

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ SULH SÖZLEŞMESİ VE İBRA SÖZLEŞMESİ İLE ÇÖZÜLMESİ

*Settlement Of Occupational Accidents And Occupational Diseases By Peaceful
Agreement And Extinction By Agreements*

Arş. Gör. Mehmet Zahid YENER*

Özet: İşçi, bir iş sözleşmesine bağlı olarak işverence verilen işi görür. İş görme edimini yerine getirirken işçi, çeşitli sebeplerle kazaya uğrayabilir. İşçinin, işyerinde bulunduğu sırada, aniden gerçekleşen ve işçinin zarara uğramasına sebebiyet veren her türlü olay iş kazasıdır. Bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için, kanun gereği işçinin sigortalı olması, bir kazanın mevcudiyeti, kaza sebebiyle zarara uğraması ve kaza ile zarar arasında illiyet bağının varlığı aranır. İş kazası sonucunda işçi ya da yakınları, maddi ve manevi tazminat talep haklarına sahiptirler.

İşçinin gördüğü iş sebebiyle geçici ya da sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hali meslek hastalığı olarak tanımlanır. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi için aranan şartlar ise işçinin sigortalı olması, bedensel ya da ruhsal bir engelin oluşması, iş görme edimi ile hastalık arasında illiyet bağının mevcudiyeti, hastalığa ilişkin sağlık raporu ile hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesidir.

Taraflar, aralarındaki uyuşmazlığı araya bir aracı koymadan, anlaşma yolu ile çözebilir. Tarafların, aralarında mevcut bulunan uyuşmazlığı ya da belirsizliği çözmek için, birbirlerine karşılıklı tavizler vererek yapmış oldukları sözleşmeye sulh sözleşmesi denir. Yine taraflar, aralarında mevcut bulunan bir borcu tamamen ya da kısmen ifa ederek ya da ifa olmaksızın ortadan kaldırma konusunda anlaşabilir. Bu şekilde borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan sözleşmeye ibra sözleşmesi denir.

İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminat taleplerine ilişkin taraflar anlaşma yoluna gidebilir. Böylece yargılama sürecini beklemeden işçi ya da yakınları, zararlarını giderebilirler.

Bu çalışmada öncelikle iş kazası, meslek hastalığı, sulh sözleşmesi ve ibra sözleşmesi kavramları açıklanacak, ardından tazminat taleplerinin sulh ve ibra sözleşmeleri ile

Abstract: The employee shall perform the work assigned to the employer in accordance with an employment contract. When performing the work, the worker may face with in an accident because of various reasons. All kinds of incidents which come out suddenly while the employee is at work and which cause the worker to suffer harm is an occupational accident. In order for an accident to be evaluated as an occupational accident, the worker must be insured under law, the existence of an accident, the worker must be damaged by the accident and the existence of a link between the accident and damage is required. Workers or their relatives have right to claim compensation as a result of a work accident.

Temporary or permanent illness due to the work of the worker, physical or mental disability is defined as occupational disease. Disease conditions to be treated as occupational disease by the worker to be insured, the formation of a physical or mental disability, the existence of a causal link between the act of health report of the disease and the disease of the disease be accepted as an occupational hazard.

The parties may resolve the dispute by means of agreement without placing an intermediary between them. The agreement by which the parties make mutual concessions in order to resolve the dispute or uncertainty between them is called the peaceful agreement. The parties may also agree to eliminate a debt existing between them in whole or in part with or without performance. In this way, the contract that allows the debtor to get rid of the debt is called the extinction by agreement.

The parties may resolve the dispute by means of agreement without placing an intermediary between them. The agreement by which the parties make mutual concessions in order to resolve the dispute or uncertainty between them is called the peaceful agreement. The

* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi
mehmetzahidyener@gmail.com,
Makale Geliş Tarihi: 27/04/2020, Makale Kabul Tarihi : 29/06/2020

çözülüp çözülemeyeceği hususunun yargı kararlarına yansması değerlendirilecektir.
Anahtar Kelimeler: İş Kazası, Meslek Hastalığı, Sulh Sözleşmesi, İbra Sözleşmesi, İbraname.

parties may also agree to eliminate a debt existing between them in whole or in part with or without performance. In this way, the contract that allows the debtor to get rid of the debt is called the extinction by agreement.

The parties may reach an agreement regarding claims for compensation arising from occupational accidents and occupational diseases. Thus, without waiting for the trial process, the worker or his relatives can recover their damages.

In this study, firstly, the concepts of occupational accident, occupational illness, peaceful agreement and extinction by agreement will be explained and then the reflection of the judicial decisions about whether compensation claims can be resolved by peaceful agreement and extinction by agreements will be evaluated.

Key Words: Work Accident, Occupational Illness, Peaceful Agreement, Extinction by Agreements, Acquittance

I- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

A- İŞ KAZASI KAVRAMI

1- TANIMI

İnsan, var oluşundan bu yana hayatını devam ettirebilmek için çeşitli ihtiyaçlara gereksinim duymuştur. İnsanın gereksinimlerini karşılama faaliyetlerine baktığımızda avcılık-toplayıcılık ile başlayan süreç, zaman içerisinde terk edilerek tarıma geçilmiştir. Sonrasında yaşam kalitesinin zamanla artması ile beraber çeşitli araç gereçlere gereksinim duyulmuştur. Bunun neticesinde ise küçük el üretim atölyeleri doğmuş ve yıllarca üretim faaliyetlerine bu tarz yerlerde devam edilmiştir.

Teknolojideki gelişmeler, hayatın olağan akışı çerçevesinde insan hayatını etkilemiştir. Bu etkileşim ile beraber insanın gereksinim duyacağı ürünlerin çeşitliliği ve bu ürünlere olan talep artmış; küçük atölyeler bu ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalmıştır. Teknolojinin etkisi ile eş zamanlı olarak üretim faaliyetlerinde de birtakım gelişmeler meydana gelmiştir. Büyük sanayiler zamanla kendilerine üretim faaliyetleri içerisinde önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Bunun sonucunda da karşımıza Sanayi Devrimi çıkmıştır.

Sanayi Devrimi ile üretim faaliyetleri gün geçtikçe gelişmiş ve bu gelişmeye bağlı olarak her geçen gün kendi içerisinde karmaşıklaşmaya başlamıştır. Bunun sonucunda ise ne yazık ki üretim faaliyetleri sırasında çeşitli kazalar meydana gelmiştir. Bu kazalar neticesinde

işyerlerinde maddi hasarlar meydana gelmiş, insanlar yaralanmış, hatta bazı durumlarda can kayıpları yaşanmıştır.

Üretim faaliyetleri içerisinde meydana gelen ve kaza niteliğini haiz olaylar en temel ifade ile (sosyolojik anlamda) iş kazası olarak adlandırılmaktadır. Bununla beraber, iş ve sosyal güvenlik hukukunda yer alan kaza kavramı ile borçlar hukukundaki kaza kavramı, her ne kadar benzer yönleri bulursa da tamamen aynı kavram olarak nitelendirilemez. Zira iş kazası, kazaya uğrayanın özel hayatı içerisinde değil de işverenin işini gördüğü sırada, mesleki faaliyet alanı içerisinde, işverenin otoritesi altında meydana gelen kazadır.¹ Sigortalı işçinin işyerinde bulunduğu sırada, aniden cereyan eden ve bedensel ya da ruhsal zarara uğramasına sebebiyet veren her türlü olay iş kazasıdır.² Diğer bir anlatım ile kazanın işverenin otoritesi altında, yani işyerinde meydana gelmesi şart ve yeterlidir. İşçinin işyerinde bulunduğu esnada, işyeri ile arasında herhangi bir ilişki bulunmayan üçüncü kişilerce kasti veya taksirli olarak işçiye zarar verilmesi, yıldırım düşmesi, deprem gibi insanın iradi kontrolü dışında gerçekleşen olaylar dahi iş kazası olarak değerlendirilmektedir.³ Ayrıca iş kazası niteliğini haiz kazadan söz edebilmek için kaza sonucunda işçi etkilenmiş, işten bu sebeple alıkonulmuş ve iş gücünde bir kayıp meydana gelmiş olması gerekir.⁴

İş kazası, öğretide bu şekilde tanımlamakla beraber mevzuat açısından bir tanımlama yapıp yapılmadığı hususunu da incelemek gerekir. Hem mülga 506 Sayılı Kanun⁵ hem de 5510 Sayılı Kanun⁶, iş

¹ Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta, İstanbul, 2019, 20. Baskı, s. 390 vd.; Kurt, Resul, *İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, Seçkin, Ankara, 2015, 3. Baskı, s. 179; “İş kazası, işçinin, işverenin hakimiyeti altında bulunduğu sırada, onun için ifa ettiği bir işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple aniden meydana gelen bir olay nedeniyle uğradığı zarardır.”: 21. HD, 2015/11469 E, 2015/20854 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2015/14827 E, 2015/19327 K (karararama.yargitay.gov.tr).

² Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta, İstanbul, 2020, 18. Baskı, s. 361; Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974, s. 5; Özyürür, Şerafettin/Kocakaya, Özgür,” 5510 Sayılı Kanun’un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaçınılmazlık İlkesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 41, Y. 2019, s. 64.

³ Balcı, Mesut, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Y. 2006, s. 153; “09.11.2011 tarihinde meydana gelen depremde hayatını kaybedenin iş kazası sonucu yaşamını yitirdiğinin tespitine...”: 21. HD, 2017/5548 E, 2018/9657 K (karararama.yargitay.gov.tr); “Kazanın işyerinde ve dolayısıyla işçinin, işveren otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelmesi yeterlidir. İşyeri ile ilgisi bulunmayan 3.kişilerin kasti veya taksirli eylemi, yıldırım düşmesi, deprem gibi doğa olaylarının neden olduğu kaza da iş kazasıdır.”: 21. HD, 2015/5560 E, 2015/22472 K (karararama.yargitay.gov.tr).

⁴ Narter, Sami, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 2, Y. 2015, s. 232.

⁵ 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, RG. T. 29, 30, 31/7/1964-1/8/1964, S. 11766-11779.

⁶ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, RG. T. 16/6/2006, S. 26200.

kazasının ne olduğuna ilişkin açıkça bir tanım getirme yoluna gitmemiştir. Bunun yerine hangi hâl ve şartlarda, hangi kazaların iş kazası sayılacağını, yer ve zaman bakımından sınırlandırarak belirlemiştir. Hem mülga 506 Sayılı Kanun m. 11 hem de 5510 Sayılı Kanun m. 13 tahdidi olarak nelerin iş kazası olduğunu belirtmiştir. Bununla beraber 6331 Sayılı Kanun⁷ m. 3/I-g, iş kazasını “*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı ifade eder*” şeklinde tanımlamıştır.

