

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDA KURUMUN İŞVERENE RÜCU HAKKI

RIGHT TO RECOURSE OF THE INSTITUTION IN CASE OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND DISEASES

Özgür OĞUZ*

Özet: İş kazası ve meslek hastalığı halinde Sosyal Güvenlik Kurumu (Kurum) tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine parasal yardım sağlanmaktadır. İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde de Kurumun rücu hakkı bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Kuruma rücu hakkı tanınmasının esas nedeni, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli ve bütün önlemleri almaya teşvik etmektir. Bu bağlamda Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğine dair doktrinde görüş birliği sağlanamamış olup, halefiyet esasına dayandığını savunanlar olduğu gibi, halefiyet esasına dayanmadığını savunanlar da bulunmaktadır. Bununla beraber eski Kanun döneminde Kurumun rücu hakkının miktarı ve gelirlerde meydana gelen artışın rücu edilip edilemeyeceği hususundaki karmaşa, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile son bulmuş ve gelirlerde meydana gelen artışların rücu edilemeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca eski kanun döneminde tartışılan rücu davasında zamanaşımı ve faiz başlangıç tarihi konuları da yeni Kanun'da netleşmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurum, Rücu, İşveren, Halefiyet

Abstract: In case of occupational accidents and occupational diseases, monetary assistance for the insured and the right owners is provided by the Institution. In case that the employer fails to fulfil his obligations, the Institution has the right to recourse. The main reason of Institution's right to recourse is to encourage employers to take all the necessary measures for occupational health and safety. In this context, there is a discussion in the doctrine about the legal nature of the right to recourse of the Institution, whether this right is based on the principle of subrogation or not. However, the discussions on the amount that can be recoured by the Institution and the confusion if the increase of incomes can be recoured have been solved by the Law numbered 5510 and it is set forth that the increase of incomes cannot be recoured. In addition, the discussions on the period of limitation in recourse cases the and beginning date of interest have become clear by the new Law.

Keywords: Institution, Recourse, the Employer, Subrogation

* Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ooguz1@anadolu.edu.tr

I. GİRİŞ

İş kazası ve meslek hastalığı meydana geldiğinde Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalıya genel sağlık sigortası kapsamında sağlık yardımı yaparken, 5510 sayılı Kanun kapsamında da parasal yardım yapmaktadır. Sigortalının çalışmadığı sürelerde ücret kaybını önlemek adına Kurum tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Eğer sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünü %10'dan fazla kaybederse sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Ayrıca sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine ölüm geliri, cenaze giderleri; kız çocuklarına da evlenme ödeneği verilmektedir.

Kurum tarafından yapılan bu yardımlar belli şartların varlığı halinde rücu hakkı kapsamında işverenden geri alınmakta ve böylece Kuruma tanınan rücu hakkı iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri konusunda hem caydırıcı etki oluşturmakta hem de gerekli önlemlerin alınması konusunda işvereni teşvik etmektedir. Ayrıca rücu hakkının kullanılmasıyla Kurum malvarlığında meydana gelen azalmalar da böylece giderilmiş olmaktadır.

Kurum rücu hakkını, 5510 sayılı Kanun md. 14'te meslek hastalığını süresinde bildirmeyen işverenin sorumluluğu, md. 21/II'de iş kazasını süresinde bildirmeyen işverenin sorumluluğu, md. 23'te Kuruma bildirilmeyen sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı geçirmesi halinde işverenin sorumluluğu ve md. 76'da düzenlenen iş kazası geçiren sigortalıya Kurum el koyuncaya kadar gerekli sağlık yardımlarını yapmayan işverenin sorumluluğu hallerinde kullanacaktır. Paragraf yeniden şöyle düzeltilebilir:

5510 sayılı Kanun kapsamında Kurumun rücu hakkı, Kanun'un;

- a) 14. maddesinde, meslek hastalığını süresinde bildirmeyen işverenin sorumluluğu,
- b) 21. maddesinin 2. fıkrasında, iş kazasını süresinde bildirmeyen işverenin sorumluluğu,
- c) 23. maddesinde, Kuruma bildirilmeyen sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı geçirmesi halinde işverenin sorumluluğu ve
- d) 76. maddesinde ise iş kazası geçiren sigortalıya Kurum el koyun-

caya kadar gerekli sağlık yardımlarını yapmayan işverenin sorumluluğu şeklinde düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda çalışmamız kapsamında iş kazası ve meslek hastalığında kurumun rücu hakkı, eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve şu anda yürürlükte bulunan 5510 sayılı Kanun ve yargı kararları ışığında iki ana bölümde ele alınmıştır. “İş Kazası ve Meslek Hastalığı” başlıklı ilk bölümde genel olarak iş kazası ve meslek hastalığından bahsedilmiş, sırasıyla kavramlar ve unsurlar tanımlanarak, iş kazası ve meslek hastalığının Kuruma bildirilmesi ve Kurum tarafından sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan yardımlara yer verilmiştir.

“Kurumun İşverene Dava Hakkı” başlıklı ikinci bölüm de ise, Kurum’un dava hakkının hukuki niteliğine, 5510 sayılı Kanun kapsamında işverenin sorumluluk hallerine, rücu tazminatının miktarına, rücu davasında zamanaşımı ve faize yer verilmiştir.

II. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

1. Genel Olarak

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığı ilk kez 1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu’nda düzenlenmiştir. Daha sonra ise 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Şu anda ise yürürlükteki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda iş kazası ve meslek hastalığına yer verilmiştir. Ayrıca bu kanun hazırlanırken 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri de esas alınmıştır.

Her ne kadar hem iş sağlığı ve güvenliği hem de sosyal güvenlik alanında geniş kapsamlı kanuni düzenlemeler yapılmışsa da dünya üzerinde iş kazası ve meslek hastalıkları yaşanmaya devam etmektedir. Nitekim ILO’nun verilerine göre son on yılda dünya üzerindeki iş kazası geçiren ve meslek hastalığına yakalan kişi sayısı 350 milyondur. Bunların 300 milyonu geçici iş göremez durumuna düşmüştür.¹

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_212131.pdf, (E.T.18.02.2017).

SGK tarafından hazırlanan iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri² incelendiğinde 2014 yılında 221.366 sigortalı iş kazası geçirmiş ve 494 sigortalı meslek hastalığına yakalanmışken; 2015 yılında 241.517 sigortalı iş kazasına, 510 sigortalı ise meslek hastalığına yakalanmıştır.³ Bu durum ülkemizde yıllardır süren hazin tablonun halen devam ettiğinin de göstergesidir.

Tüm dünyayı ilgilendiren, yıllar geçtikçe ve teknoloji ilerledikçe azalması beklenen fakat artan iş kazası ve meslek hastalıklarına sosyal, ekonomik, psikolojik ve çevresel faktörler etki etmektedir.

2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları

2.1. İş Kazası Kavramı

İş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 13. maddesinde düzenlenmiştir. Her ne kadar madde başlığında "iş kazasının tanımı" denilmiş olsa da madde incelendiğinde iş kazasının tanımına yer verilmediği, sadece hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazaların iş kazası olarak kabul edileceğine yer verildiği görülecektir.⁴ Mülga 506 sayılı Kanun'un 11. maddesinde iş kazasının tanımı yapılmış ve hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazaların iş kazası olarak değerlendirileceği belirtilmişti. Maddeye göre, "İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır." 6331 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (g) bendine göre ise iş kazası, "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olayı ifade eder."⁵

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre, "İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

² <https://tuisag.com/2014-yili-kazasi-ve-meslek-hastaliklari-istatistikleri/>, (E.T.18.02.2017).

³ Ali Nazım Sözer, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, İstanbul 2015, s. 310.

⁴ Müjdat Şakar, Sosyal Sigorta Uygulamaları, Beta, İstanbul 2014, s. 215.

⁵ A. Sözer, (2015), s. 311.

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

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

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

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

1.2. İş Kazasının Unsurları

2.2.1. Kazaya Uğrayanın 5510 Sayılı Kanun Anlamında Sigortalı Olması

5510 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre sigortalı, "kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder." Madde kapsamında bir işverene bağımlı olarak çalışanların yanı sıra bağımsız çalışanlar da sigortalı sayılmıştır. Kanun'un 4. ve 5. maddelerinde sigortalı sayılanlar ile kısmen sigortalı olanlara değinilmiştir. Kazanın iş kazası sayılabilmesi için kişinin 4. veya 5. madde kapsamında sigortalı olması gerekmektedir, aksi halde iş kazası olarak değerlendirilmez.⁶ Nitekim Yargıtay da pek çok kararında bu hususa değinmiştir.⁷

Sigortalının iş kazası hükümlerinden yararlanması için işveren tarafından Kurum'a bildirilmesi gerekli değildir. Kurum'a bildirilmeden kazaya uğrasalar dahi uğranılan kaza iş kazası olarak değerlendirilecektir.⁸ Ayrıca Kanun kapsamında sigortalının iş kazası hükümlerinin-

⁶ Zeki Kaynak, Sosyal Sigorta ve Uygulaması, Adalet, Ankara 2015, s. 583; Fatih Arkan, "İş Kazaları Nedeniyle SGK'nın Rücu Alacakları", www.taa.gov.tr, s. 4.

