeli)**.

\_\_\_\_\_ (2009), “5510 Sayılı Kanun’da Hizmet Akdine İstinaden Sigortalı Çalıştıran İşverenlerin Yükümlülükleri”, **Sosyal Diyalog Dergisi**, 1(1), 82–88.

\_\_\_\_\_ (2009), **Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Uygulamaları**, Ankara: Desen.

Çubuk, Ali (1982), **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Kurumları**, Ankara.

Değirmencioğlu, Ayşe Özlem (2006), **Yargıtay İçtihatları Işığında İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Demirci, Hakkı (2009), “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında SGK’nın İşveren ve 3. Kişilere Rücu Hakkı Şartları ve Tazminat Hesabı”, **Mali Çözüm**, 92, 205–216.

Demircioğlu, Murat (2005), **Değişik Yargı Kolu Uygulamalarında İş Göremezlikten Doğan Tazminatlar**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dilik, Sait (1971), **Türkiye’de Sosyal Sigortalar İktisadi Açıdan Bir Tahlil Denemesi**, Ankara.

Ekmekçi, Tuncay (2011), **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul, Beta.

Ekonomi, Münir (2002), **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, (Değerlendirme 2000).

\_\_\_\_\_ (2003), **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, Ankara: KAMU-İŞ, (Değerlendirme 2001).

Erdoğan, Gürbüz (2006), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Detay Yayıncılık. (İş)

Eren, Fikret (1994), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2**, İstanbul.

Evcil, Cahit ve Geçer, Bekir (2004), **Sosyal Sigorta İşlemleri İşveren Rehberi**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Feyzioğlu, Feyzi Necmeddin (1976), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 1**, İstanbul.

Geçer, Bekir (2009), **Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi**, İstanbul: Acar.

Genç, Cemal (2005), **İş Hukuku**, Trabzon: Akademi.

Günay, Cevdet İlhan (2004), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Ankara: Yetkin Yayıncılık.

\_\_\_\_\_ (2007), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**, Ankara: Yetkin Yayıncılık, (Sosyal Güvenlik).

Güven, Ercan (1976), **Sosyal Sigortalar Genel Uygulama İlkeleri ve Sosyal Sigorta Kolları**, Eskişehir.

Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Canikoğlu, Nurşen (2010), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta.

Hançer, Bekir (2008), “5510 Sayılı Kanun ile Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların İş Kazası ve Meslek Hastalığı İşlemleri”, **Mali Çözüm**, 90, 241–248.

\_\_\_\_\_ (2008), “5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar”, **Mali Çözüm**, 91, 293–302.

İnce, Ergün (1998), **Çalışma Hukuku**, İstanbul: Artı.

Karakaş, İsa (2004), “İş Kazası Olaylarında Kaçınılmazlık Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Sınırları”, **Maliye Postası Dergisi**, 573, 114–116, (**Kaçınılmazlık Halleri**).

\_\_\_\_\_ (2006), **İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, (**İhtilaflar ve Çözüm Yolları**).

\_\_\_\_\_ (2008), **Açıklama, Gerekçeli Kanun, Yönetmelik, Tebliğ, Forum, Belge Ekleri ve En Son Yargı Kararları Işığında Yeni Sosyal Güvenlik Mevzuatı Uygulama Rehberi**, Ankara: Yargı Yayınevi, (**Uygulama Rehberi**).

Karatekin, Neslihan Sündüs (2006), **İşveren Sorumluluk Sigortasının Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri ve Sigorta Sektöründe Uygulanması**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.

Kaya, Pir Ali (2010), **Açıklamalı, Gerekçeli ve İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulamasında Gerekli Olan Belgeler**, Bursa: Bursa SMMMO.

Keskin, Mustafa (2007), “İş Kazası Soruşturmalarında Yanlıştan Dönülüyor”, **Mali Çözüm**, 82, 257-260.

Korkusuz, Refik ve Uğur, Suat (2009), **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, Ankara: Karahan Kitabevi.

Koç, Muzaffer (2004), “İş Hukukunun Temel Kavramları: İşçi”, **Mali Çözüm**, 67, 60–67.

\_\_\_\_\_ (2004), “İş Hukukunda İşveren Kavramı ve Unsurları”, **Mali Çözüm**, 69, 82–95.

Kurt, Resul (2001), “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasında İşveren ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu”, **Vergici Ve Muhasebeciyle Diyalog**, 281, 145–156, **(Üçüncü Kişiler)**.

\_\_\_\_\_ (2003), **İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar**, İstanbul: İSMMMO. **(Usul ve Esaslar)**.

\_\_\_\_\_ (2003), **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu (Yorum ve Açıklamalı)**, İstanbul: Süryay.

\_\_\_\_\_ (2005), “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren ve Meslek Mensuplarının Yükümlülükleri”, **Mali Çözüm**, 73, 66-81.

\_\_\_\_\_ (2006), “Sosyal Güvenlik Reformu İle İş Kazalarının Bildirilmesi Ve Soruşturulmasında Yapılan Değişiklikler”, **Mali Çözüm**, 224–231, **(İş Kazalarının Bildirilmesi)**.

\_\_\_\_\_ (2008), “Sosyal Güvenlik Reformuyla İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazası Olaylarında Sigortalılara Sağlanan Yardımlarda Yapılan Değişiklikler”, **Mali Çözüm**, 87, 257–260.

\_\_\_\_\_ (2009), **Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi**, İstanbul: Tiem, **(Sosyal Güvenlik Reformu)**.

Lale, Süleyman (2007), **Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Limon, Resul (1998), **SSK’da İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolu**, Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları.