2- İŞ KAZASININ ŞARTLARI

İşçinin uğramış olduğu kaza, her zaman için hukuken iş kazası olarak nitelendirilmez. Kanunen iş kazasından bahsedebilmek için çeşitli şartların varlığı aranır. Bu şartlar işçinin sigortalı olması, uğranılan kaza sebebiyle sigortalı işçinin zarara uğraması, kanun gereği bir kazanın mevcudiyeti ve meydana gelen zarar ile kaza arasında illiyet bağının varlığıdır.

a- Sigortalı Olma

5510 Sayılı Kanun gereğince maddi ya da manevi zarara uğrayan kimsenin uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için bu kimsenin kanuna göre sigortalı olmak durumundadır. Aksi durumda iş kazasının varlığından söz etmek mümkün değildir. 5510 Sayılı Kanun m. 4, kimlerin sigortalı olduğunu belirtilirken m. 5 ile de sigortalılığın kapsamı, kanun koyucunun belirttiği şekilde genişletilmiştir.⁸ Buna göre, söz konusu çalışma kapsamında inceleyeceğimiz hizmet akdine dayalı olarak çalışan işçiler, kanun kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Hizmet akdi ile çalışan sigortalı, SGK kayıtlarında yer almasa bile kanuni koşulları taşıyor ise, Kurum’a bildirilmemiş olması, sigortalı olma niteliğine bir hâle getirmez.⁹

Konunun anlaşılabilmesi için işçi ve işveren tanımları üzerinde kısaca durmakta fayda olduğu kanaatindeyiz. Esasen hem işçi hem de işveren kavramı 4857 Sayılı Kanun m. 2/1’ de “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren*” olarak tanımlanmıştır. Öğretide ise işverene bağımlı olarak, işverenin emir ve talimatları altında süreli ya da süresiz bir sözleşme ile ücret karşılığı iş gören gerçek

⁷ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, RG. T.20/6/2012, S. 28339.

⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Balcı, Mesut/Soner, Birol/Aydoğan, Bahri/Yener, Ahmet, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*, Yetkin, Ankara, 2020, s. 139 vd.

⁹ Hizmet tespiti hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, s. 273 vd.; Aydın, Ufuk, *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015*, On İki levha, İstanbul, 2017, s. 628 vd.; Arap, Erdal, *Hizmet Tespiti Davaları*, Seçkin, Ankara, 2018, Seçkin.

kişi işçi olarak tanımlanırken¹⁰ bir iş akdi çerçevesinde gerçek kişi çalıştıran ve bu çalışma karşılığında ücret ödeyen gerçek veya tüzel kişi ise kısaca işveren olarak tanımlanmıştır.¹¹

Kanun'da belirtildiği gibi işveren ile işçi arasında bir hizmet akdinin varlığı gerekmektedir. İş Kanunu m. 8'de bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanan hizmet akdi ya da iş akdi, öğretide ise genel olarak işçinin, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda belirli ya da belirsiz bir süre ile iş görmeyi üstlendiği; bu iş görme karşısında işverenin belirli bir ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşme olarak ifade edilmektedir.¹²

b- İşçinin Kaza Sebebiyle Zararın Meydana Gelmesi

İş kazası bağlamında işçinin, uğradığı kaza sebebiyle bir zarara meydana gelmelidir. Bu zarar bedeni ya da ruhsal zarar şeklinde tezahür edebilir. Bedeni zarara, işçinin bedeninde ya da vücutta kesik, kırık, yanık, sair cisim girmesi, duyu yeteneklerinin birinde kayıp örnek verilebilirken; ruhi zarara hafıza kaybı, akıl hastalığı ya da duygusal çöküntüler örnek gösterilebilir.¹³

c- Kanun Gereği Bir Kazanın Mevcudiyeti

5510 Sayılı Kanun m. 13 gereğince iş kazası belirlemesinin yapılması için çeşitli durumların varlığı aranır. Buna göre “*sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla*

¹⁰ Collins, Hugh/Ewing, K. D./McColgan, Aileen, *Labour Law*, Cambridge University Press, Birleşik Devletler, 2012, s. 202; Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta, İstanbul, 2018, 16. Baskı, s. 141 vd.; Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2016, 21. Baskı, s. 15; Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2018, 12. Baskı, s. 65 vd.; Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun, *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2019, 4. Baskı, s. 67 vd.

¹¹ Davies, Anne, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Birleşik Krallık, 2009, 2. Baskı, s. 86; Süzek, Sarper, “Türk İş Hukukunda İşveren”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17, Y. 2010/5, ss. 17-26; Senyen Kaplan, Emine Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi, Ankara, 2018, 9. Baskı, s. 54 vd.

¹² Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku*, Lykeion, Ankara, 2019, 3. Baskı, s. 74; Smith, Ian/ Baker, Aaron, *Smith/ Wood's Employment Law*, Oxford University Press, Birleşik Krallık, 2013, 11. Baskı, s. 36; Deakin, Simon/Morris, Gillian, *Labour Law*, Hart Publishing, Birleşik Krallık, 2012, 6. Baskı, s. 133.

¹³ Demiral, Erşen Gökçe, *İş Kazaları*, Seçkin, Ankara, 2017, s. 47; Akel, Ömer, *İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi*, Seçkin, Ankara, 2019, s. 44 vd.

işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında” iş kazasının meydana gelmesi gerekir.

ca. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada

5510 Sayılı Kanun m. 13'te belirtildiği üzere, bir kazanın iş kazası niteliğini haiz olabilmesi için ilk şart, kazanın işyerinde meydana gelmesidir. Dolayısı ile işyeri kavramının açıklanması önem teşkil etmektedir. İşyeri kavramı, 4857 Sayılı İş Kanunu m. 2/1'de “*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak tanımlanmaktadır.¹⁴ Söz konusu tanımdan da anlaşıldığı gibi işyerinin maddi ve manevi unsurları bulunmaktadır. Bu bağlamda işin görüldüğü bina, makine ve ilgili araç-gereçler işyerinin maddi unsurlarını oluştururken; patent, marka vb. şeyler de manevi unsuru oluşturmaktadır.¹⁵ Bununla beraber hemen belirtmek gerekir ki işin doğası gereği, bir yerin işyeri olması için orada işçi çalıştırılması gerekmektedir. Ayrıca bir yerin işyeri sayılabilmesi için işçi sayısının bir önemi yoktur.¹⁶ İşyerinde bir işçi çalıştırılması ile bin işçi çalıştırılması arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/II ile işyeri kavramına hangi unsurların dahil olacağını belirtmiştir. Buna göre “*işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı 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.*” Bu bakımdan adı geçen yerlerde meydana gelen kaza da işyerinde meydana gelmiş sayılacaktır.

Yargıtay, iktisadi olarak bir bütünlük teşkil edecek şekilde birbirini tamamlayan yerlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğunu belirtmekle beraber ayrıca o yerin “*o iş gereğince bağlı olmaksızın çalışılan yer*” niteliğini haiz olmaması gerektiğini belirtmiştir.¹⁷ Bu bağlamda Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, sigortalı işçilerin vücut temizliğini yaptıkları yerlerin de işyeri kavramına dahil olduğundan hareketle, işverence sigortalılar için vücut temizliği için özel bir yer yapılmadığından, sigortalıların dereye giderek yıkanması sonucunda dereyi işyerinin eklentisinde kabul ederek derede meydana gelen olayı iş kazası olarak kabul etmiştir.¹⁸

Bu açıdan bir değerlendirme yapacak olursak, sigortalı işçinin işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayın, diğer şartların da

¹⁴ Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta, İstanbul, 2018, 8. Baskı, s. 61; Özkaraca, Ercüment, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta, İstanbul, 2009, Beta, s. 8.

¹⁵ Sümer, s. 22; Uşan, Muhammed Fatih, *İş Hukuku*, Gazi, Ankara, 2009, 2. Baskı, s. 30.

¹⁶ Akyiğit, s. 56; Doğan Yenisey, Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, Legal, İstanbul, 2007, 1. Baskı, s. 22.

¹⁷ 9. HD, 2015/7618 E, 2015/10815 K (karararama.yargitay.gov.tr); 9. HD, 2010/28347 E, 2010/29733 K (karararama.yargitay.gov.tr).

¹⁸ HGK, 2005/10-444 E, 2005/449 K (legalbank.net).

varlığı halinde iş kazası olarak sayılması gerekir.¹⁹ İşçi, mesaisinin başlamasından bitimine kadar, kaza niteliğinde bir olay ile karşılaştığında, çalışsın ya da çalışmasın, zarar meydana gelmişse bu durumda iş kazasının varlığından söz edilecektir.

cb. İşçi Tarafından Yürütülmekte Olan İş Sebebiyle

Kanun koyucu, işçilerin her zaman için işyerinde iş görmediklerinin bilincinde olarak bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, kaza her ne kadar işyerinde gerçekleşmemiş olsa da sigortalı işçinin, iş görme edimini yaptığı sırada gerçekleşen kaza sonrası zarara uğraması, iş kazası olarak değerlendirilecektir. Burada önem teşkil eden husus, kazanın işveren tarafından yürütülen iş nedeni ile meydana gelmesidir. Zira işçinin, işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu bulunmaktadır.²⁰ Bu bağlamda işveren, emir ve talimat verme hakkı çerçevesinde işçinin iş görme edimini nerede yapacağını düzenler.²¹

Yargıtay kararına konu bir olayda sigortalı işçi, işvereninden aldığı talimat gereğince elektrik arızası olan bir müşterinin evine söz konusu arızayı tamir etmek için gitmiştir. Tamirat işlemleri sırasında elektrik akımına kapılarak hayatını kaybetmiştir. Burada Yargıtay, kanuni düzenlemeler gereğince haklı olarak her ne kadar kaza işyerinde meydana gelmese de, işveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle işyerinin dışına çıkan işçinin uğramış olduğu kaza, iş kazası olarak nitelendirilmesi yönünde karar vermiştir.²²

cc. Sigortalının, İşveren Tarafından Başka Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

Kimi zaman sigortalı işçi, işveren tarafından görevlendirilerek başka bir yere gönderilmektedir. Bu halde işçinin, asıl işini yapmaksızın geçen zaman birimi içerisinde uğramış olduğu kazalar, hukuken iş kazası olarak değerlendirilecektir. Ayrıca dikkat etmelidir ki söz konusu hüküm, bağımlı çalışanları kapsamaktadır. Dolayısıyla bağımsız çalışanlar bu hükmün koruma alanı içerisinde yer almamaktadır.

Sigortalının işyeri dışında görevlendirildiği yerin, işyeri ile aynı il ya da ilçe sınırları içerisinde olması şart değildir. İşyeri ile aynı il, ilçe

¹⁹ Ruhi, Canan/Ruhi, Ahmet Cemal, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tespit ve Tazminat Davaları*, Seçkin, Ankara, 2018, s. 20; Yılmaz, Hülya, *İş Kazası Kavramı ve Sonuçları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul 2013, s. 6;

²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 2018, s. 347 vd.; Tunçomağ/Centel, s. 102 vd.

²¹ Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, Beta, İstanbul, 2019, 9. Baskı, s. 134 vd.; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, İstanbul, 2017, 30. Baskı, s. 273.

²² 21. HD, 2004/6443 E, 2004/6691 K (legalbank.net); aynı şekilde çalışan suçunun su teslimi için gittiği yerde asansör boşluğuna düşerek ölmesi, iş kazası olarak değerlendirilmiştir: HGK, 2010/21-36 E, 2010/67 K (lexpera.com.tr).

veya ülkede görevlendirilebileceği gibi yurt dışında görevlendirilmesi iş kazasının varlığı açısından bir önem teşkil etmeyecektir.²³

Yargıtay, işverenin verdiği görev kapsamında çay ve şeker almaya giderken sigortalı işçinin yol üzerindeki bir dükkâna uğrayıp çay içerken öldürülmesi olayını iş kazası olarak nitelendirilmiştir.²⁴ Görüldüğü gibi işçinin görevli olarak işyeri dışında bulunduğu sırada işini icra edip etmemesi, iş kazasının tespiti bakımında bir önem arz etmeyecektir. Keza yine işveren tarafından bir iş için görevlendirilen sigortalı işçinin dinlenmek amacıyla bankta oturduğu sırada bomba patlaması sonucu hayatını kaybetmesi, yine iş kazası kapsamında nitelendirilmiştir.²⁵

cd. Emziren Kadın Sigortalı İşçinin Emzirme Süresi İçerisinde Kazaya Uğraması

Kanun koyucu, çalışan annelere yönelik bir düzenleme getirmiştir. İş Kanunu m. 74/VI hükmü gereği kadın işçiler, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat izne sahiptir. Yine bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağına kadın işçiler karar vermektedir. İşte kadın işçinin çocuğunu emzirmesi için kararlaştırılan bu süre, kanunen çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu bağlamda kadın işçinin çocuğunu emzirdiği sürede bir kazaya uğraması halinde, 5510 sayılı Kanun m. 13/d uyarınca bu kaza, iş kazası olarak sayılacaktır.