⁷ A. Sözer, A.(2015), s. 311; Y 10 HD 25.2.1982 T, E. 1982/1019, K. 1982/1171.

⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. Bası, Beta, İstanbul 2016, s. 334; Y 10 HD, 05.10.1987 T, E. 1987/4723, K. 1987/4893; Şakar, M. (2014), s. 217.

den yararlanabilmesi için adına belirli bir süre prim yatırılmış olması şartı aranmaz. İşe girdiği gün dahi kazaya uğrasa iş kazası olarak kabul edilecektir. 5510 sayılı Kanun'un kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri bir işverene bağımlı olarak çalışanlar ve bağımsız çalışanlar hakkında uygulanırken kamu görevlileri bakımından uygulanmayacaktır.

2.2.2. Sigortalının Kazaya Uğraması

Kaza, genel olarak can veya mal kaybına, zararına neden olan kötü olay şeklinde tanımlanmaktadır.⁹ Hukuki olarak ise kazanın, dar ve geniş olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır.¹⁰ Geniş anlamda kaza, ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın oluşmasına neden olan sebeplerin tümüdür. Geniş anlamda kaza kavramına kişinin vücudunda meydana gelen zararlar, ölüm ve eşyaya ilişkin zararlar da dâhildir. Dar anlamdaki kaza ise kişinin ölmesi ve vücut bütünlüğünün ihlal edilmesi halidir. Dolayısıyla eşyaya ilişkin zararlar dar anlamdaki kaza kapsamına girmemektedir. İş kazası ise dar anlamda kaza kavramının özel bir halidir.¹¹

Bir kazanın iş kazası olarak sayılabilmesi için öncelikle zarara neden olan olayın dışarıdan gelen bir etkenden kaynaklanması gerekmektedir. Bu etken, çok kısa bir süre içinde ve ani bir şekilde meydana gelmelidir. Ayrıca zarara neden olan olay, kazaya uğrayan kişi tarafından istenilmemiş olmalıdır. Doktrinde sigortalının kusuru nedeniyle iş kazası gerçekleşmiş olması hali tartışmalıdır, fakat 5510 sayılı Kanun'un 22. maddesinin (b) bendi dikkate alındığında sigortalının kusuru halinde de kazanın, iş kazası olarak kabul edileceği fakat Kurumca yapılan yardımlarda indirimle gidilecektir.¹² Tüm bunların yanı sıra bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi hükmünde belirtilen hal ve durumlarda meydana gelmiş olması gerekir.

⁹ A. Güzel/A. Okur/N. Caniklioğlu, (2016), s. 337. A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 19. Baskı, İstanbul 2017, s. 376 vd.

¹⁰ Detaylı bilgi için bkz. Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001. s. 19 vd.

¹¹ A. Güzel/A. Okur/N. Caniklioğlu, (2016), s. 337.

¹² A. Güzel / A. Okur/ N. Caniklioğlu, (2016), s. 339. Akın, L. (2001), s. 24 vd.

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğranılan kaza başka koşullar aranmaksızın iş kazası kabul edilir. Aynı Kanun'un 11. maddesine göre, işyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. Dolayısıyla asıl işyeri, bağlı işyeri, eklenti ve araçlar da işyeri kavramı kapsamındadır. Bu nedenle sigortalının bahsi geçen yerlerde uğradığı kaza her halükarda iş kazası olarak kabul edilecektir.¹³ Yargıtay gemide kaptan olarak çalışan işçinin işyerindeyken kalp krizi geçirip ölmesini¹⁴ ve işyerinde beyin kanaması geçiren işçinin felç kalmasını¹⁵ iş kazası kabul etmiştir.

Sigortalının geçirdiği kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için kazanın mutlaka iş saatleri içinde olması gerekli değildir. Örneğin, öğle yemeği paydosu esnasında sigortalının iş arkadaşı tarafından öldürülmesi de iş kazası olarak nitelendirilecektir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 05.07.2004 tarihli ve 4465/6425 sayılı Kararına göre işyerinde işçinin intihar etmesini de iş kazası olarak kabul etmiştir.

¹³ Z. Kaynak, (2015), s. 585.

¹⁴ "... Dava konusu olayın işyeri olan gemide olduğu konusunda uyuşmazlık yoktur. Uyuşmazlık davacılar murisinin kalp krizi sonucu ölümünün iş kazası sayılıp sayılmadığı noktasında toplanmaktadır. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun'un 11-A maddesidir. Anılan maddeye göre; iş kazası sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Başka bir anlatımla 506 sayılı Kanun'un 11-A-a ve b maddelerine göre; zararlandırıcı sigorta olayının, işçinin işyerinde bulunduğu ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işverenin emrinde meydana gelmesi halinde, iş kazası sayılmasında yasal zorunluluk olduğu açıktır. Dava konusu olay; davacıların murisinin davalı şirkete ait gemide 1. kaptan olarak görevini yürüttüğü sefer sırasında işyerinde bulunduğu zamanda meydana gelmiştir. Bu durumda; meydana gelen olayın iş kazası sayılması gerekirken; mahkemece aksi düşüncelerle görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırıdır." Y 21 HD, 03.11.2004 T, 8871/9254.

¹⁵ "... Uyuşmazlık davacının geçirdiği beyin kanamasına bağlı oluşan felç'in iş kazası sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun'un 11-A maddesidir. Anılan maddeye göre, iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Başka bir anlatımla yukarıda sözü geçen Kanun'un 11-A-a ve b maddelerine göre, zararlandırıcı sigorta olayının sigortalının işyerinde bulunduğu ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işverenin emrinde meydana gelmesi halinde, iş kazası sayılmasında yasal zorunluluk olduğu açıktır. Dava konusu olayda, davacının gece bekçisi olarak görevini yürüttüğü ve işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmiştir ve davacı geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmuştur. Bu durumda meydana gelen olayın iş kazası sayılmasında yasal zorunluluk olduğu açık iken, mahkemece; alınan Adli Tıp raporu gerekçe gösterilmek suretiyle davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Y 21 HD, 21.11.2002 T, 9004/10005.

Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya sigortalı kendi adına ve hesabına çalışıyorsa sigortalının yürütümekte olduğu iş nedeniyle kazaya uğraması hali de iş kazası olarak değerlendirilir. Sigortalının işyeri dışında işverenin talimatı üzerine ve yapılan iş neticesinde uğradığı kaza iş kazasıdır.¹⁶ Örneğin, sigortalının işverenin talimatı üzerine müşterinin evinde cam balkon takarken camdan düşerek ölmesi hali de iş kazası kabul edilir.¹⁷

Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması hali, iş kazası olarak kabul edilir. İşveren sigortalı işyeri dışında bir yerde görev ifa etmekle yükümlü tutabilir. Bu işyeri dışı aynı ile olabileceği gibi başka bir il hatta başka bir ülke de olabilir. Farklı bir il veya ülke olması işçinin, işverenin otoritesi altında olduğu gerçeğini değiştirmez.¹⁸ Ayrıca Yargıtay kararlarına göre sigortalının görev ile başka bir yere gönderilmesi halinde boş zamanlarını değerlendirdiği anlarda uğradığı kaza da iş kazası olarak kabul edilir.¹⁹

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi uyarınca, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması hali de iş kazasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine 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*

¹⁶ A. Sözer, (2015), s. 324.

¹⁷ Z. Kaynak, (2015), s. 586; A. Güzel/A. Okur/N. Caniklioğlu, (2016), s. 341.

¹⁸ "... Davanın yasal dayanağı mülga 506 sayılı Kanun'un 11/A-c, 5510 sayılı Kanun'un 13-c maddesinde: "...sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda..." meydana gelen olay iş kazası sayılmıştır. Somut olayda davacılar murisinin 22.10.2002 tarihinden 03.10.2006 ölüm tarihine kadar davalı işveren işçisi olarak çalışmasının Kuruma bildirildiği, sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere 03.10.2006 tarihinde Arnavutluk'un Tiran şehrinde gece molası verip sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahat çekildiği sırada 01,30 sıralarında kalp krizi geçirip öldüğü, olayın sözü edilen madde gereği davalılar SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerekirken, Mahkemece, olayın SGK yönünden iş kazası olarak kabul edilmekle beraber iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle işveren yönünden iş kazası olarak kabul edilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Y 21 HD, 26.04.2010 T, 6341/4758.