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2005), **İş Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi.

Narter, Sami (2002), **İş Kazalarından Doğan Tazminatlar Ve Hesaplama Yöntemleri**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara



Oğuzman, M. Kemal ve Öz, M. Turgut (2010), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Olgaç, Cüneyt (2006), **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemimizde 200 Soruda Sosyal Sigorta Uygulamaları ve Genel Sağlık Sigortası**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Olgaç, Cüneyt ve Bulut, Mehmet (2009), **1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili Mevzuat**, Ankara: Türmob Yayınları – 369.

Oral, A. İlhan (2001), **Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Özcan, Tahsin (1995), **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özdamar, Murat ve Çakar, Erden (2009), “5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalılığın Başlangıcı ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi”, **Mali Çözüm**, 92, 303–310.

Özdemir, Cumhuriyet Sinan (2004), “İş Kazası Sonucu İşverenin Yükümlülüğü”, **Maliye Postası Dergisi**, 570, 124–126.

\_\_\_\_\_ (2007), **1000 Yargıtay Kararı Açıklamalı İş Kanunu**, Ankara: Adalet Yayınevi, (Yargıtay Kararı).

Özkan, Erkan (2005), “Sosyal Sigortalar Kurumunda Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Rapor Parası”, **Yaklaşım Dergisi**, 149, 149-154.

Pusatlı, Ayşen (2006), **Sağlık Sigortası**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Seratlı, Gaye Burcu (2003), **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara: Yetkin Yayınları.

Sözer, Ali Nazım (1991), **Sosyal Sigorta İlişkisi**, İzmir.

\_\_\_\_\_ (1997), “506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası”, **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan**, İstanbul: Beta, (506 Sayılı Yasa).

\_\_\_\_\_ (2001), “Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı Ve Unsurları”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, C.II, İstanbul: Beta, 1893–1917, **(Türk Sosyal Sigortalar)**.

Süngü, Yakup (2007), “Sosyal Güvenlik Reformu’nun Gelir Dağılımı Üzerinde Etkisi”, **TÜHİS**, 20(5), 47-69.

Süzek, Sarper (2006), **İş Hukuku**, İstanbul: Beta.

Şahbaz, Zübeyde Başboğa (2008), **İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şakar, Müjdat (1998), **Sosyal Sigortalar Uygulaması El Kitabı**, İstanbul: Beta.

\_\_\_\_\_ (2006), **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, İstanbul: Der Yayınevi.

\_\_\_\_\_ (2006), “İş Kazası veya Meslek Hastalığında Sosyal Sigortaların İşverene Rücuu”, **Mali Çözüm**, 77, 205–211, **(İşverene Rücuu)**.

Şamiloğlu, Erkan (2008), **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Şimşek, Akın (2008), **Son Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Taşkent, Savaş (2001), “İş Kazası Kavramı”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, 2, İstanbul: Beta, 1951–1966.

Tezel, Şevket (2007), **İşverenler, Sendikalar ve Personel Yöneticileri İçin Uygulamalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Yaklaşım: Ankara. **(Uygulamalı İş)**

Tezel, Ali ve Tezel, Şevket (2004), **Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık. **(Sosyal Sigortalar)**

Topcuk, Yılmaz, “Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları”, **Sosyal Diyalog Dergisi**, 1(1), 32–43.

- Tufan, Beril (1994), **Göçmen İşçilerde İş Kazaları**, Ankara, (Göçmen İşçiler).
- Tuncay, A. Can (2000), **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta.
- Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ömer (2008), **Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları**, İstanbul: Legal
- Türk, Mehmet Hakan (2006), **Trabzon Arsin Organize Sanayi Bölgesinde İş Kazası Sıklığı ve Etkileyen Risk Faktörleri**, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Türkçe Sözlük (1988), C.I-II, Ankara: TDK Yayınları.
- Uşan, M. Fatih (2001), “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalışması”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, 2, İstanbul: Beta, 1436–1473.
- \_\_\_\_\_ (2009), **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Ankara: Seçkin.
- Ünal, Hasan (2006), **Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Yaşar, Ayhan (2010), **Sakarya’da Bir İnşaat Sahasında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşulları ile İş Kazası Geçirme Durumları ve İlişkili Etmenler**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yelekçi, Memduh (2002), **Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Politika - Ekonomik Gelişim Sosyal Güvenlik İş Hukuku Açısından Sosyal Sigortalar Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları**, Ankara: Yargı Yayınevi.
- \_\_\_\_\_ (2004), **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Gazi, (Kanun Şerhi).
- Yazgan, Turan (1992), **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, İstanbul.
- <http://www.urundergisi.com/makaleler.php?ID=1663>, 10.05.2011.

[http://www.ankarameslek Hastanesi.gov.tr/?p=meslek\\_hastalıkları&tur=meh](http://www.ankarameslek Hastanesi.gov.tr/?p=meslek_hastalıkları&tur=meh), 10.05.2011.

## ÖZGEÇMİŞ

Ömer AKBAY, 16.05.1983 tarihinde Trabzon'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini aynı ilde tamamladı. 2005 yılında KTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden mezun oldu. 2006 yılında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Stajına başladı. 2009 yılında 3568 sayılı yasa gereği SMMM ruhsatı almış olup halen serbest olarak mesleki faaliyetlerini icra etmektedir.

2007 yılında KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlayıp 2009/2010 bahar döneminde Erasmus Programı kapsamında Litvanya'da Mykolas Romeris Üniversitesi'nde eğitim gördü.

Akbay, bekar olup, İngilizce bilmektedir.