Yargıtay verdiği bir kararda söz konusu hükme dayanarak, emzikli kadın işçinin çocuğuna süt vermek için belirlenen süre içerisinde çocuğunu emzirdikten sonra işyerine dönerken uğramış olduğu kaza sonucunda ölmesini, iş kazası olarak nitelendirmiştir.²⁶

ce. İşverenin Sağladığı Taşıtlı ile İşyerine Gidiş Gelişi Sırasında Sigortalı İşçinin Kazaya Uğraması

Günümüz iş hayatında bir kısım işverenler, işyerine gelip gitmeleri konusunda işçilerine bir araç sağlamaktadırlar. Taşıma faaliyetinin gerçekleştirildiği deniz, hava, demir ve kara yollarının hepsinde kendine has riskler mevcuttur. İşte bu riskler karşısında kanaatimizce kanun koyucu, sigortalı işçileri korumak amacıyla 5510 Sayılı Kanun m. 13/d'deki düzenlemeyi ihdas etmiştir. Buna göre şayet sigortalı işçiler, işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere götürülüp getiriliyorsa,

²³ Güneren, Ali, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Adalet, Ankara, 2018, 3. Baskı, s. 455.

²⁴ HGK, 1996/10-228 E, 1996/454 K (legalbank.net); 10. HD, 2015/19234 E, 2015/20440 K (karararama.yargitay.gov.tr); 10. HD, 2012/22927 E, 2013/14305 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2016/1031 E, 2016/13868 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2015/14693 E, 2015/16348 K (karararama.yargitay.gov.tr).

²⁵ HGK, 2010/36 E; 2010/67 K (karararama.yargitay.gov.tr); 10. HD, 2014/18344 E, 2015/18344 K (karararama.yargitay.gov.tr); 10. HD, 2013/10642 E, 2014/2392 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2012/10541 E, 2013/2619 K (karararama.yargitay.gov.tr).

²⁶ HGK, 1981/10-323 E, 1983/ 652 K (kazanci.com).

bu süreçte araçta bulunan işçinin kazaya uğraması durumunda kanunen iş kazasının varlığından söz edilecektir.

Bu hükme göre dikkat edilmesi gereken iki unsur vardır. Bunlardan ilki, taşıtın işveren tarafından sağlanmasıdır. İşverence sağlanmayan, örneğin iş arkadaşlarının beraber bir araçla işe gelip gittiği durumda, araç işverence sağlanmadığı için bu hüküm kapsamında iş kazasından söz etmek mümkün olmayacaktır. İkinci unsur ise sigortalı işçinin işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kazaya uğramasıdır.

Yargıtay, vermiş olduğu kararlarda işverenin temin ettiği araçla işyerine giderken oluşan kazaları iş kazası olarak nitelendirmektedir.²⁷ Bununla beraber sigortalı işçinin durakta servis aracını beklerken meydana gelen kaza²⁸, işverenin kullandığı araçta sigortalı işçisi ile seyir ederken meydana gelen trafik kazası²⁹ da hukuken iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

d- Uygun İlliyet Bağı

Sorumluluk doğuran her olayda olduğu gibi, iş kazası sebebiyle sorumluluğun söz konusu olabilmesi için salt kaza olayının varlığı yeterli değildir. Kaza ile zarar arasında uygun bir bağlantının mevcudiyeti önemli bir yere sahiptir. Zira illiyet bağının olmadığı durumlarda sorumluluktan bahsetmek mümkün değildir.

Meydana gelen kaza olayı ile uğranılan zararlı sonuç, hayatın normal akışına ve genel hayat tecrübeleri ışığında değerlendirildiğinde, gerçekten kaza olayı zararı ortaya koymaya elverişli ise illiyet bağının varlığından söz etmek mümkündür. Bununla beraber illiyet bağının kesilmesine yol açan mücbir sebep, üçüncü kişilerin kusuru ve işçinin ağır kusuru iş kazaları açısından da belirlenecek tazminat oranında indirim yapılması ya da sorumluluğun söz konusu olmaması açısından geçerli olacaktır.³⁰

²⁷ 21. HD, 2016/8427 E, 2017/4341 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2015/8825 E, 2015/20395 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2013/17191 E, 2014/5235 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2013/17191 E, 2014/5235 K (karararama.yargitay.gov.tr).

²⁸ 21. HD, 2016/6933 E, 2016/7258 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 1996/2674 E, 1996/2738 K (legalbank.net).

²⁹ 21. HD, 2003/1927 E, 2003/2633 K.

³⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*, Vedat, İstanbul, 2018, 14. Baskı, s. 45 vd.; Eren, Fikret, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 1975, s. 171 vd.; Baysal, Başak, *Haksız Fîl Hukuku*, On İki Levha, İstanbul, 2019, s. 191 vd.

2-SONUÇLARI

İş kazası sonucunda işçi, zarara uğrayabilir. İşçinin uğramış olduğu zararın niteliğine göre talep edebileceği çeşitli haklar mevcuttur. Bu talepler, temelinde maddi ve manevi tazminat olmak üzere ikiye ayrılır.

İşçi, iş kazasına uğradıktan sonra zarara uğraması halinde maddi tazminat talebinde bulunabilir. Maddi tazminat talepleri sigortalı işçinin iş göremezlik nedeniyle maddi tazminat talebi ile hak sahiplerinin destekten yoksun kalma nedeniyle maddi tazminat talebi olarak karşımıza çıkar.³¹

İş kazası sonucunda bedensel bütünlüğü zedelenen sigortalı işçi, manevi tazminat talebinde de bulunabilir. İşçinin uğramış olduğu zarar sebebiyle çektiği acıları dindirmese de bir anlık acılarından daha az elem ve ıstırap duymasını sağlayacak bir miktar paranın ödenmesini talep edebilir. Bu talep, hukuken manevi tazminat olarak nitelendirilir.³²

B- MESLEK HASTALIĞI

1- TANIMI

Çalışma hayatında işçilerin gördükleri işler oldukça çeşitlidir. İş hayatında bir işçi, bilgisayar başında ya da masa başında çalışırken madende, taşıma işinde ya da fabrikada da edimini ifa eder. Görüldüğü üzere, işçinin ifa yeri, diğer bir deyişle işçinin iş görme ediminin kapsamı ile işyeri farklılık arz edebilir. Bu bakımından her bir işçinin karşılaşılabilecek riskler de farklılık göstermektedir. İşçinin, iş görme ediminin kapsamı sebebiyle karşılaşması muhtemel risklerden biri de meslek hastalığıdır.

Meslek hastalığından ne anlaşılması gerektiği, 5510 Sayılı Kanun m. 14/I'de tanımlanmıştır. Buna 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.*” Öğretide ise meslek hastalığı, sigortalı işçinin iş görme ediminin kapsamının özelliği sebebiyle uğramış olduğu geçici

³¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Balcı, Mesut, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması*, Yetkin, Ankara, 2018, 3. Baskı, s. 203 vd.; Kılıçoğlu, Mustafa, *Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri*, Bilge, Ankara, 2012, 4. Baskı, s. 63 vd.; Gökyayla, Emre, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Seçkin, Ankara, 2004; Akın, Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin, Ankara, 2001.

³² Ayrıntılı bilgi için bkz. Balcı, Mesut/Soner, Birol/Aydoğan, Bahri/Yener, Ahmet, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Talepleri*, Yetkin, Ankara, 2019; Narter, Sami, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Adalet, Ankara, 2015, Adalet, 2. Baskı, s. 307 vd.; Antalya, Gökhan, *Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması*, Legal, İstanbul, 2017, s. 11 vd.

veya sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal arıza halleri olarak ifade edilir.³³

Kanunun ifadesinden hareketle, meslek hastalığının varlığında söz edebilmek için bazı şartların varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlar meslek hastalığını ileri süren kişinin sigortalı olması, bedensel veya ruhsal bir engelin oluşması ya da sigortalının ölmesi, illiyet bağı ve meslek hastalığına ilişkin sağlık raporunun mevcudiyetidir.

2- UNSURLARI

a- Meslek Hastalığını İleri Süren Kişinin Sigortalı Olması

5510 Sayılı Kanun m. 14/I'den hareketle, meslek hastalığından söz edebilmek için varlığı aranan şartlardan ilki, meslek hastalığına sahip olduğunu ileri süren kişinin sigortalı olmasıdır. Hastalığa maruz kalan kişi, sigortalı değilse 5510 Sayılı Kanun gereğince hastalık, hukuken meslek hastalığı olarak nitelendirilmez.

Kimlerin sigortalı sayıldığı ile bu kapsama kimlerin dahil olduğu, 5510 Sayılı Kanun m. 4 ve m. 5 ile belirtilmiştir. Buna göre, meslek hastalığının söz konusu olabilmesi için, öncelikle Kanun metninde sigortalı olarak sayılan bir kimsenin varlığı aranır. Buna göre, söz konusu çalışma kapsamında inceleyeceğimiz hizmet akdine dayalı olarak çalışan işçiler, kanun kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

b- Bedensel ya da Ruhsal Bir Engelin Oluşması ya da Sigortalının Ölmesi

İş ve sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde meslek hastalığından söz edebilmek için aranan bir diğer şart ise sigortalıda bedensel ya da ruhsal bir engelin oluşması ya da sigortalının ölmesidir. Sigortalının, gördüğü iş nedeniyle meslek hastalığı olarak nitelendirilebilecek bedensel ya da ruhsal bir engelle maruz kalması gerekir.

5510 Sayılı Kanun m. 14, meslek hastalığından söz ederken sadece ruhsal ya da bedensel bir engelden söz etmektedir. Ancak meslek hastalığından kaynaklı ölüm olayının gerçekleşmesi durumundan bahsetmemektedir. 5510 Sayılı Kanun m. 20/I, meslek hastalığı nedeniyle ölen kişilerin destekten yoksun kalma tazminatı alabileceklerini düzenlemiştir. Buradan hareketle, meslek hastalığının

³³ Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, 2020, s. 659; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 381; Korkusuz, Refik/Uğur, Suat, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin, Bursa, 2018, 6. Baskı, s. 291; Karataş, Huriye, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Seçkin, Ankara, 2019, s. 41; "... meslek hastalığı için niteliğine göre tekrarlanan sebepler veya işin yürütüm şartlarına göre ortaya çıkan hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.": 10. HD, 2008/12312 E, 2008/12715 K (legalbank.net).

söz konusu olabilmesi için işçinin, bedensel ya da ruhsal engele uğramasının yanında ölmesi de bir unsur olarak değerlendirilebilir.³⁴

c- Uygun İlliyet Bağı

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi ve buna hukuki sonuç bağlanması için gereken unsurlardan biri de uygun illiyet bağıdır. Zira meydana gelen zarar ile zarara sebep olduğu düşünülen olay arasında bir bağlantı yoksa, sorumluluk söz konusu olmaz.