¹⁹ Z. Kaynak, (2015), s. 586; A. Güzel/A. Okur/N. Caniklioğlu, (2016), s. 343; Y 10 HD, 02.06.1983 T, 2601/3302; Y 10 HD, 24.12.1976 T, 91915/8853; Y 9. HD, 29.12.1981 T, 11284/15904.

belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” Dolayısıyla kadın sigortalının süt izninde uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilecektir.²⁰

5510 sayılı Kanun md. 13/1-e’ye göre sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında uğradıkları kaza da iş kazasıdır. İşveren tarafından sigortalıya tahsis edilen ve kendisinin kullandığı araçla işe gidiş-gelişi sırasındaki kazalar iş kazası kabul edilir. Nitekim bu halde işveren tarafından sağlanan araç da 5510 sayılı Kanun’un md. 11/2 uyarınca işyerinden sayılır. Ayrıca aracın mutlaka işverene ait olması gerekli değildir, işverenin zilyesinde bulunması iş kazası olarak sayılmasına yeterlidir.²¹

Sonuç olarak yukarıda bahsedilen hususlardan birinin varlığı kazanın, iş kazası olarak kabul edilmesi için yeterlidir. Bu hallerin dışında meydana gelen ve sigortalıyı bedensel veya ruhsal zarara uğratan olaylar iş kazası olarak kabul edilemez.²²

2.2.3. Sigortalının Uğradığı Kaza Sonucu Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması

Sigortalının geçirdiği kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması gerekir. Bedensel zarar, kaza geçiren sigortalının vücut bütünlüğünde meydana gelen arızalardır. Bu zararlar vücudun dış organlarında meydana gelebileceği gibi, iç organlarında da meydana gelebilir.²³ Yaralanma, kemik kırılması, kemik çatlaması, yanık, görme kaybı, işitme kaybı vücudun dış organlarında meydana gelen zararlar, iç kanama, beyin kanaması, apandistin patlaması gibi zararsız iç organlarda meydana gelen zararlardır. Ruhsal zarar ise, sigortalıyı psikolojik yönden etkileyen olaylardır.²⁴ Ruhsal zarara örnek olarak ise akıl hastalığı, hafıza kaybı gösterilebilir.

Bu noktada kazada etkilenen organın protez olması durumunda, kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı doktrinde tartışılmıştır. Bizim

²⁰ Ramazan Elma, Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin, Ankara 2015, s. 169; A. Sözer, (2015), s. 327; A. Güzel/ A. Okur/N. Caniklioğlu, (2016), s. 344; Y HGK, 10.06.1983 T, 328/652; Kaynak, Z. (2015), s. 587.

²¹ A. Sözer, (2015), s. 319.

²² F. Arkan, (2015), s. 6.

²³ C. Tuncay, / Ö. Ekmekçi, (2017), s. 396.

²⁴ Tuncay/ Ö. Ekmekçi, Ö. (2017), s. 396.

de katıldığımız görüşe göre bu noktada vücut tamlığı kavramının geniş yorumlanması gereklidir. Böylece vücuda takılan bu protez artık bedenın ayrılmaz bir parçası haline geleceğinden, bunların iş kazasına konu olabilecektir.²⁵

Sigortalının uğradığı zararın Kurum tarafından kendisine yardım sağlanmasını gerektirecek nitelikte olması gerekir, aksi halde iş hayatında gündelik karşılaşılan küçük önemsiz yaralar, sıyrıklar vs. iş kazası olarak kabul edilemeyecektir. Başka bir deyişle küçük önemsiz yaralar, sıyrıklar vs. gibi durumlarda sağlık yardımlarından yararlanmak mümkün olsa da parasal yardımlara imkân vermeyecektir.²⁶ Sigortalının iş kazası neticesinde ölümü halinde de bedensel zarara uğradığı kabul edilecek ve iş kazası olarak kabul edilecektir.²⁷ Sigortalının uğradığı kaza bedensel veya ruhsal bir zarara değil de malvarlığında bir zarara yol açıyorsa, bu durumda artık geçirdiği kaza iş kazası olarak kabul edilemez.²⁸

2.2.4. Kaza ile Uğranılan Zarar Arasında İlliyet Bağının Bulunması

Sigortalının tek başına kaza geçirmesi veya tek başına bedensel veya ruhsal zarara uğraması o kazanın iş kazası olduğunu göstermez. İş kazası olabilmesi için sigortalının geçirdiği kazanın sigortalıda bedensel veya ruhsal bir zarara neden olması gerekir. Kısacası kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunması gereklidir.²⁹ Başka bir deyişle

²⁵ Akın, (2001), s. 38. Tuncay, C./ Ekmekçi, Ö. (2017), s. 397.

²⁶ Akın, (2001), s. 37.

²⁷ Şakar, (2014), s. 218; Sözer, A. (2015), s. 331.

²⁸ Kaynak, (2015), s. 587.

²⁹ Sarper Süzek, İş Hukuku, 14. Bası, Beta, Eylül 2017, s. 443. Levent illiyet bağını "olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun gerçekleşmesini kolaylaştıran sebep sonuç arasındaki bağ" olarak tanımlamıştır. "Davaacıların miras bırakanı, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken ölmüştür. Ölüm olayı SS. Kurumunca önce iş kazası sayılmamıştır. Ancak, davaacıların açtıkları dava sonunda mahkemece iş kazası olduğunun tespitine karar verilmiş ve bu karar sonunda Kurumca hak sahiplerine iş kazası sigortasından gelir bağlanmıştır. Ancak olayın iş kazası sayılması mutlak olarak tazminat bakımından işverenin sorumluluğunu gerektirmez. İşverenin sorumlu olabilmesi için ölümle sonuçlanan olay ile işverenin eylemi arasında uygun sebep-sonuç bağının bulunması gerekir. Davada uygun sebep-sonuç (illiyet) bağı bulunup bulunmadığı araştırılıp incelenmemiş ve mahkemece de bu konuda bir irdeleme yapılmamıştır. Mahkemece yapılacak iş; dosyada mevcut murise ait olaydan önceki rapor, otopsi raporu ve tüm bilgi ve belgeler İş Kanunu ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve konu ile

bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için olayla sigortalının zarar görmesi arasında uygun neden-sonuç bağının gerçekleşmesi gerekir. Yani ortaya çıkan olayın nitelik itibariyle “sosyal sigorta olayı” olması ve bu olayın sigortalıyı zarara uğratması gereklidir.

Sigortalının geçirdiği kaza ile karşılaşılan sonuç arasında illiyet bağı bulunmadığından kaza, iş kazası olarak nitelendirilmeyecektir. Ayrıca doktrinde genel kabul edilen görüşe göre, sigortalı işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sırada bir kazaya uğramışsa illiyet bağının bulunduğu kabul edilmektedir.³⁰ Yargıtay da kaza ile sonuç arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığını dikkatlice incelemektedir.³¹

ilgili sair mevzuat hükümleri dikkate alınmak suretiyle bu konuda uzman bir bilirkişi kurulu aracılığıyla inceleme yaptırılıp sonucu uyarınca bir karar vermekten ibarettir. Bu yönde bir araştırma ve inceleme yapılmadan olayın sadece iş kazası sayılmasına dayanılarak hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Y 9 HD 04.06.1991 T, 7487/9304.

³⁰ Güzel, A./ Okur, A./ Caniklioğlu, N. (2016), s. 347; Sözer, A. (2015), s. 333; Tuncay, C./ Ekmekçi, Ö. (2017), s. 396.

³¹ “... Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davacının 21.08.1989 tarihinden itibaren davalı şirkette çalıştığı, kaza olayının 21.05.1994 tarihinde davacı işçinin fabrika iş sahası içerisinde çöp vagonuna üstten çöp dökerken ızgara demirinin sağ ayağına düşerek yaralanması şeklinde oluştuğunun iddia edildiği, olay günü itibariyle düzenlenmiş kaza bildirim kağıdının bulunmadığı, 23.06.1994 tarihli vizite kağıdının iş kazası olduğu iddia edilen olayla ilgili olmadığı, davacının iş kazası nedeniyle Tokat Devlet Hastanesi ve SSK Tokat Hastanesi’nde yatış ve tedavisinin olmadığını bildirdiği, dinlenen tanıkların olay günü birlikte çöp vagonu üstünde çöp dökerlerken davacının ızgara demiri üzerine dizleri üstüne düştüğünü, çalışmaya devam ettiğini 2-3 ay sonra da bu olay nedeniyle hastaneye gittiğini belirttikleri, davacının maluliyetiyle ilgi olarak S.S.K Yüksek Sağlık Kurulu 24.05.2005 tarihli cevabında davacının iş kazası geçirdiğini iddia etmesi halinde, 506 sayılı Kanun’un 109. maddesi prosedürünü işletmesi gerekip tıbbi belgelerle kendilerine başvurmasının önerildiği, SSK’nın 16.06.2005 tarihinde iş kazasının sabit olması halinde maluliyet oranının belirleneceğinin bildirildiği, Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Kurulu’nun 21.08.2006 tarihli kararında davacının olay tarihi itibariyle düzenlenmiş tıbbi belgeleri olmadığından mevcut arızası ile olay arasında illiyet bağı kurulmadığı olay tarihli belgelerin teminen gönderilmesi halinde görüş belirtileceği, 05.02.1998 tarihli SSK müfettişi raporunda olayın iş kazası sayılması için hastane heyet raporu veya yargı kararının bulunması gerektiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda iş kazası olduğu iddia olunan olay ile davacıdaki mevcut arıza arasındaki illiyet bağı bulunduğu ispat edilemediği gibi dosyadaki mevcut delillerde illiyet bağının varlığını ortaya koyacak nitelikte değildir. Mahkemece yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olmuştur.” HGK 14.10.2009 T, 21-400/432.