Sigortalının bedensel ya da ruhsal bir engele maruz kalması ya da ölüm olayının gerçekleşmesine sebep olan hastalık ile işçinin gördüğü iş ya da işin görüldüğü işyerinin mevcut durumu arasında illiyet bağının, diğer bir deyişle sebep sonuç ilişkisinin varlığı aranır. Diğer bir ifade ile meslek hastalığının muhakkak sigortalının iş görme edimi ve bu edimi gerçekleştirdiği işyeri ile ilgili olması gerekir.³⁵ Maden ve taşocaklarında çalışanların yakalandığı beyaz parmak hastalığı, işitme kaybı, epikondilit, pnömokonyozu; kot kumlama işinde çalışan işçilerin yakalandığı silikozis hastalığı örnek olarak verilebilir.

d- Hastalığın, Meslek Hastalığı Olarak Kabul Edilmesi

Hangi hastalıkların meslek hastalığı olabileceği, kanun koyucu tarafından belirlenmiştir. Çalışma Gücü ve Meslek Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşleri Yönetmeliği³⁶'nin ekinde, hangi hastalıkların meslek hastalığı olduğu belirlenmiştir. Hukuken meslek hastalığından söz edebilmek için aranan bir diğer şart ise, 5510 Sayılı Kanun m 14 gereği işçinin hastalığının bu listede yer almasıdır.

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmesi için adı geçen listede yer alması gerekir. Ancak bu durum mutlak bir şart değildir. Listedeki yer almayan bir hastalığın, mesleki olduğuna dair Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından karar verilebileceği gibi, yargı kararı ile de tespit edilebilir. Bu durumda hastalık, listede yer almasa dahi meslek hastalığı olarak nitelendirilir.³⁷

³⁴ Uşan, Muhammed Fatih, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Seçkin, Ankara, 2009, s. 178; Güneren, s. 573; İşçi, Bülent Fahri, *Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti*, On İki Levha, İstanbul, 2017, s. 115.

³⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 417; Alper, Yusuf/Kılıks, İlknur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Dora, Bursa, 2018, 4. Baskı, s. 262.

³⁶ RG. T. 11/10/2008, S. 27021.

³⁷ "... Kurumca meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine meslek hastalığının tespiti davası açması...": 21. HD, 2010/14137 E, 2012/7971 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2015/18802 E, 2016/11419 K (karararama.yargitay.gov.tr).

e- Sağlık Raporu

Meslek hastalığından söz edebilmek için aranan son şart, hastalığın Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesidir. Söz konusu şart, 5510 Sayılı Kanun m. 14/II ile hüküm altına alınmıştır. Buna göre “sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi, b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi” gerekir.

Yapılan inceleme sonucunda hastalığın işçinin iş görme edimi kapsamında meydana gelip gelmediği, Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmiştir. Kanun koyucu, söz konusu tespitini hukuki anlamda meslek hastalığından bahsedebilmek için zorunlu bir unsur olarak düzenlemiştir.

2- SONUÇLARI

Meslek hastalığına maruz kalan sigortalı işçi, bu sebeple zarara uğrayabilir. Uğramış olduğu zarar sonucunda işçinin çeşitli tazminat talepleri mevcuttur. Uğramış olduğu zararın nitelendirmesine göre sigortalı işçi, maddi ya da manevi tazminat davası ile uğramış olduğu zararların tazminini talep edebilir.³⁸

C- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN COVID-19 VİRÜSÜ

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Hubei Eyaleti'nin bir kenti olan Wuhan'da, 2019 yılının sonlarında Corana (Covid-19) virüsünün deniz ve et ürünleri pazarında ortaya çıktığı tahmin edilmektedir. Öncelikle Wuhan kentini etkileyen salgın, sonrasında Çin Halk Cumhuriyeti'nde yayılmıştır. Uluslararası insan etkileşiminin bir sonucu olarak virüs, Çin Halk Cumhuriyeti dışında da yayılmaya başlamıştır. 2020 yılının ilkbaharında ise tüm dünyayı etkisi altına alan uluslararası bir salgın haline gelmiştir.

Virüsün yayılmaya başlaması ile birlikte Türkiye, birçok gelişmiş ülkenin aksine önlemlerini erken almıştır. Seyahat kısıtlamaları, alanında uzman bilim insanlarından teşkil edilen Bilim Kurulu'nun kurulması, yurtdışından gelen vatandaşlara yönelik karantina uygulamaları, örgün eğitim öğretimin terk edilerek uzaktan eğitime geçilmesi gibi faaliyetlerle virüsün ülkemize giriş uzun süre engellenmiştir. 11 Mart 2020 tarihinde Türkiye'de virüs kaynaklı ilk vakanın tespit edildiği, 18 Mart 2020 tarihinde ise Corona salgını

³⁸ Balcı, 2018, s. 1209 vd.; Güneren, s. 578 vd.; Topaloğlu, Sıddık/Çınkı, Faruk, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*, TİSK, Ankara, 2014, s. 219 vd.

kaynaklı ilk vefatın görüldüğü kamuoyuna açıklanmıştır. Devam eden günlerde, test sayısındaki artış ile birlikte vaka sayısı ve ölüm sayısının arttığını gözlemlemekteyiz.

Virüs salgını, toplumun her alanının etkilediği gibi iş hayatını da etkilemiştir. Bazı işletmeler üretim faaliyetlerine ara verirken, toplumun temel ihtiyaçlarının sağlanmasında kilit roldeki işletmelerin çalışma kapasitesi artmıştır. Diğer bir ifade ile, virüsün etkisi ile üretim faaliyetleri kimi iş kollarında azalırken kimi iş kolları ile hizmet sektöründe çalışanlar için artmıştır. Çalışma hayatında işçilerin iş görme edimine devam ederken işyerlerinde Corona virüsüne yakalanmalarının hukuki yansımalarına yönelik bir değerlendirmede bulunulması gerekir.

5510 Sayılı Kanun kapsamında Corona virüse bağlı olarak talepler ya iş kazası olarak ya da meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir. Bu belirlemenin yapılması, hem izlenecek süreç bakımından hem de sahip olunan haklar bakımından önem arz eder.

5510 Sayılı Kanun m. 14 uyarınca meslek hastalığından söz edebilmek için hastalığın yapılan işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple meydana gelmesi ya da işin yürütüm şartları sebebiyle söz konusu olması gerekir. Virüs salgını, işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple meydana gelmemiştir. Zira virüs, tek bir temas ile bulaşarak insan vücudunda kendine yer edinmektedir. Aynı şekilde virüsün, pek tabii işin yürütüm şartları çevresinde söz konusu olduğu da söylenemez.

Sağlık çalışanları açısından ise salgının meslek hastalığı sayılabileceği düşünülebilir. Zira virüsün ülkemize gelişi ile birlikte virüsle mücadelede en önde sağlık çalışanları yer alır. Virüs, bir kişiden başka bir kişiye temas ya da kabarcık yolu ile çok çabuk bulaşabilmektedir. Sağlık çalışanlarının da işlerinin yürütüm şartları gereği hastalarla çok yakın temas içerisinde buldukları da değerlendirildiğinde, Corona virüsle karşılaşma riskleri oldukça yüksektir. Şu aşamada, ilk günden beri azimle çalışan sağlık çalışanlarının mevcut bulunan riske karşı bir nebze de olsa rahatlamalarını sağlamak için Corona virüs, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde Kurum tarafından meslek hastalığı olarak tanımlanması kanaatindeyiz.

İşverenin otoritesi altında iken işçinin zarara uğramasına sebebiyet veren olaylar, iş kazası olarak nitelendirilir. İşverenin işini yürüttüğü sırada işçinin Corona virüs kapması, kanaatimizce 5510 Sayılı Kanun m. 13 gereği iş kazası olarak değerlendirilebilir. Zira işçi, yürüttüğü iş sırasında ya da iş dolayısı ile Corona virüse yakalanmıştır. Nitekim, Yargıtay da benzer bir salgında benzer yönde karar vermiştir. Tır şoförü olarak çalışan işçi, iş görme edimi kapsamında işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderilmiştir. İşçi, sefer sonucunda rahatsızlanarak hastaneye başvurmuş ve izleyen süreçte vefat etmiştir. Adli Tıp Kurumu'nun raporunda, işçinin H1N1 (domuz gribi) sebebiyle vefat ettiği, virüsün ortalama kuluçka süresinin ise 1-4 gün olduğu

belirtilmiştir. Yargıtay, ilgili raporu göz önüne alarak işçinin ölüm sebebi ve virüsün kuluçka süresini de değerlendirerek, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında işçinin enfekte olduğu değerlendirilmiş. Dolayısıyla H1N1 virüsüne bağlı olarak meydana gelen ölüm olayı iş kazası olarak nitelendirilmiştir.³⁹ Yargıtay'ın bu değerlendirmesi göz önüne alındığında, iş görme ediminin icrası sırasında Corona virüsü kapan işçinin de maruz kaldığı olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 7.5.2020 tarih ve 2020/12 sayılı bir genelge yayınlamıştır. Bu genelgeye göre, Corona virüs salgınına maruz kalan ve sağlık hizmeti sunucularına müracaat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerektiğini ifade etmiştir. Genelge'de belirtilen hastalık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan bir sigorta türüdür. Corona virüsü, hastalık olarak değerlendirilirse, 5510 Sayılı Kanun m. 16/II uyarınca işçi, geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmaz. Bununla birlikte, hastalıkta sağlık yardımları, 5510 Sayılı kanun m. 60 vd. ile düzenlenen genel sağlık sigortası hükümlerine göre gerçekleştirilir. İş kazası ve meslek hastalığı, işçinin iş görme edimini yerine getirirken karşılaştığı ya da karşılaşması muhtemel riskler karşısında bir koruma getirir. Dolayısıyla işçi, iş görme edimini yerine getirirken Corona virüse yakalanırsa, yapılacak belirlemenin hastalık değil, duruma göre iş kazası ve meslek hastalığı olması gerektiği düşüncesindeyiz. İş kazası ve meslek hastalığının sonucunda işçiye çeşitli haklar tanınmıştır. Bunlar geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma, sürekli iş göremezlik gelirinün bağlanması, ölüm halinde işçinin yakınlarına gelir bağlanması, evlenme ödeneği, maddi ve manevi tazminat gibi parasal haklarken sağlık yardımları ise genel sağlık sigortası hükümlerince belirlenir. Hastalık sigortasından sağlanan hakkın söz konusu olabilmesi, için sigortalının belirli sürede prim ödemesi şarttır. İş kazası ve meslek hastalığında ise sağlanan haklardan yararlanma için sigortalılık ya da prim süresi aranmaz. Meydana gelen olayın niteliği ile sonuçlarının işçi lehine olması değerlendirildiğinde, iş görme edimini yerine getirilirken Corona virüse maruz kalınması ve sağlık kuruluşlarına başvurulması halinde, nitelendirmenin somut olayın özelliğine göre iş kazası veya meslek hastalığı olarak yapılması gerektiği düşüncesindeyiz.

³⁹ 21. HD, 2018/5018 E, 2019/2931 K (karararama.yargitay.gov.tr).