2.3. Meslek Hastalığı Kavramı

2.3.1. Meslek Hastalığının Tanımı

5510 sayılı Kanun'da meslek hastalığı 14. maddede düzenlenmiştir. Maddeye göre, " *Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.*" 6331 sayılı İSGK md. 3/1-1 bendine göre de meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade etmektedir.

Sigortalının yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı hususu belirlenirken Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne³² bakılır. Bu yönetmelik meslek hastalıklarını belirleme yöntemini açıklamış ve ekinde meslek hastalıklarının bir listesini vermiştir. Ayrıca meslek hastalığının sigortalının işe başladıktan sonra ne kadar süre içinde ortaya çıkacağını da belirtmiştir.³³

Meslek hastalığı, sigortalı işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmışsa, sigortalının 5510 sayılı Kanun'da belirtilen haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın ortaya çıkması arasında bu hastalık için Yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması zorunludur (5510 sayılı Kanun md. 14). Kurumca bir hastalığın klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonucunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.³⁴ Ayrıca Yönetmelik'te belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanır. Bu kurulumun kararına karşı Yargıtay'ın 28.06.1976 tarihli ve 6/4 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca iş mahkemesine başvurulabilir.³⁵

³² Resmi Gazete Tarihi: 11.10.2008, Resmi Gazete Sayısı: 27021.

³³ Sözer, (2015), s. 339.

³⁴ Tuncay/Ekmekçi, (2017), s. 404.

³⁵ Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, (2016), s. 359.

Meslek hastalığına yakalanan sigortalının Kanunda sayılan imkânlardan yararlanabilmesi için sigortalının meslek hastalığına tutulduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi ve Kurumca gerekli görülen hallerde işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur (5510 sayılı Kanun md. 14/2).

2.3.2. Meslek Hastalığının Unsurları

Bir sigortalının 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin hükümlerden yararlanabilmesi için öncelikle kanun kapsamında sigortalı kabul edilmesi gerekmektedir, aksi halde yakalandığı hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilmez. Kimlerin sigortalı sayıldığı hususunda iş kazası unsurları başlığı altında yer verilen bilgiler burada da geçerlidir.

2.3.2.1. Sigortalının Bedensel veya Ruhsal Engellilik Durumuna Düşmesi

Sigortalının yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olarak kabulünün ilk koşulu, hastalık neticesinde sigortalının bedensel veya ruhsal engellilik durumuna düşmesidir. Bu hastalık geçici olabileceği gibi sürekli de olabilir hatta bu hastalık sigortalının ölümüne sebebiyet verebilir.³⁶

2.3.2.2. Geçici veya Sürekli Hastalık, Bedensel veya Ruhsal Engellilik Halinin Sigortalının Çalıştığı veya Yaptığı İşin Sonucu Olması

Sigortalıda hastalık nedeniyle oluşan bedensel veya ruhsal geçici veya sürekli engellilik hali sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin sonucu olmalıdır.³⁷ İş kazasının yapılan işle ilgisi bulunması şartı aranmazken, meslek hastalığında sigortalının yaptığı işin sonucu olarak

³⁶ Sözer, (2015), s. 338.

³⁷ Kaynak, (2015), s. 596.

ortaya çıkması şartı aranır. Çünkü meslek hastalığı özünde bir hastalıkken, bir hastalığın meslek hastalığı kabul edilebilmesi için yapılan iş veya işyeri ortamı ile hastalık arasında bağlantı bulunması gereklidir.³⁸ Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak dıştan gelen etkenlerden oluşur, kişinin bünyesine yavaş yavaş tesir eder. Örneğin, gürültülü işyerlerinin sağırlığa neden olması, benzenli maddelerin zaman içinde kemik yetersizliği ve lösemiye sebep olması, bilgisayar ekranı başında sürekli çalışmanın göz ve sırt ağrılarına neden olması gibi durumlarda hastalık birden birde değil, bir süreçte ortaya çıkar.³⁹

3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin ikinci fıkrasına göre, Kanun'un 4. maddesinin (a) bendi ile 5 maddesi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde; (b) bendi kapsamında sigortalı bakımından kendisi tarafından bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.⁴⁰

Yabancı ülkelerde meydana gelen iş kazası ise üç iş günlük bildirim süresi içinde Kuruma bildirmek zorundadır. Ancak iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde üç iş günlük bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması koşuluyla mazeretin ortadan kalktığı tarihten itibaren başlar. Tarım işçileri açısından bildirim süresi ise 2925 sayılı Kanun'un 10. maddesine göre kazadan sonraki iki gündür.⁴¹

Bağımsız çalışan sigortalılar ise kendisi tarafından bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç iş günü içinde Kuruma bildirilmesi zorunludur. İş kazasının kanuni süresi içinde işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halin-

³⁸ Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitapevi, 2015, s. 317.

³⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 354.

⁴⁰ Şakar, (2014), s. 219; Elma, (2015), s. 166; Sözer, (2015), s. 334. Yusuf Alper, Sosyal Sigortalar Hukuku, 9. Baskı, Dora, Nisan 2018, s. 271.

⁴¹ Kaynak, (2015), s. 587.

de, bildirim tarihine kadar geçen süre içinde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir. Bağımsız çalışan sigortalıların iş kazasını kanuni süresi içinde bildirmemeleri halinde ise kendilerine yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenmeye başlar. Böylece bağımsız çalışan sigortalı Kuruma bildirimde bulunmadığı her gün için gelirlerden mahrum kalmaktadır.⁴²

Sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü posta ile hastalığı Kurum'a bildirmek zorundadır. Geçici işçi çalıştıran işveren de işçinin meslek hastalığını özel istihdam bürosuna derhal, ilgili mercilere ise durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür.⁴³

Bağımsız çalışanlar, kendisi tarafından öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü posta ile Kuruma bildirmek zorundadır. Yabancı ülkelerde meydana gelen meslek hastalığı olayları için Kanun'da belirtilen haber verme süresi olayın meydana geldiği, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması koşuluyla mazeretin ortadan kalktığı tarihten itibaren başlar.⁴⁴

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, bahsi geçen yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya bağımsız çalışan sigortalıya Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.⁴⁵

4. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle Kurumun Sigortalıya veya Hak Sahiplerine Yaptığı Yardımlar

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğraması sonucunda belirli bir süre çalışmaması nedeniyle ücret kaybına uğrayacağı

⁴² Sözer, (2015), s. 345.

⁴³ Alper, (2018), s. 277. Elma, (2015), s. 175; Kaynak, (2015), s. 598; Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, (2016), s. 359.

⁴⁴ Kaynak, (2015), s. 588.

⁴⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 360; Sözer, (2015), s. 346.

aşikârdır. Bahsi geçen kaybın telafisi için kurum tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri; sigortalının ölmesi halinde ise hak sahiplerine cenaze ödeneği, ölüm geliri ve evlenme ödeneği verilir.

4.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işinde geçici bir süre çalışamayacak işçiye, işe gidemeyeceği süre içinde oluşacak ücret kaybını önlemek amacıyla Kurum tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.⁴⁶ Bu ödenek sigortalının işe gidemediği her gün için ilk günden itibaren ödenir.

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalarında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanması için belirli bir süre çalışmış veya prim ödemiş olması koşulu aranmaz.⁴⁷ Örneğin, işe başladığı gün iş kazası geçiren sigortalı da geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanacaktır.⁴⁸ Fakat tarım ve orman işlerinde süreksiz olarak çalışanlar ile bir ay içinde 10 günden az ev hizmetlerinde çalışan sigortalılara; iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları, sigortalılıklarının sona ermemiş olması ve prim ve prime ilişkin herhangi bir borçlarının bulunmaması şartıyla Kanun'a göre geçici iş göremezlik ödeneği verilir (5510 sayılı Kanun Ek md. 5/5 ve md. 9/3) .

Sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için iş göremezlik durumunun sözleşmeleri veya sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularında Sağlık Bakanlığı'nca yetkilendirilen hekimlerden istirahat raporu almış olması gerekir.⁴⁹ Görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunan sigortalıların ise tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacakları raporu ve ilgili belgeleri o ülkede bulunan ülkemiz dış temsilcilerine onaylatması halinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (SSİY md. 88/2). Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine

⁴⁶ "... Sigortalıya, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle geçici iş göremez durumda bulunduğu sürece, Kurum tarafından 5510 sayılı Kanun'un 12. maddesi uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Bu ödenek iş kazalarında olay, meslek hastalığında da tedavinin başladığı tarihten itibaren çalışmaz durumda kaldığı(raporu olduğu) sürece ödenir." Y 21 HD, 19.03.2018 T, 18316/2435.

⁴⁷ Tuncay, / Ekmekçi, (2017), s. 410.

⁴⁸ Sözer, (2015), s. 347.

⁴⁹ Arıcı, (2015), s. 326. Alper, (2018), s. 280. Kaynak, (2015), s. 651.

göre sigortalı olanlara ise genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması koşuluyla yatarak tedavi süresince veya tedavi sonrasında bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürece ödenir.⁵⁰ Yargıtay “... Davacının geçici iş göremezlik süresi hastanede yatılı olarak tedavi gördüğü süre ile kısıtlanamaz. Tıbbi şifa süresinin belirlenmesi gerekmektedir. Mahkemece yapılacak iş; tercihen adli tıp uzmanı olan doktor bilirkişiden davacının geçici iş göremezlik süresine yönelik rapor aldıktan sonra tazminata karar vermektir. Açıklanan nedenle kararın bozulması gerekmiştir.” şeklinde hüküm kurarak, raporun devam ettiği sürece iş göremezliğin de devam ettiği sonucuna varmıştır.⁵¹

5510 sayılı Kanun’un 18. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.”

Geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının günlük kazancı üzerinden hesaplanmaktadır. 5510 sayılı Kanun’un “Ödenek ve gelirlere esas tutulacak günlük kazanç” başlıklı 17. maddesine göre, “İş kazası, 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 on iki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.” On iki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan si-

⁵⁰ Tuncay/ Ekmekçi, (2017), s. 410. “... Kurum’un halef olduğu sigortalının 12.07.1974-6.10.1974 tarihleri arasında toplam 84 gün süre ile geçici iş göremezliğine uğradığı dosyadaki raporlar ile kanıtlanmıştır. Bu sürenin tamamının da yapılacak hesaplamada nazara alınması yasa gereğidir. Hükme dayanak kılınan raporda ise, bu süre nedeni anlaşılmasız biçimde 68 gün olarak alınmış ve gerekçesiz olarak geçici iş göremezliği süresinden sayıldığı halde 22.07.1974-2.08.1974 tarihleri arasında geçen süre hesaplama dışı bırakılmıştır. Öte yandan, geçici iş göremezliğin ödeneğine esas alınan günlük kazanç ve bu kazanç üzerinden hesaplanacak oran gösterilmemiş; sonuç olarak nasıl bulunduğu belirtilmeksizin kurumun ödediği kanıtlanmış olan geçici iş göremezliği ödeneğinden 378,80 TL mükerrer bulunmuştur. Şu duruma göre, hatalı ve noksan incelemeye dayanan bilirkişi raporunun hükme esas alınması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Y 10 HD, 22.11.1976 T, 3466/7933.

⁵¹ Y 10 HD, 14.04.2014 T, 11229/6469.

gortalı, 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 toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunur; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur (5510 sayılı Kanun md. 17/2).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin Kurum tarafından sigortalıya ödenmesi esastır.⁵² Fakat 5510 sayılı Kanun md. 18/6'da bu duruma istisna getirilmiştir. İlgili maddeye⁵³ göre, ödenek toplu iş sözleşmesi yapılan işleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir. Ayrıca Yönetmeliğin 89. maddesine göre, işveren geçici veya sürekli görevle yurtdışında görevlendirdiği ya da yurtdışına götürdüğü sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı halinde Kurum tarafından işe el konuluncaya kadar, Kanun'a göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneğini ödemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesindeki gecikmeden dolayı işveren gerek Kurumun gerekse sigortalının uğrayacağı her türlü zarardan sorumludur. Kurum, Kanun'a uygun olarak yapılan ve belgelere dayanan geçici iş göremezlik ödenekleri tutarını işverene öder.

4.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri

Sigortalının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması halinde Kurum tarafından tüm tıbbi yardımlar sağlanmakta ve istirahat raporu süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Verilen tüm tıbbi yardımlar neticesinde sigortalı ya tümüyle yeniden çalışma gücünü kazanacak ya da meslekte kazanma gücünü %10'dan fazla yitirmiş olacaktır. Sigortalının tedavi neticesinde yeniden tüm çalışma gücünü kazanması halinde Kurum tarafından kendisine verilen geçici iş göremezlik ödeneği kesilecektir. Fakat yapılan tedavilere rağmen sigortalının meslekte kazanma gücü %10 veya daha

⁵² Elma, (2015), s. 190.

⁵³ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, (2016),s. 366.

üzeri kayba uğramışsa artık Kurumca sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır.⁵⁴

Sigortalıya sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması için ilk şart⁵⁵, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engeller nedeniyle mesleğinde hiç çalışamayacak ölçüde kazanma gücünü tümüyle yitirmiş olması veya mesleğinde çalışmasını sürdürmekle birlikte kazanma gücünün en az %10 azalmış olmasıdır. Burada önemli olan husus sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına yakalandığı sıradaki mesleğindeki kazanma gücünün kaybedilmiş veya azalmış olmasıdır. Diğer şart ise sigortalının meslekte kazanma gücünü kaybettiğinin veya azaldığının Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurulları raporlarına istinaden Kurum Sağlık Kurulu'nca tespit edilmesi gerekmektedir (5510 sayılı Kanun md. 19/1).

Sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünü tamamen yitirmişse, bu duruma "sürekli ve tam iş göremezlik hali" denilmektedir. Sürekli tam iş göremezlik durumuna düşen sigortalıya bağlanacak gelir, sigortalının 5510 sayılı Kanun'un 17. maddesine göre hesaplanan aylık kazancının %70'idir. Meslekte kazanma gücünü %10 ila %100 arasında kaybeden sigortalı ise "sürekli ve kısmi iş göremezlik hali" olarak adlandırılır. Bu durumda sigortalının Kurum'dan alacağı sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücündeki kayıp oranına göre hesaplanır (5510 sayılı Kanun md. 19). İş kazası veya meslek hastalığı sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç hale gelmişse bağlama oranı %100 olarak uygulanır.

Sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanması için öncelikle sigortalının aylık kazancı belirlenir.⁵⁶ Aylık ve günlük kazancın belirlenmesi konusu yukarıda bahsetmiş olduğumuz geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanma yöntemi ile aynıdır. Bu nedenle bu konuda yapmış olduğumuz açıklamalar sürekli iş göremezlik geliri bakımından da geçerlidir. Sigortalıya ödenecek sürekli iş göremezlik geliri Kurum

⁵⁴ Konu ile ilgili detaylı bilgi için bk. Şakar, (2014), s. 231 vd., Kaynak, (2015), s. 665 vd., Arıcı, (2015), s. 327 vd., Alper, (2018), s. 285 vd.

⁵⁵ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, (2016), s. 369.

⁵⁶ Elma, (2015), s. 208.

tarafından gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçları yazı ile bildirilir. Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalıya daha önce geçici iş göremezlik ödeneği bağlanmışsa bu ödeneğin sona erdiği tarihi, geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse sağlık kurulu raporu tarihini izleyen aybaşından itibaren başlar ve bu gelir sigortalıya her ay peşin olarak ödenir.

İş sözleşmesi ile bağlı olmayıp bağımsız çalışanlara sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için sigortalının genel sağlık sigortası dâhil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.⁵⁷

4.3. Cenaze Ödeneği

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine kurum tarafından cenaze giderleri hususunda yardım sağlanır. Hak sahiplerine yardım sağlanabilmesi için bir işverene bağımlı olarak çalışan sigortalılar için en az 360 günlük uzun vadeli sigorta kollarının primi bildirilmiş olması, bağımsız çalışanlar içinse en az 360 günlük primin yatırılmış olması gerekmektedir. Kurum tarafından hak sahiplerine ödenecek cenaze ödeneği Kurum Yönetim Kurulu'nca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenir. Cenaze ödeneği öncelikle sigortalının eşine, yoksa sırasıyla çocuklarına, anne ve babasına veya kardeşlerine ödenir (5510 sayılı Kanun md. 37/3).⁵⁸

4/1-c kapsamında sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereği ölüm yardımı hariç cenaze gideri, cenaze nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde artık Kurum tarafından hak sahiplerine cenaze ödeneği ödenmez.⁵⁹

4.4. Ölüm Geliri

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölmesi halinde

⁵⁷ Güzel / Okur / Caniklioğlu, (2016), s. 372; Sözer, (2015), s. 350.