II- SULH VE İBRA SÖZLEŞMELERİ

A- SULH SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

1- TANIMI

Toplum yaşamında taraflar, çeşitli hukuki ilişkilerin içerisine dahil olurlar. Bu hukuki ilişkiler içerisinde kimi zaman çeşitli uyuşmazlıklar gündeme gelebilir. Hukuk düzeninde tarafların anlaşmazlığa düştüğünde izleyebilecekleri çeşitli yöntemler mevcuttur. Kural olarak taraflar, aralarındaki hukuki ihtilafın çözülebilmesi için mahkemeye gider. Uyuşmazlık konusunu devletin yargı yetkisi tanıdığı mahkemelere bırakırlar. İlk akla gelen yöntem mahkemeler olsa da, özellikle hukuk alanındaki gelişmeler sonucunda uyuşmazlığın çözümünde farklı yöntemler gelişme göstermiştir. Kanunun elverdiği ölçüde taraflar, aralarındaki uyuşmazlığı tahkim yargılaması ile giderebilir. Bunun yanında yine taraflar, hakeme giderek uyuşmazlığı çözüme kavuşturabilirler. Bir diğer yöntemle taraflar arasındaki uyuşmazlık, arabuluculuk süreci ile çözüme kavuşturulur. Buradaki arabuluculuk, taraflar arasında anlaşmaya bağlı olarak gerçekleşen iradi arabuluculuktur. Zira 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/III uyarınca iş kazaları ve meslek hastalığından kaynaklanan uyuşmazlıklarda dava şartı olarak arabuluculuk söz konusu değildir.

Taraflar, aralarındaki uyuşmazlığı araya bir aracı koymadan, doğrudan kendi aralarında anlaşma yolu ile çözebilir. İşte tarafların, aralarında mevcut bulunan uyuşmazlığı ya da belirsizliği çözmek için, birbirlerine karşılıklı tavizler vererek yapmış oldukları sözleşmeye sulh sözleşmesi denir.⁴⁰ Tanımından da anlaşılacağı üzere taraflar, mevcut bulunan uyuşmazlığı karşılıklı fedakarlıkta bulunarak mahkemeye varmadan, bir sözleşme ile çözebilir.

Sulh sözleşmesi ile uyuşmazlık, mahkemeye gitmeden ve yargılama giderleri gibi taraflara ekonomik külfet yüklemekten kısa zamanda çözülür. Sulh sözleşmesinin, diğer uyuşmazlık çözüm yollarına göre de birçok avantajı vardır.⁴¹ İlk olarak taraflar arasında bir aracı olmadan, taleplerini karşılıklı olarak iletip adeta bir pazarlık yöntemi ile her iki tarafın da memnun olacağı şekilde uyuşmazlık çözülebilir. Bu yol, zaman açısından daha elverişlidir. Zira her bir uyuşmazlığın çözümü, belli bir süreç içerisinde tamamlanmaktadır. Ancak sulh sözleşmesinde taraflar, çok kısa bir zaman dilimi içerisinde uyuşmazlığı

⁴⁰ Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yetkin, Ankara, 2019, 7. Baskı, s. 1023; Yavuz, Cevdet/Acar, Faruk/Özen, Burak, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2014, 10. Baskı, s. 29; Hızır Asrav, Fatma, *Sulh Sözleşmesi*, Adalet, Ankara, 2019, s. 21.

⁴¹ Karauz, Ağah Kürşat, *Sulh Sözleşmesi*, Adalet, Ankara, 2014, s. 11; Metin, Uğur Can, "Maddi Anlamında Sulh Sözleşmesi", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, Y. 2016, s. 293

giderebilir. Ekonomik açıdan da sulh sözleşmesi daha elverişlidir. Zira her bir süreç, kendi içerisinde taraflara çeşitli ekonomik külfetler yüklemektedir. Ancak sulh sözleşmesi, tarafların herhangi birine ya da bir kuruma ücret ödemeden uyuşmazlığı çözme kabiliyetini haizdir.

2- HUKUKİ NİTELİĞİ

Borçlar hukukunda sözleşmeler, çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulur.⁴² Bu sınıflandırmalardan biri de isimli ve isimsiz sözleşmeler olarak karşımıza çıkar. Kanunda tanımı, unsurları, taraflara yüklemiş olduğu borçlar vb. özellikleriyle düzenlenmiş sözleşmeler isimli sözleşmeler olarak nitelendirilirken; kanunda sayılan özellikleri ile düzenlenmemiş sözleşmelere isimsiz sözleşmeler denir.⁴³ Diğer bir deyişle, ayrıntıları kanunda düzenlenmemiş sözleşmeler, isimsiz sözleşmelerdir. Dolayısı ile bir sözleşmenin isminin salt kanunda yer alması, sözleşmenin isimli mi yoksa isimsiz mi olduğu belirlemesi için yeterli değildir. Bu ayrımı yapmak için, sözleşmenin en azından esaslı unsurlarına kanunda yer verilmesi gerekir.⁴⁴

İsimsiz sözleşmeler, kendi içerisinde ikiye ayrılır: Karma sözleşmeler ve kendine özgü (sui generis) sözleşmeler.⁴⁵ Tarafların, sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği kanunda düzenlenmiş iki ya da daha fazla isimli sözleşmenin esaslı unsurlarını, kanunun öngörmediği bir biçimde kısmen ya da tamamen bir araya getirmesi sonucunda oluşturdukları sözleşmeye karma sözleşme denir.⁴⁶ Tarafların, sözleşme özgürlüğü ilkesince kanunda düzenlenmiş isimli sözleşmelerin unsurlarına dahil olmayan, taraflarca belirlenen unsurlarla meydana getirdikleri sözleşmelere ise kendine özgü (sui generis) sözleşmeler denir.⁴⁷ Sulh sözleşmesi, kanunda tanımlanmış hiçbir sözleşmenin özelliğini bünyesinde barındırmadığı ve içeriğinin sözleşme özgürlüğü gereği taraflarca belirlenerek uyuşmazlık konusunu ortadan kaldırması hasebiyle isimsiz sözleşme örneklerinden biri olan kendine özgü (sui

⁴² Yavuz/Özen/Acar, s. 18 vd.; Erzan, Erzurumluoğlu, *Sözleşmeler Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, Yetkin, 2017, 7. Baskı, s. 29 vd.

⁴³ Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin, Ankara, 2019, 24. Baskı, s. 219; Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla, Tekinay, *Borçlar Hukuku*, Filiz, İstanbul, 1993, 7. Baskı, s. 56.

⁴⁴ Kuntalp, Erden, *Karışık Muhtevallı Akit, Bankacılık ve Ticaret Enstitüsü*, Ankara, 2013, 2. Baskı, s. 4; Yücer Aktürk, *İsimsiz Sözleşme Genel Teorisi ve Uzaktan Öğretim Sözleşmesi*, Yetkin, Ankara, 2016, s. 36.

⁴⁵ Tandoğan, Haluk, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Cilt I/1*, Vedat, İstanbul 2008, 6. Baskı, s. 12; Eren, Fikret, "İsimsiz Sözleşmelere İlişkin Bazı Sorunlar", *Prof. Dr. Turgut Akıntürk'e Armağan*, Ed.: Ateş, Derya/Bulur, Alper, Beta, İstanbul, 2008, s. 91.

⁴⁶ Eren, Özel, s. 953; Aral, Fahrettin/Ayrancı, Hasan, *Borçlar Hukuku Özel Borçlar İlişkisi*, Yetkin, Ankara, 2018, 11. Baskı, s. 57.

⁴⁷ Yavuz/Acar/Özen, s. 29; Antalya, Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, Legal, İstanbul, 2015, s. 217.

generis) bir sözleşmedir.⁴⁸ Zira en azından esaslı unsurlarının neler olduğu, herhangi bir kanunda tanımlanmış değildir.

Sözleşmeler, tiplleşip tiplleşmemelerine göre tipik ve atipik sözleşmeler olarak ikiye ayrılır. Kanun ya da uygulama tarafından pek çok kez kullanılan sözleşmeler tipik sözleşmeler olarak adlandırılırken; kanun ya da uygulama tarafından pek çok kez kullanılmayan sözleşmeler atipik sözleşmeler olarak ifade edilir.⁴⁹ Tanımından da anlaşıldığı üzere, bir sözleşmenin tipik olabilmesi sadece kanunda düzenlenmesine bağlı değildir. Kanunda düzenlenmese dahi, uygulamada pek çok kez uygulanmak suretiyle tiplleşebilir. Sulh sözleşmesinin uygulanması ve varlığı, Türk hukukunda benimsenmiş ve kabul edilmiştir. Sulh sözleşmesi, pek çok kez uygulanması ve buna bağlı olarak da uyuşmazlıkların çıkması sonucunda içtihatlarda yer verilmesi açısından, tipik bir sözleşme olarak karşımıza çıkar.

Sulh sözleşmesinin tanımında da belirtildiği üzere taraflar, kendi haklarından birtakım tavizler vererek aralarındaki uyuşmazlık üzerinde anlaşma yoluna gider. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, sulh sözleşmesi niteliği itibariyle bir tasarruf sözleşmesidir.⁵⁰ Sulh sözleşmesinde taraflar, birbirlerinin verdiği tavizler üzerinde anlaşır. Böylece aralarındaki uyuşmazlığı giderirler. Tarafların, birbirlerine verdikleri tavizleri kabul etmesi sonucunda sulh sözleşmesi, niteliği itibariyle aynı zamanda bir borç doğurucu bir sözleşmedir.⁵¹

3- UNSURLARI

a- Taraflar Arasında Bir Uyuşmazlığın Varlığı

Tanımından da anlaşılacağı gibi sulh sözleşmesinden bahsedebilmek için her şeyden önce, taraflar arasında bir uyuşmazlığın ya da belirsizliğin varlığı aranır.⁵² Zira sulh sözleşmesi, tarafların bir uyuşmazlık üzerinde anlaşmasına yöneliktir. Dolayısıyla taraflar arasında geçerli bir sulh sözleşmesinin tesis edilebilmesi için, her şeyden önce taraflar arasındaki hukuki ilişkiden kaynaklı bir uyuşmazlığın ya da belirsizliğin mevcut olması gerekir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki,

⁴⁸ Zevkliler, Aydın/Gökyayla, Emre, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Turhan, Ankara, 2019, 19. Baskı, s. 13 vd.; Aral/Ayrancı, s. 57; Karauz, s. 53 vd.; Kılınç, Ayşe Nur, "Mahkeme Dışında Yapılan Sulh ve Mahkemeye Etkisi", İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 77, S. 2, Y. 2019, s. 510; Uluslan, İlhan, "Maddi Hukuk ve Usul Hukuku Bakımından Sulh Sözleşmesi", İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 5, S. 7, Y. 1971, s. 156;

⁴⁹ Fikentscher, Wolfgang, *Schuldrecht*, de Gruyter, Berlin, 1991, 8. Baskı, s. 393; Kuntalp, s. 7.

⁵⁰ Eren, Özel, s. 1025; Karauz, s. 60.

⁵¹ Hızır Asrav, s. 59 vd.; Metin, s. 297.

⁵² Uluslan, a.g.m., s. 151; Kılınç, s. 507.

uyuşmazlık konusunun tarafların serbestçe tasarruf edebileceği bir konu üzerinde olması gerekir.

b- Karşılıklı Taviz Verme

Taraflar, aralarındaki uyuşmazlığı ya da belirsizliği gidermek için anlaşabilirler. Bu anlaşma gerçekleşirken her iki taraf da birbirlerine çeşitli tavizler verir. İşte bu karşılıklı taviz verme unsurunun bulunması, geçerli bir sulh sözleşmesinin varlığı açısından önem teşkil eder. Zira tarafların karşılıklı taviz verme unsuru yoksa, bu durumda hukuki anlamda sulh sözleşmesinin varlığı söz konusu değildir. Taraflardan birinin taviz vermesi durumunda, sulh sözleşmesi, borç ikrarı, ibra ya da bağışlama gibi hukuki kurumlar söz konusu olabilir.⁵³

c- Uyuşmazlığa Son Verme Konusunda Anlaşma

Taraflar, aralarındaki uyuşmazlığı gidermek için, kendi hak ve çıkarlarından çeşitli tavizler verir. Bu tavizlerin amacı, anlaşma zemininin tesis edilmesiyle birlikte uyuşmazlığı çözülmesidir. Bu bakımdan, uyuşmazlığın çözülmesi için tarafların vermiş oldukları tavizler üzerinde anlaşmaları, geçerli bir sulh sözleşmesinin varlığı açısından önemli bir unsurdur.

d- Şekli Unsur

Sulh sözleşmesinin şekli, borçlandırıcı kısmı ve tasarruf kısmı yönünden farklılıklar barındırır. Türk hukukunda benimsenen sözleşme özgürlüğünün bir yansıması olan şekil serbestisi gereğince taraflar, kural olarak aralarındaki sözleşmeyi istedikleri şekilde icra edebilir.