⁵⁸ Sözer, (2015), s. 443; Güzel / Okur / Caniklioğlu, (2016), s. 377.

⁵⁹ 5510 sayılı Kanun md. 37/5: "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 nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde, Kurum tarafından cenaze ödeneği ödenmez."

hak sahiplerine Kurum tarafından gelir bağlanır. 5510 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 7. bendine göre hak sahibi, "sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını" ifade eder.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanabilmesi için sigortalının belirli bir süre çalışmış ve prim ödemiş olması gerekli değildir. İşe girdiği gün iş kazası nedeniyle ölen sigortalının hak sahiplerine de ölüm geliri bağlanacaktır. Fakat bağımsız çalışan sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanabilmesi için sigortalının genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarını ödemiş olması zorunludur (5510 sayılı Kanun md. 19/3).⁶⁰

4.5. Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği

Sigortalının ölümü nedeniyle gelir bağlanmış olan kız çocukları evlendiklerinde kendilerine bağlanan gelir kesilir. Bu nedenle kız çocuklarına evlenmeleri ve talep etmeleri halinde 5510 sayılı Kanun'un 37. maddesine göre bir defaya mahsus olmak üzere gelirlerin iki yıllık tutarı evlenme ödeneği olarak verilir. Evlenme ödeneği bir defaya mahsus olmak üzere iki yıllık gelir tutarında verilir.⁶¹ İki yıllık sürenin başlangıç tarihi, evlenmesi nedeniyle kendisine bağlanmış gelirin kesildiği tarihtir.

III. KURUMUN İŞVERENE RÜCU HAKKI

1. Rücu Hakkının Hukuki Niteliği

Kurumun işverene karşı rücu hakkının hukuki niteliği konusunda Kanunda herhangi bir açıklama bulunmadığı gibi yargı kararları ve doktrinde de görüş birliği bulunmamaktadır. Bu noktada bizim de katıldığımız görüşe Kurumun hakkının basit rücu hakkına dayandığını düşünen görüş bulunmakta birlikte, bu hakkın hukuki niteliği kanuni halefiyet ilkesine dayanmaktadır.⁶²

⁶⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 378.

⁶¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 383.

⁶² Kurumu işverene başvuru hakkının hukuki niteliğini kanuni halefiyet olarak gö-

Hem kanuni halefiyette hem de rücuda, başkasına ait borcu ifa eden kişi, asıl borçluya karşı bir alacak hakkı elde eder ve bu alacak hakkına dayanarak borçludan borcun ifasını talep eder. Halefiyet, alacaklı ile ifada bulunan üçüncü kişi arasındaki ilişki iken, rücu borçlu ile ifada bulunan üçüncü kişi arasındaki ilişkidir.⁶³ Halefiyette alacak hakkı sona ermez ve halef olan üçüncü kişiye kendiliğinden geçerken, rücu hakkının mevcut olması halinde alacak hakkı sonra erer ve yeni bir hak olan rücu hakkı doğar. Dolayısıyla halefiyet ilişkisinde borç bütün unsurlarıyla devam eder, temerrüt hali, zamanaşımı süresi, zamanaşımı süresinin başladığı tarih, ifa zamanı ve yeri aynı kalırken rücu da ise rücutunun yeni bir hak olması nedeniyle zamanaşımı süresi hak doğduğu anda işlemeye başlar.⁶⁴

Rücu hakkının kullanılabilmesi için alacaklıya ifada bulunulduğunun ispatı ile birlikte rücuca esas teşkil eden hukuki sebebi de ispat etmek gerekirken, halefiyette üçüncü şahsın sadece ifayı ispat etmesi yeterlidir. Yukarıdaki bilgiler ışığında halefiyet ilkesinin rücu hakkından daha geniş kapsamlı olduğu anlaşılacaktır.

İşverenin kusurlu davranışı nedeniyle sorumluluğunda Kurumun rücu hakkının niteliğine dair 4772 sayılı, 506 sayılı ve 5510 sayılı Kanunlarda herhangi bir açıklama bulunmamaktadır. Ancak 4772 ve 506 sayılı Kanunlar zamanında verilmiş Yargıtay'ın İçtihadı Birleştirme Kararları incelendiğinde halefiyet ilkesine ağırlık verildiği görülmüştür.⁶⁵

Anayasa Mahkemesi ise 1991 yılında verdiği bir kararda kurumun rücu hakkının hukuksal niteliğine değinerek, kurumun işverene baş-

ren görüş için bkz. Tuncay/ Ekmekçi, (2017), s. 422. Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 387. Aksi görüş için bkz. Aslanköylü, R. (2007), s. 1425.

⁶³ Ahmet Kılıçoğlu, Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet, Ankara 1979, s. 14; Resul Aslanköylü, "AYM Kararlarına Göre Kurumun Gelir Artışlarını İsteyip İsteyemeyeceği ve 26. maddeden Doğan Rücu Hakkının Hukuki Temeli", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, S. 16, Y. 2007, s.1418.

⁶⁴ Kılıçoğlu, (1979), s. 13; Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 10. Baskı, İstanbul 2008, s. 894; Başak Güneş, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında SGK'nın İşverene Rücu Hakkı, GS Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011, s.114; Aslanköylü, R. (2007), s.1422.

⁶⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 388; Y İBBGK, 31.03.1954 T, E. 1953/17, K. 1954/10; Y İBBGK, 29.06.1960 T, E. 1960/13, K. 1960/15; HGK, 29.01.1992 T, E. 1991/10-549, K. 1992/20; İBBGK, 01.07.1994 T, E.1992/3, K. 1994/3 Karar; Aslanköylü, R.(2007), s. 1407.

vurma hakkının kanuni halefiyet olduğunu belirtmiştir.⁶⁶ Ancak, Anayasa Mahkemesi 2006 yılında 506 sayılı Kanun'un 26. maddesindeki bazı fıkraları iptal edince⁶⁷, Yargıtay dava hakkının hukuksal niteliği bakımından görüş değiştirmiş ve kurumun rücu hakkının “*yasadan doğan kendine özgü ve sigortalı ya da hak sahiplerinin hakkından bağımsız basit rücu hakkı*” olduğunu belirtmiştir.⁶⁸ Bu bağlamda Yargıtay bir kararında “... *Şu hale göre; 26. madde de sayılan koşullarda kurumu sigortalının ardılı (halefi) olarak kabul eden anılan yasa maddesinin 1. fıkrasındaki “itiraz konusu” kuralın iptalinden sonra bu madde uyarınca açılan davalarda artık “halefiyet ilkesine” dayanılamayacağı, kurumun rücu hakkının hukuki temelinin (halefiyet değil) bundan böyle; yasadan doğan, sigortalı ya da hak sahibi kimselerin alacaklarından bağımsız, kendine özgü “Basit Rücu” hakkına dönüşmüş olmasının kabulüyle; bu aşamadan sonra; zararlandırıcı sigorta olayı nedeniyle, sigortalı veya hak sahiplerine kurum tarafından bağlanan gelirin (başladığı tarihteki) ilk peşin sermaye değerinin, tazmin sorumlularının (işverenin) kusuruna isabet eden miktarıyla sınırlı şekilde hüküm kurulması gerekir.”* şeklinde hüküm kurarak, hakkın hukuki niteliğini rücu olarak görmüştür.⁶⁹

2. 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi Kapsamında İşverenin Sorumluluğu ve Kurumun Dava Hakkı

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarında sorumluluğu kusur esasına dayanmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre, iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumun sigortalıya veya hak sahiplerine 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 ol-

⁶⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 389; AYM, 02.05.1991 T, E. 1990/28, K. 1991/11.

⁶⁷ Ercan Turan, “AYM'nin 2003/10E, 2006/106K ve 23.11.2006 tarihli Kararı Karşısında 506 sayılı Kanun'un 26. Maddesine Dayalı Rücu Tazminat Davaları”, *Sicil-İş Hukuku Dergisi*, Y. 2, S. 6, s. 162; Lamih Çelik, “SGK'nın İşverene Rücu Hakkında Son Durum”, *Terazi Hukuk Dergisi*, Şubat 2008, S. 18, Y. 3, s. 53.

⁶⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 388; Y 10 HD, 28.05.2007 T, E. 2006/18514, K. 2007/8749; 10 HD, 02.04.2007 T, E. 2007/3391, K. 2007/4921.

⁶⁹ Y 10 HD, 16.09.2008 T, E. 12540/10786.

mak üzere Kurumca işverene ödettirilir.⁷⁰ İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Dolayısıyla işveren aleyhine rücu davası açılabilmesinin ilk şartı, iş kazası ve meslek hastalığının işverenin kastı veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesidir. Örneğin, kayıt dışı işçi çalıştırmak, sigorta primini ödememek gibi hallerde işverenin kastının varlığı kabul edilir.⁷¹

SSİY md. 45'e göre; kasıt, iş kazası ve meslek hastalığına işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması halidir. 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinde işverenin kastının varlığından bahsedildiği için ağır ihmal ve ihmal hallerinde Kurum'un işverenin sorumluluğuna başvurması mümkün değildir.⁷² Ayrıca işverenin iş kazası veya meslek hastalığına neden olan hareketi bilerek ve isteyerek yapması yeterli olup sonuçlarının işverence istenip istenmemesi önemli değildir.⁷³

Maddenin ikinci fıkrasında ise sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareket sonucu iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi halinde işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir. Sosyal güvenlik çok geniş bir anlam ve kapsama sahiptir, sınırları kesin olarak belirli değildir. Bu nedenler bir işverenin sayısı bilinmeyen iş güvenliği mevzuat hükümlerine aykırı hareketinden kasıt, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm kanun, tüzük, yönetmeliklerdir.⁷⁴ Ayrıca yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına göre mevzuatta yer almasa dahi iş sağlığı ve güvenliği bakımından işveren aklın, bilimin, tecrübenin ve teknolojinin gerekli gördüğü her türlü tedbiri almak zorundadır.⁷⁵ İşverenin kaçınılmazlık ilkesinden yararlanabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan bütün önlemleri alması ve denetleme, bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüklerini de yerine

⁷⁰ Kaynak, (2015), s. 608.

⁷¹ Berin Ergin, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Y. 2006, s. 133.

⁷² Tuncay/Ekmekçi, (2017), s. 408; Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 391; Ergin, B. (2006), s. 137.

⁷³ Celal Tozan, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun Rücu Hakkı ve Sınırı, *Yaklaşım Dergisi*", S. 172, Y. 2007, s. 176.

⁷⁴ Tozan, (2007), s. 176.

⁷⁵ Y 10 HD, 01.11.1974 T, 4374/6363; 10 HD, 21.10.1985 T, 4787/5604.

getirmesi gerekir.⁷⁶ SSİY md.45/3'e göre; "Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesidir. İşveren alması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez."

Madde incelendiğinde Kurum'un ilk amacının iş kazası geçiren veya meslek hastalığına uğrayan sigortalıya veya ölüm halinde hak sahiplerine yaptığı parasal yardım neticesinde malvarlığında meydana gelen azalmanın giderilmesi olduğu görülecektir.⁷⁷ Ayrıca parasal yardımların Kurum tarafından ödenip Kurumun işverenden tahsil etmesi işverenle iş kazası geçiren veya meslek hastalığına uğrayan sigortalıları veya hak sahipleri arasındaki sürtüşmeyi, çıkması muhtemel kavgaları ve tartışmaları önler.

3. Kanuni Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Sorumluluğu ve Kurumun Dava Hakkı

3.1. Sigortalıları Kuruma Bildirilmemesi

5510 sayılı Kanun'un 8. maddesine göre, işverenler md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılan kişileri sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kurum'a bildirmekle yükümlüdür. Maddede bazı sigortalılar için istisnai durumlara da yer verilmiştir. Fakat her halükarda işverenin sigortalıyı kanunda belirtilen süre içerisinde kuruma bildirmesi zorunludur.⁷⁸

Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde işverenin Kanun'un 23. maddesine göre sorumluluğu doğar. Maddeye göre, si-

⁷⁶ Şakar, (2014), s. 237; Hakan Keser, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 2, Y. 2006, s. 136; Y 21 HD, 16.02.2015 T, E. 2014/23286, K. 2015/2550; Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık", *Çimento İşverenleri Sendikası Dergisi*, s. 53; Tuncay/Ekmekçi, (2017), s. 427.

⁷⁷ Tuncay/Ekmekçi, (2017), s. 407; Ercan Turan, "5510 sayılı Yasa Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15, Y. 2009, s.193; Müjdat Şakar, "İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortalı İşverene Rücuan Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 2, Y. 2006, s. 130; A. Can Tuncay, "Kurumun İşverene Rücuan - Olayda Kaçınılmazlık Durumu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Y. 2006, s. 184.

⁷⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 403; Kaynak, (2015), s. 613.

gortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kurum'a bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurum'ca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.⁷⁹ Kurumca yapılan ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü masrafın tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı işverene ödetilir. Bu durumda 21. maddedeki koşulların varlığı aranmaz, yani iş kazası veya meslek hastalığında işverenin kusurunun olup olmaması önemli değildir.⁸⁰

3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Kanuni Süre İçinde Kurulma Bildirilmemesi

Kanun'un 13. maddesine göre, "İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

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

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı gündün sonra üç işgünü içinde 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." İşverenin bu maddeye aykırı davranarak bahsi geçen sürelerde iş kazasını Kuruma bildirmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilir (SSGSSK md. 21).⁸¹

İşveren 4/1-a kapsamındaki sigortalıyı meslek hastalığına tutulduğunu öğrendiği veya kendisine bu durum bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. İşverenin bildirim yükümlüğünü yerine

⁷⁹ Tuncay/Ekmekçi, (2016), s. 419.

⁸⁰ Elma, (2015), s. 223.

⁸¹ Kaynak, (2015), s. 612.

getirmemesi veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildirmesi halinde Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflarla ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir. Bağımsız çalışanlar ise meslek hastalığını öğrendikleri günden itibaren üç işgünü içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür, aksi halde yapılan ödemeler rücu edilir.⁸²

3.3. Sigortalıya İlk Sağlık Yardımlarının Yapılmaması

Kurum genel sağlık sigortası kapsamında sigortalıya yapmış olduğu sağlık giderleri bakımından işverenin sorumluluğunu 5510 sayılı Kanun'un 76. maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlemiştir. İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür.⁸³ İşveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve diğer masraflar Kurum tarafından karşılanır. Fakat işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve gecikmesi nedeniyle sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına neden oluyorsa, Kurum bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmetini işverenden tahsil eder.⁸⁴

4. Rücu Tazminatının Hesaplanması

506 sayılı Kanun döneminde Yargıtay, Kurumun rücu hakkını düzenleyen 26. maddeye dayanarak sigortalı veya hak sahiplerine iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ilk defa sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra Kanun veya KHK ile ileriki yıllarda gelirlerde meydana gelen artışın dahi işverenden rücu istenebileceğini belirtmişti.⁸⁵ Yargıtay'ın bu görüşü benimsemesindeki neden, 26. maddenin doğan rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı görüşüdür. Fakat Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına rağmen doktrinde bu konu sürekli eleştirilmiştir.⁸⁶ Anayasa Mahkemesi ise farklı kararlarında bah-

⁸² Güzel, /Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 407.

⁸³ Kaynak, (2015), s. 612.

⁸⁴ Keser, (2006), s. 138; Güzel/ Okur/Caniklioğlu, (2016), s. 407.

⁸⁵ Aslanköylü, (2007), s.1407; Utkan Araslı, "Rücu Davalarında Tavan Sınırlamasının İptali, Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve 01.07.1994 tarihli YİBBGKK", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 6, Y. 2007, s.187.

⁸⁶ Ergin, (2006), s.132; Arkan, (2015), s. 2; Coşkun Erbaş, "Sosyal Sigortalar Kurumunun Rücu Davaları, AYM'nin İptal Kararı Karşısında Öngörülen Hukuki Sonuçlar

si geçen maddeye göre ileriki yıllarda gelirlerde meydana gelen artışların kurumca işverenden istenemeyeceği belirtilmişti.⁸⁷

5510 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre, "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 işverene ödettilir." İlk peşin sermaye değeri, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenecektir (SSİY md.46/1).⁸⁸

Sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerine Kurum tarafından yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler eklenir. İşveren bu yöntemle belirlenen tutardan kusuru oranıyla sorumlu olur. Yargıtay kararlarına göre işverenin kusuru ile hem iş mahkemesinde hem de ceza mahkemesinde dava açılabilir. Fakat ceza mahkemesince belirlenen işverenin kusur oranı, iş mahkemesini bağlamazken,⁸⁹ kesinleşmiş tazminat davasında hükme esas alınan kusur raporu kurum tarafından açılan rücu davasında bağlayıcıdır.⁹⁰

ve Uygulamadan Örnekler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 7, Y. 2007, s. 95; Anayasa Mahkemesi 506 sayılı Kanun'un 26. maddesinin iptali için yapılan her başvuruda "gelirlerde ileriki meydana gelecek artışların Kurum tarafından işverenden talep edilmesi hakkı, maddenin lafzından anlaşılabilir "denilmesi rağmen Yargıtay içtihatları yönünde uygulama istikrar kazanmıştır. AYM 26. maddenin iptali kararını verene kadar da uygulamada Kurum gelirlerde meydana gelen artışları işverenden talep etmiştir. Fakat bu durum uygulamada birçok eleştiriyi de beraberinde getirmiştir. Ergin'e göre, AYM kararına rağmen Yargıtay devleti koruma bilinci ile işverene, yasaya aykırı olduğu halde tekrar tekrar rücu edilmesine imkân veren kararlar vererek, işverenler aleyhine haksız sonuç doğmasına sebep olmuş ve adil yargılanma prensiplerine aykırı davranmıştır. Özellikle TİSK'in görüşü meselenin önemini kavramak için irdelenmelidir. TİSK'e göre, "Gelirlerde meydana gelen artışların istenmesi adil değildir ve işverenler açısından mükerrer ödeme oluşturmaktadır. Bu durum yüzünden işçi ile işveren ilişkilerinde denge bozulmakta ve işyerlerinin iflası veya yeni iş yerleri açılmaması gibi sonuçlara neden olmaktadır."