Sulh sözleşmesinin borçlandırıcı kısmında taraflar, TBK⁵⁴ m. 12 ile hüküm altına alınan ilke gereğince sulh sözleşmesini yazılı, sözlü ya da resmi şekle tabi olarak istedikleri gibi yapma özgürlüğüne sahiptirler. Ancak tasarruf işlemi söz konusu ise, burada tasarruf işleminin konusu, şekli belirler.⁵⁵ Örneğin tasarruf işleminin konusu herhangi bir sicile kayıtlı olmayan taşınır bir malın mülkiyetinin devrine ilişkin ise burada şekil serbestisi söz konusudur. Dolayısı ile taraflar, buna ilişkin sulh sözleşmesini istedikleri şekilde icra edebilir. Ancak tasarruf işleminin konusu, örneğin tapuya kayıtlı bir taşınmazın devrine ilişkinse, bu durumda kanunun öngördüğü şekil kurallarınca sulh sözleşmesinin şekli belirlenir.

⁵³ Eren, Özel, s. 1027; Hızır Asrav, s. 45.

⁵⁴ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, RG. T. 4/2/2011, S. 27836.

⁵⁵ Ayrıntılı bilgi için bknz. Kocayusufoğlu, Necip, Kocayusufoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm Cilt I*, Filiz, İstanbul, 2017, 7. Baskı, s. 270 vd.; Kılıçoğlu, Ahmet, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Turhan, Ankara, 2016, 20. Baskı, s. 115 vd.; Reisoğlu, Safa, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2013, 24. Baskı, s. 80 vd.

4- TÜRLERİ

a- Mahkeme İçi Sulh Sözleşmesi

Mahkeme içi sulh, HMK m. 313-315’de düzenlenmiştir. HMK m. 313’ göre “sulh, görülmekte olan bir davada, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirmek amacıyla, mahkeme huzurunda yapmış oldukları bir sözleşmedir.” Kanun’da ifade edildiği gibi mahkeme içi sulh, taraflarca mahkeme huzurunda icra edilir. Mahkeme içi sulh, ilke olarak Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na tabi bir usul hukuku sözleşmesidir.⁵⁶

b- Mahkeme Dışı Sulh Sözleşmesi

Taraflar, mahkemeye gitmeden de uyuşmazlığı çözüme yoluna gidebilir. Bu yollardan biri de sulh sözleşmesidir. Tarafların, mahkemeye gitmeden kendi aralarında anlaşarak uyuşmazlığı çözmeleri, mahkeme dışı sulh sözleşmesi olarak adlandırılır. Bu sulh sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre değerlendirilir. Bu bakımdan, niteliği itibariyle bir maddi hukuk sözleşmesidir.⁵⁷

5- SONUÇLARI

Sulh sözleşmesi, niteliği itibariyle taraflar arasında yeni bir hukuki durum meydana getirir. Sulh sözleşmesi ile taraflar arasındaki uyuşmazlık, ortadan kalkar ve sözleşmeye uygun olarak yeni bir durum teşekkül eder. Sulh sözleşmesinin bir sonucu olarak taraflar, yükledikleri yeni edimleri ifa etme yükümlülüğü altına girer. Sulh sözleşmesine tarafların riayet etmemesi durumunda, Türk Borçlar Kanunu’nda hüküm altına alınan sözleşmeye aykırılık halleri söz konusu olur.⁵⁸

Sulh sözleşmesinin sonuçları bakımından, sulhun mahkeme içinde yapılıp yapılmaması önem teşkil eder. Mahkeme içinde yapılan sulh sözleşmesi, kesin hüküm etkisini haiz olduğundan icra edilebilir. Ancak mahkeme dışı sulh sözleşmesi, kesin hüküm etkisini haiz olmadığından icrai etkiye sahip değildir.⁵⁹ Taraflar arasında bir uyuşmazlığın sulh

⁵⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kuru, Baki, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin, Ankara, 2018, 2. Baskı, s. 398 vd.; Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin, Ankara, 2016, 2. Baskı, s. 560 vd.; Atalı, Murat/Ermenek, İbrahim/Erdoğan, Ersin, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin, Ankara, 2018, s. 577 vd.

⁵⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Hızır Asrav, s. 155 vd.; Karauz, s. 20 vd.

⁵⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Tercier, Pierre/Pichonnaz, Pascal/Develioğlu, Murat, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, On İki Levha, İstanbul, 2016, s. 353 vd.; Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, Vedat, İstanbul, 2018, 16. Baskı, 369 vd.; Hatemi, Hüseyin/Gökyayla, Emre, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, Vedat, İstanbul, 2015, 3. Baskı, s. 244 vd.

⁵⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Eren, Özel, s. 1032 vd.; Soy, Ayşe, *Türk Medeni Yargılama Hukukunda Sulh*, Adalet, Ankara, 2017, s. 139 vd.; Pekcanitez, Hakan/Atalay,

sözleşmesi için çözülebilmesi için her şeyden önce tarafların kendi aralarında tasarrufta bulunabileceği bir konunun varlığı gerekir.⁶⁰ Bu bağlamda, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarının sulh sözleşmesi ile çözülebileceği kanaatindeyiz.

B- İBRA SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

1- TANIMI

Taraflar, sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği istedikleri kişilerle, kanunun izin verdiği ölçüde istedikleri tür ve içerikte sözleşme yapabilir. Bununla birlikte yine sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince taraflar, kurdukları sözleşme ilişkisini ya da münferit tek bir borcu sona erdirme özgürlüğüne de sahiptir.⁶¹

Tarafların arasındaki borcu sona erdiren sebeplerden biri de ibradır. İbra, TBK m. 132'de hüküm altına alınmıştır. Buna göre “*borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.*”

Tarafların, aralarında mevcut bulunan bir borcu tamamen ya da kısmen ifa edilmeksizin ortadan kaldırarak borçlunun, borcunun kurtulmasını sağlayan sözleşmeye ibra sözleşmesi denir.⁶² Tanımdan da anlaşıldığı üzere ibra sözleşmesiyle birlikte tarafların arasındaki borç sona ererken borç ilişkisi mevcudiyetini sürdürür.⁶³

İbra sözleşmesi, taraflar arasından bir bedel kararlaştırılıp yapılabileceği gibi herhangi bir bedel kaydı ya da şartı olmadan da yapılabilir. İbra sözleşmesinde bedel kaydı içeriyorsa ivazlı ibra bedel şartı içermiyor ise ivazsız ibra sözleşmesinin varlığından söz edilir.⁶⁴

Oğuz/Özekes, Muhammet, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, On İki Levha, İstanbul 2019, 7. Baskı, s. 436 vd.

⁶⁰ Zevkliler/Gökyayla, s. 14.

⁶¹ Kocayusufpaşaoğlu, s. 505; Ataay, Aytekin, *Borçlar Hukukunun Genel Teorisi*, Der, İstanbul, 1995, 5. Baskı, s. 246.

⁶² Gümüş, Mustafa Alper, *İbra Sözleşmesi*, Vedat, İstanbul, 2015, s. 19; Kapanacı, Kadir Berk, *Birlikte Borçlulukta Borçlular Arası İlişkiler*, Vedat, İstanbul, 2015, s. 227; İzmirlioğlu, Fatma Ayça, “6098 Sayılı Kanun’a Göre İbraname”, *Journal of Yaşar University*, C. 8, S. Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan, Y. 2013, s. 1459; 21. HD, 2015/15571 E, 2017/273 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2015/13978 E, 2015/17809 K (karararama.yargitay.gov.tr).

⁶³ Oğuzman/Öz, Cilt I, s. 546; Turanboy, Nuri, *İbra Sözleşmesi*, Yetkin, Ankara, 1998, s. 26.

⁶⁴ Çil, Şahin, *İş Hukukunda İbraname*, Yetkin, Ankara, 2013, 3. Baskı, s. 19;

2- HUKUKİ NİTELİĞİ

İbra, tanımından da hareketle öncelikle bir sözleşmedir. Sözleşmenin taraflarını teşkil eden alacaklı ile borçlu arasında yapılan anlaşma ile taraflar, aralarındaki alacağı sona erdirir. Bu bakımdan taraflardan herhangi biri, tek taraflı irade beyanı ile alacağından vazgeçemez.⁶⁵

İbra, niteliği itibariyle bir tasarruf işlemidir.⁶⁶ İbra sözleşmesi ile sözleşmeden doğan alacak hakkı etkilenmektedir. Bu etki, sözleşme ile taraflar arasındaki alacak hakkının tamamen ya da kısmen ortadan kaldırılmasıdır. Taraflar, karşılıklı anlaşarak aralarındaki alacak hakkının akıbetine ilişkin tasarruf işlemi yapma özgürlüğünü haizdir.

İbra, tasarruf işlemi olması ile birlikte aynı zamanda, niteliği itibariyle kazandırıcı işlemdir ve bu sebeple ibra sözleşmesi, bir hukuki sebebe dayanmak zorundadır.⁶⁷ Hal böyle olunca, sebebe dayanmayan ya da dayandığı sebep geçersiz olan ibra sözleşmesinin mevcut olduğu durumda, hukuk düzeni taraflar arasındaki ibra sözleşmesine herhangi bir sonuç bağlamaz.

3- UNSURLARI

a- Esasa İlişkin Unsurları

İbra sözleşmesi, her sözleşmede olduğu gibi tarafların karşılıklı uygun irade beyanı ile kurulur. Dolayısı ile geçerli bir ibra sözleşmesinden bahsedebilmek için, alacaklı ve borçlunun sözleşmedeki belirli bir alacağı ortadan kaldırma yönünde karşılıklı, ortak iradeye sahip olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, alacaklı ve borçlu arasında hangi borçların ortadan kalkacağına dair anlaşma, geçerli bir ibra sözleşmesinden bahsedebilmek için şarttır.⁶⁸

Tasarruf işleminin yapılabilmesi için, işlemde bulunacak kişi ilgili işlemi yapabilmeye yetkili olmalıdır. Daha önce de belirttiğimiz gibi ibra sözleşmesi, hukuki niteliği itibariyle bir tasarruf işlemidir. Dolayısı ile

⁶⁵ Eren, Genel, s. 1422; Reisoğlu, s. 403.

⁶⁶ Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 456; Özcan, Durmuş/Ocak, Uğur, *İbra Sözleşmesi (İbraname)*, Adalet, Ankara, 2016, 3. Baskı, s. 7; 21. HD, 2013/22418 E, 2014/6620 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2014/355 E, 2014/7236 K (karararama.yargitay.gov.tr).

⁶⁷ Eren, Genel, s. 1423; Gümüş, s. 18; 21. HD, 2015/10378 E, 2016/4131 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2015/4858 E, 2015/17966 K (karararama.yargitay.gov.tr).