⁸⁷ Tuncay/Ekmekçi, (2016), s. 411; Turan, (2007), s. 162; Tozan, (2007), s. 177; AYM, 23.05.1972 T, E.1992/3, K.1994/3; 23.11.2006 T, E.2003/10, K. 2006/106.

⁸⁸ Aslanköylü, (2015), s. 1411.

⁸⁹ Y HGK, 23.01.1985 T, 10-372/21; 10 HD, 11.11.1985 T,5681/6101.

⁹⁰ Y 10 HD, 1951/2877 sayılı ve 27.04.1999 tarihli Kararı.

5. Kurumun Rücu Hakkında Zamanaşımı ve Faiz

5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, kurumun açacağı davalarda zamanaşımı süresi 10 yıldır. Bu süre rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından onay tarihinden, masraf ve ödemeler için masraf ve ödeme tarihinden itibaren başlar. Yargıtay kararlarına göre Kurumca işveren aleyhine açılmış rücu davalarında faizin başlangıç tarihi giderler açısından ödeme tarihi, bağlanmış gelirler içinse tahsisin onay tarihidir.⁹¹

6. Rücu Davalarında Müteselsil Sorumluluk

5510 sayılı Kanun'un 12. maddesinde işveren, işveren vekili, alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. İş kazası veya meslek hastalığına yukarıda bahsi geçenlerin birden fazlası neden olmuşsa, burada artık Kuruma karşı müteselsil sorumluluktan bahsedilecektir. Nitekim Yargıtay 10. HD. 2014/24206 Esas, 2016/4928 Karar ve 05.04.2016 tarihli Kararına göre, " İş kazası veya meslek hastalığına birlikte neden olan sorumluların işveren ve üçüncü kişi olması durumunda, yapılan harcaman ve ödemeler yönünden ayrık bir durum söz konusu olmadığından *müteselsilen sorumluluk esası geçerlidir.*"

SONUÇ

Sosyal güvenlik anlayışı bir ülkedeki ulusu meydana getiren bireylerin sosyal refahı ile orantılıdır. Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan sosyal hukuk devleti ilkesi yani ulusu meydana getirenlerin insan onuruna yaraşır biçimde yaşam düzeylerinin öncelikle asgari düzeyde sağlanması, sonra da devletin kaynaklarının ulus için gerekli seviyeye çıkarılmasını mümkün kılma gayesi sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturmaktadır.

Bahsi geçen gayeyi mümkün kılmak, emek-sermaye ilişkisinden yalnızca emeği korunmasıyla veya sadece sermayenin korunmasıyla mümkün değildir. Emek-sermaye ilişkisinin emek tarafında yer alan işçilerin iş kazası ve meslek hastalığına uğramaları halinde hem Kuru-

⁹¹ Turan, (2007), s. 208; Y 10 HD, 28.02.1989T, 1019/1883.

mun hem de işverenin sorumluluğunun öngörülmesi gerekir. Nitekim 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine Kurum tarafından çeşitli parasal yardımlar sağlanmaktadır. Kurum, iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşikten sonra devreye girerken, işverenin sorumluluğu işçi işe başladığı anda başlamaktadır ve işveren sigortalı adına yatırdığı primle sorumluluk üstlenmektedir. Fakat işverenin sadece prim yatırması da sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

5510 sayılı Kanun'da işverenin kanuni yükümlülüklerini yerine getirmemesi, iş kazası ve meslek hastalığının kasti bir hareketi sonucu veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi halinde sorumluluk halleri öngörülmüştür. Bahsi geçen sorumluluk hallerinden birinin varlığında, Kurum tarafından sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine yapılan yardımların işverenden tahsil edilmesi öngörülmüştür. Bu hakka "rücu hakkı" denilmektedir. Bu noktada kanımızca Kurumun işverene rücu hakkının hukuki niteliği, kanundan doğan basit, bağımsız bir rücu hakkıdır.

506 sayılı Kanun döneminde Kurumun rücu hakkı kapsamında işverenden talep edebileceği miktar konusunda doktrinde, Yargıtay kararlarında ve uygulamada farklı görüşler bulunmaktayken, AYM'nin 2006 yılında verdiği kararlar kurumun rücu edeceği miktar kesinleşmiştir. Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi de AYM kararı ile aynı doğrultudadır.

Kaynakça

- Akın Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.
- Akın Levent, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık", Çimento İşverenleri Sendikası Dergisi, 48-56.
- Alper Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 9. Baskı, Dora, Nisan 2018.
- Araslı Utkan, "Rücu Davalarında Tavan Sınırlamasının İptali, Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve 01.07.1994 tarihli YİBBGKK", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Y. 2007, 185-206.
- Arıcı Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitapevi, 2015.
- Arkan Fatih, "İş Kazaları Nedeniyle SGK'nın Rücu Alacakları", www.taa.gov.tr, (E.T. 04.03.2017).

- Aslanköylü Resul, "AYM Kararlarına Göre Kurumun Gelir Artışlarını İsteyip İstemeyeceği ve 26. maddeden Doğan Rücu Hakkının Hukuki Temeli", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, S. 16, Y. 2007, 1405-1439.
- Bulut Mehmet, Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik, Bilge Yayınevi, Ankara 2015.
- Bulut Mehmet, Orhan Sadettin, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bilge Yayınevi, Ankara 2017.
- Büyükbirer Cengiz, "İş Kazası ve Meslek Hastalığının 01.10.2008'den Önce veya Sonra Vuku Bulmasının İşverenin Sorumluluğu ile Kurumun Rücu Hakkı Bakımından Farkı Var mıdır?", *Yaklaşım Dergisi*, S. 237, Y. 2011, 255-256.
- Civan Orhan Ersun, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/2029/21107.pdf>, (E.T. 14.03.2017).
- Çelik Lamih, "SGK'nın İşverene Rücu Hakkında Son Durum", *Terazi Hukuk Dergisi*, Şubat 2008, S. 18, Y. 3, 49-58.
- Elma Ramazan, Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin, Ankara 2015.
- Erbaş Coşkun, "Sosyal Sigortalar Kurumunun Rücu Davaları, AYM'nin İptal Kararı Karşısında Öngörülen Hukuki Sonuçlar ve Uygulamadan Örnekler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 7, Y. 2007, 94-113.
- Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 10. Baskı, İstanbul 2008.
- Ergin Berin, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Y. 2006, 129-140.
- Güneş Başak, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında SGK'nın İşverene Rücu Hakkı, GS Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011.
- Güzel Ali, Okur Ali Rıza, Caniklioğlu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. Bası, Beta, İstanbul 2016.
- Kaynak Zeki, Sosyal Sigorta ve Uygulaması, Adalet, Ankara 2015.
- Keser Hakan, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 2, Y. 2006, 136-147.
- Kılıçoğlu Ahmet, Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet, Ankara 1979.
- Kılıçoğlu Mustafa, Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 3. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara 2015.
- Okur Nurdan, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu", *TBB Dergisi*, S. 70, Y. 2007, 326-344.
- Sözer Ali Nazım, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, İstanbul 2015.
- Süzek Sarper, İş Hukuku, 14. Bası, Beta, Eylül 2017.
- Şakar Müjdat, "İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaları İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 2, Y. 2006, 129-135.
- Şakar Müjdat, Sosyal Sigorta Uygulamaları, Beta, İstanbul 2014.

- Tozan Celal, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun Rücu Hakkı ve Sınırı", *Yaklaşım Dergisi*, S. 172, Y. 2007, 175-177.
- A. Can Tuncay, "Kurumun İşverene Rücu - Olayda Kaçınılmazlık Durumu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Y. 2006, 183-188.
- Tuncay A. Can, Ekmekçi Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 18. Baskı, İstanbul 2017.
- Turan Ercan, "5510 sayılı Yasa Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15, Y. 2009, s. 193-211.
- Turan Ercan, "AYM'nin 2003/10E, 2006/106K ve 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Kanununun 26. Maddesine Dayalı Rücuan Tazminat Davaları", *Sicil-İş Hukuku Dergisi*, S. 6, Y. 2.
- Uygur Turgut, *Borçlar Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayınları, 2012.