⁶⁸ HGK, 2013/21-2293 E, 2015/175 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2015/4868 E, 2015/17966 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2013/2573 E, 2013/5754 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2012/7895 E, 2013/720 K (karararama.yargitay.gov.tr).

geçerli bir ibra sözleşmesinin var olabilmesi için, işlemde bulunan kişinin fiil ehliyeti olmalıdır.⁶⁹

İbra sözleşmesi, genel hüküm olarak TBK m. 132 ile hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından kanun koyucu, ayrı bir düzenleme getirmiştir. TBK m. 420 ile birlikte, iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından ibra sözleşmesine ilişkin münhasır düzenleme getirilmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinde hangi maddede düzenlenen ibra sözleşmesinin unsurlarının söz konusu olacağı, kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. TBK m. 420/IV gereği, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerinde TBK m. 420'deki ibra sözleşmesi hükümleri söz konusu olacaktır.

Hukuki nitelikleri itibariyle hem TBK m. 132 hem de TBK m. 420 ile düzenlenen ibra sözleşmesi aynıdır. Ancak ibra sözleşmesine ilişkin TBK m. 420, bazı ek unsurlar içermektedir. Buna göre ibra sözleşmesinin tarihi itibariyle iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık süresinin geçmiş olması, ibra sözleşmesine konu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi ve ödemenin hak tutarına nazaran noksansız yapılması gerekir.⁷⁰ Bir aylık süre, yaralanmaları iş kazalarında aranırken ölüm halinde aranmaz.

b- Şekle İlişkin Unsurları

Türk hukukunda şekle ilişkin şekil serbestisi ilkesi benimsenmiştir. Bu ilkenin sınırı da yine kanun koyucu tarafından getirilmiştir. Kanun koyucu, bazı sözleşme tipleri için şekil şartının varlığını aramıştır. Ayrıca taraflar, aralarında anlaşarak şekle tabi olmayan bir sözleşmeye şekil şartı getirebilirler. Ancak şekil şartı mevcut olan bir sözleşmeyi aralarında anlaşma ile şekle tabi olamayan sözleşme haline getiremezler.⁷¹

İbrayı düzenleyen TBK m. 132, söz konusu asıl işlem şekle tabi olsa dahi, bunun ibra sözleşmesine konu olduğunda, şekle tabi olmadığını düzenlemiştir. Bu açık hüküm karşısında, ibra sözleşmesinin herhangi bir şekle tabi değildir. Ancak ispat hukuku açısından tarafların ibra sözleşmesini en azından adi yazılı şekilde yapmalarının isabetli olduğu kanaatindeyiz.

TBK m. 132'de belirtildiği üzere, ibra sözleşmesinde kural olarak şekil serbestisi ilkesi benimsenmiştir. TBM m. 132'de yer alan bu kuralın

⁶⁹ Keser, Hakan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 32, Y. 2014, s. 141; Turanboy, s. 118

⁷⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Balcı,/Soner/Aydoğan/Yener, Manevi, s. 329 vd.; Güneren, 1219 vd.; Süzek, s. 775 vd.; Senyen Kaplan, s. 339 vd.

⁷¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kılıçoğlu, s. 115 vd.; Kocayusufpaşaoğlu, s. 270 vd.; Nomer, Haluk, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2018, 16. Baskı, s. 110 vd.

istisnasını kanun koyucu, TBK m. 420 ile iş sözleşmeleri bakımından düzenlemiştir. Buna göre “işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması...” ifadesi sonucunda, iş sözleşmelerindeki işçilik alacaklarına dair ibra sözleşmesi, yazılı şekilde yapılır. Ayrıca yine TBK m. 420/I uyarınca ödemelerin banka aracılığı ile yapılması şarttır.

4- SONUÇLARI

İbra sözleşmesi, niteliği itibarıyla borcu ortadan kaldırır. İbra sözleşmesi, yapıma şekline göre borcun tamamını oradan kaldırabileceği gibi kısmen de ortadan kaldırabilir. Taraflar, borcun tamamını sona erdirmeye yönelik bir anlaşma yaptığında tam ibra söz konusu olur ve borcun tamamı ortadan kalkar. Yine taraflar, borcun sadece bir kısmının ortadan kalkmasına yönelik anlaşma yapabilir. Bu durumda kısmi ibra söz konusu olur ve sadece tarafların anlaşığı şekliyle borç ortadan kalkar.

Taraflar aksini belirtmedikçe ibra sözleşmesi ile borcun fer'i unsurları da ortadan kalkar. Diğer bir deyişle ibra sözleşmesi ile faiz, rehin, ceza koşulu gibi yan haklar, kural olarak ibra sözleşmesi ile ortadan kalkar.⁷²

III- YARGI KARARLARI İLE KONUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde taraflar, kural olarak istedikleri kişilerle istedikleri içerikte sözleşme yapma özgürlüğüne sahiptir. Ancak bu özgürlük, sınırsız değildir. Her şeyden önce taraflar, kendi aralarında serbestçe tasarruf edebilecekleri konularda sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği tasarrufta bulunabilir. Ayrıca, TBK m. 27 uyarınca taraflar kanunun emredici hükümlerine, ahlâka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan konulara dair sözleşme yapamazlar.

İş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmış sigortalı işçinin çeşitli hakları mevcuttur. Bu hakların bir kısmı 5510 Sayılı Kanun gereği SGK tarafından karşılanırken bir kısmı ise işveren tarafından karşılanır. Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma, sürekli iş göremezlik ödeneğinden yararlanma, sağlık yardımları gibi haklar SGK tarafından karşılanırken maddi ve manevi tazminat talepleri işveren tarafından karşılanır. Niteliği itibarıyla, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat talepleri, kanaatimizce tarafların aralarında serbestçe tasarrufta bulunabileceği konulardandır. Dolayısı ile sulh sözleşmesi ya da ibra sözleşmesinin konusu olabilir.

⁷² Oğuzman/Öz, Cilt I, s. 546; Çil, s. 61.

A- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN TAZMİNAT TALEPLERİNDE SULH SÖZLEŞMESİ

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda zarar gören işçi, maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir. Bu durumda, işçinin tazminat talepleri kural olarak yargılama konusu olur ve Türk mahkemelerince karara bağlanır. Taraflar, kendi istek ve arzuları doğrultusunda aralarındaki uyuşmazlığı, mahkemeye gitmeden ya da mahkeme içerisinde hüküm kurulmadan sonlandırabilir. Tarafların uyuşmazlığı sona erdirme yöntemlerinden biri de sulh sözleşmesidir. Mahkeme içinde ya da mahkeme dışında gerçekleştirilecek bir sulh sözleşmesi ile birlikte taraflar, uyuşmazlık konusunu sona erdirebilir. Tarafların sulh sözleşmesi yapması durumunda Yargıtay, içtihatlarla söz konusu duruma ilişkin çeşitli ilkeler ortaya koymuştur. Burada, içtihatların bir kısmı açıklanarak çeşitli değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Uyuşmazlık konusu olayda, iş kazası gerçekleşmiş ve sigortalı işçi, iş kazası sonucunda ölmüştür. Ölümlü iş kazası sonucunda sigortalı işçinin yakınları, maddi ve manevi tazminat davası açmıştır. Davalı ve davacı arasında, maddi ve manevi tazminat talepleri üzerinde anlaşmaya varılarak sulh sözleşmesi imzalanmıştır. Mahkeme içi sulh sözleşmesi, yargılama devam ederken, hüküm kesinleşinceye kadar yapılabilir. Mahkeme, tarafların talebine göre ya sulh sözleşmesine göre karar verir ya da sulh sözleşmesinin varlığını göz önünde tutarak karar verilmesine yer olmadığına karar verir. Mahkemenin, tarafların yapmış olduğu sulh sözleşmesini dikkate almayarak davanın konusuz kalıp kalmadığı hususunda değerlendirme yapmadığı tespit olunmuş ve bu sebeple karar bozulmuştur.⁷³ Tarafların yapmış oldukları sulh sözleşmesi, niteliği itibariyle taraflar arasındaki uyuşmazlık konusunda bir anlaşma muhteva eder. Mahkemenin, taraflar arasındaki sulh sözleşmesini dikkate almadan karar vermesi, isabetli olarak bozmayı gerektirmiştir. Zira taraflar, kendi iradeleri ile sulh sözleşmesi düzenlemek suretiyle aralarındaki uyuşmazlığı giderme yoluna gitmiştir.⁷⁴

Yargıtay, sulh sözleşmesinin hukuki niteliğinden hareket ederek yerel mahkeme kararlarını bozmuştur. Zira sulh sözleşmesi, uyuşmazlık konusu üzerinde tarafların anlaşarak uyuşmazlığı çözüme bağlamasıdır. Taraflar, mahkemede hâkim önünde ya da dışarıda bir araya gelerek sulh sözleşmesi imzalayabilir. Mahkeme dışında sulh sözleşmesi

⁷³ 21. HD, 2018/6305 E, 2019/684 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2017/1853 E, 2017/9709 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2017/542 E, 2018/8377 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2016/19844 E, 2018/5913 K (karararama.yargitay.gov.tr).

⁷⁴ 21. HD, 2018/6305 E, 2019/684 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2017/1853 E, 2017/9709 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2014/23849 E, 2015/1997 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2014/17571 E, 2014/21296 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2013/20020 E, 2014/2915 K (karararama.yargitay.gov.tr); sulh sözleşmesine uygun verilmiş kararlara ise onama kararı verilmiştir: 21. HD, 2018/3043 E, 2019/2853 K (karararama.yargitay.gov.tr).

imzaladıklarında da çeşitli sebeplerle mahkemeden buna göre karar verilmesini talep edebilir. Bu durumda mahkeme, şartlarına uygun olarak kurulması durumunda, sulh sözleşmesine göre karar vermelidir. Bu açıdan Yargıtay, kanaatimizce yerinde kararlar ile sulh sözleşmesini dikkate almadan hüküm kuran yerel mahkeme kararlarını bozmuştur.

Karara konu olan uyuşmazlıkta tarafların bir kısmı ile sulh sözleşmesi icra edilmiştir. Ancak tarafların bir kısmı, sulh sözleşmesinde taraf olarak yer almamaktadır. Bu durumda Yargıtay, sulh sözleşmesi yapılmayan kişilerin de yapılan sulh sözleşmesinden, menfaatleri etkilendiği için yararlanabileceklerine karar vermiştir.⁷⁵

B- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN TAZMİNAT TALEPLERİNDE İBRA SÖZLEŞMESİ

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda zarar gören işçi, şartlarının varlığı halinde maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir. Tazminat talepleri, kural olarak yargılama konusu olur. Yargılama sonucunda mahkemenin kararı ile tarafların arasındaki uyuşmazlık çözümlenir. Ancak iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat talepleri, ibra sözleşmesi ile de çözüme kavuşturulabilir. Uyuşmazlığın ibra sözleşmesi ile çözülmesi durumunda Yargıtay'ın bakış açısı içtihatlarından hareketle açıklanacaktır.

Somut olayda sigortalı işçi, gerçekleşen iş kazası sonucunda ölmüştür. Murisleri, ölümlü iş kazasına binaen maddi ve manevi tazminat davası açmıştır. Yapılan yargılama devam ederken, davalı tarafça mahkemeye ibraname sunulmuştur. Buna göre davacı ile davalı, iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat taleplerine ilişkin anlaşma yoluna giderek bunun yanında bir ibra sözleşmesi imzalamıştır. İbra sözleşmesinin hukuki niteliğince taraflar, anlaşma ile aralarındaki borcu sonlandırmıştır. Bu bakımdan, bunun göz ardı edilerek esasa ilişkin karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir⁷⁶. Yargıtay özel dairesinin somut olay bazında değerlendirmesi kanaatimizce yerindedir. Zira ibra sözleşmesi, niteliği itibariyle taraflar arasındaki borcu ortadan kaldırır. Davalı ile davacılar arasında, maddi ve manevi tazminat talepleri üzerine bir ibra sözleşmesi imzalanmıştır. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, iş kazası sebebiyle ortaya çıkan talepler, karşılıklı anlaşma yoluyla çözümlenmiştir. Dolayısı ile ortada çözüme kavuşturulacak herhangi bir uyuşmazlık mevcut değildir. Mahkemenin bu sözleşmeyi dikkate

⁷⁵ 21. HD, 2019/5470 E, 2020/195 K (karararama.yargitay.gov.tr).

⁷⁶ 21. HD, 2018/2852 E, 2019/5185 K (karararama.yargitay.gov.tr); benzer yönde bknz. 21. HD, 2018/1111 E, 2019/1433 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2018/578 E, 2019/4707 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2016/12487 E, 2018/1063 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2016/13005 E, 2018/1358 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2016/18076 E, 2017/10638 K (karararama.yargitay.gov.tr).

almayarak tekrardan ayrı ayrı maddi ve manevi tazminata hükmetmesi, haklı olarak bozmayı gerektirmiştir.

Yargıtay, taraflar arasındaki ibra sözleşmesinde özellikle miktar konusuna dikkat etmektedir. Meslek hastalığı ya da iş kazası sonucunda hükmedilecek olan tazminat istemlerinde, yapılan hesap sonucu elde edilen miktar ile ibra sözleşmesindeki miktarın yüksek oranda farklı olması durumunda, taraflar arsındaki ibra sözleşmesini TBK m. 420/III gereği, ibra sözleşmesi niteliği itibariyle kısmi ifayı içeren makbuz olarak değerlendirilmektedir.⁷⁷ Kanaatimizce özel daire, ülke gerçeklerinden hareketle haklı olarak bir içtihat geliştirmiştir. Gerçekleşen iş kazası sonucunda işçinin uğradığı zararın karşılığı hak edeceği maddi ve manevi tazminat talepleri, kimi durumlarda ciddi miktarlara ulaşabilmektedir. Bunun farkında olan bazı işverenler, kendilerine önemli bir yük olarak gördükleri tazminat taleplerini ödemek yerine, işçilere çok cüzi miktarlar vererek maddi ve manevi tazminat taleplerine yönelik ibra sözleşmesi imzalamaktadır. Bu durum, hiç şüphesiz işçinin haklarını açıkça ihlal eder. İşte buradan hareketle Yargıtay, işçinin daha sonra uğradığı haksızlığı öğrenerek dava açması durumunda işçi ile işveren arasında bir miktar paranın ödenmesine yönelik imzalanan anlaşmanın hukuki niteliğini makbuz olarak değerlendirmektedir.

Davacı işçinin geçirmiş olduğu iş kazası sonucunda, çalışma gücünde sürekli iş göremezlik oluşturacak şekilde azalma olmuştur. Hem kendi hem de ailesinin geçimini çalıştığı süre boyunca elde ettiği geliri ile sağlayan ve çalışmadığı zamanlarda ekonomik olarak zorluk çekeceği, hayatın olağan akışı çerçevesinde aşıkardır. Davacının uğramış olduğu kaza sonucunda işveren ile işçi arasında, maddi ve manevi tazminatlara ilişkin ibra sözleşmesi imzalanmıştır. Ancak işçinin içinde bulunduğu durum da dikkate alınarak, ibra sözleşmesindeki tutarlar ile gerçekte hesaplanacak tazminat oranları değerlendirilerek ivazlar arasında açık bir oransızlık bulunup bulunmadığının (gabin) araştırılması gerektiğinden bahisle yerel mahkemenin kararı bozulmuştur.⁷⁸ Açık oransızlık (gabin), TBK m. 28'de düzenlenmiştir.⁷⁹

⁷⁷ HGK, 2015/142 E, 2017/896 K (karararama.yargitay.gov.tr); HGK 2008/21-556 E, 2008/532 K (legalbank.net); 21. HD, 2016/10435 E, 2018/202 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2015/6929 E, 2015/22916 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2014/2898 E, 2014/6526 K (karararama.yargitay.gov.tr); 818 Sayılı Kanun dönemindeki iş kazaları ile bu kazaya dayalı aynı kanun döneminde yapılan ödemeler için denkleştirme yöntemi ve dolayısıyla alacağın büyük çoğunun karşılanıp karşılanmadığı kabul edilmekteyken (21. HD, 2015/8059 E, 2016/6534 K (karararama.yargitay.gov.tr)) 6098 Sayılı Kanun döneminde ise bu kabulden vazgeçilmiştir. Makbuz niteliğinde sayılıp zararın karşılanmayan kısmını her hâlükârda ödemesi gerektiği kabul edilmiştir (21. HD, 2016/12487 E, 2018/1803 K (karararama.yargitay.gov.tr)).

⁷⁸ HGK, 2009/9-396 E, 2009/441 K (kararara.com); HGK, 2008/21-53 E, 2008/107 K (kararara.com); 21. HD, 2014/24575 E, 2015/11298 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21.

Buna göre “bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir.” İşçi ve işveren arasında hem sosyal hem de ekonomik açıdan farkın bulunduğu, yadsınamaz bir gerçektir. Geçirdiği kaza sonucunda işçi, pek tabii duygusal ve ruhsal açıdan çöküntü yaşayabilir. İşte işçinin zor durumundan faydalanarak, normalden çok daha az bir miktarda tazminat üzerinden bir ibra sözleşmesi imzalanabilir. Aşırı yararlanma, özellikle iş hukuku uygulamasında incelediğimiz kararlarda da olduğu gibi ibra sözleşmesini geçersiz kılan en önemli nedenlerden biridir. Zira Yargıtay’ın ibra sözleşmesini makbuz saydığı kararların altında yatan düşünce de aşırı yararlanma olgusudur. Dolayısı ile, edimler arasındaki açık orantısızlık tespit edildiğinde, bu durumun diğer şartları da göz önüne alınarak TBK m. 28 kapsamında araştırılması gerektiği kanaatindeyiz.

İş kazası sonrasında işçi ile işveren arasında ibraname imzalanmıştır. İmzalanan bu ibranameye göre, işçinin duyduğu üzüntü ve acıya karşılık bir ödeme yapılmış ve bu sayede işveren ibra edilmiştir. Duyulan üzüntü ve acı, olayın yaşandığı tarihlerde etkisini gösterir. Bu durumun zamana yayılmak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi, yeniden dava konusu yapılarak miktarının arttırılması mümkün değildir. İbra sözleşmesi gereğince manevi zararına karşılık ödeme yapılan işçinin, tekrardan manevi tazminat talep etmesinin mümkün olmamasına rağmen manevi tazminata hükmedilmesi bozmayı gerektirmiştir.⁸⁰ Yargıtay’ın hem özel daire bazında hem de Hukuk Genel Kurulu bazında yerleşmiş içtihatlarında, manevi tazminatın bölünemeyeceği ilkesi kabul edilmiştir.⁸¹ Bu ilke uyarınca, ibra sözleşmesi ile belirli bir miktar parayı manevi zararına karşılık alan işçinin, tekrardan tazminat talep etmesi ya da ödenen paranın nispeten hak ettiğinden az olduğunun talebi, haklı olarak kabul edilmemektedir.

HD, 2012/7906 E, 2013/538 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2012/19511 E, 2012/22324 K (karararama.yargitay.gov.tr).

⁷⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Aslan, Çiğdem Mine, *Gabinin Unsurları ve Hukuki Sonuçları*, Yetkin, Ankara, 2006; Okumuş, Selmani, *Aşırı Yararlanma (Gabin)*, Yetkin, Ankara, 2015; Kalkan Öğuztürk, Burcu, *Gabin*, Vedat, İstanbul, 2004.

⁸⁰ 21. HD, 2012/1248 E, 2012/4292 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2008/11373 E, 2009/3150 K (karararama.yargitay.gov.tr).

⁸¹ HGK, 2014/127 E, 2015/788 K (karararama.yargitay.gov.tr); HGK, 2008/21-245 E, 2008/249 K (turkhukuk sitesi.com); HGK, 1997/21-684 E, 1997/818 K; 21. HD, 2018/4197 E, 2019/5879 K (karararama.yargitay.gov.tr); 21. HD, 2019/1223 E, 2019/5632 K (karararama.yargitay.gov.tr); 11. HD, 2017/2544 E, 2019/1126 K (karararama.yargitay.gov.tr); 17. HD, 2019/60 E, 2019/6580 K (karararama.yargitay.gov.tr).

SONUÇ

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin uyuşmazlıklar, sıklıkla yargılama konusu olmaktadır. Yargıtay'ın iş yükünde önemli bir yere sahiptir. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat talepleri, kimi zaman mahkemeye taşınmadan ya da mahkeme içerisinde kesin hüküm verilmeden tarafların karşılıklı anlaşmasıyla birlikte çözümlenmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerinin mahkeme dışında çözümündeki en önemli iki müessese sulh sözleşmesi ile ibra sözleşmesidir. Taraflar, bu iki sözleşme türünü tercih ederek anlaşma yöntemiyle aralarında uyuşmazlığı nihayete erdirmektedir. Gerçekten de yargılamaların süre bakımından uzun olması, mahkeme masrafları gibi sebeplerle taraflar yargılama faaliyetlerinde yıpranmaktadır. Bunun bertaraf edilebilmesi için, Türk hukukunun sağlamış olduğu imkânlar kullanılarak uyuşmazlığın her iki tarafının da talepleri karşılıklı anlaşarak kısa sürede çözümlenebilir.

Tarafların, uyuşmazlık konusu maddi ve manevi tazminat taleplerine ilişkin kullandıkları ilk hukuki kurum sulh sözleşmesidir. Yargıtay, taraflar arasında mevcut bir sulh sözleşmesi olması durumunda, mahkemenin bunu dikkate alması gerektiğine yönelik içtihatlarını geliştirmiştir. Yerel mahkemenin, sulh sözleşmesinin varlığına rağmen yargılama yapmasını kabul etmemiştir. Somut olayın özelliğine göre yerel mahkemenin, tarafların talebine göre sulh sözleşmesine göre ya da sulh sözleşmesinin varlığını dikkate alarak karar verilmesine yer olmadığına karar vermesi gerektiği belirtilmiştir. Zira tarafların iradesi, aralarındaki uyuşmazlığı kendi iradeleri ile anlaşarak sulh sözleşmesi ile sonlandırmaktır.

Uyuşmazlık, her zaman için sadece iki taraftan teşekkül etmez. Her iki tarafta da birden fazla gerçek ve tüzel kişi yer alabilir. Böyle bir durumda, tarafların bir kısmı ile yapılan sulh sözleşmesinin ne şekilde hüküm ve sonuç doğuracağına ilişkin Yargıtay, vermiş olduğu kararlarda bir ilke benimsemiştir. Buna göre, sulh sözleşmesinin tarafı olmayan kişiler de yapılan sulh sözleşmesinden, menfaatleri etkilendiği için yararlanabilir.

İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerinin yargılama olmaksızın çözümünde kullanılan bir diğer yöntem ise ibra sözleşmesidir. İbra sözleşmesine ilişkin 818 Sayılı Kanun döneminde herhangi bir düzenleme mevcut değildi. Uygulama, yargı kararları ile oluşmuştu. Bunun üzerine 6098 Sayılı Kanun, ibra sözleşmesine ilişkin düzenlemeler getirdi.

İlk olarak Yargıtay, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat taleplerine ilişkin taraflarında anlaşma yoluna giderek ibra sözleşmesi ile aralarındaki uyuşmazlığı sona erdirmesinde, ibra sözleşmesinin göz ardı edilerek yerel mahkemeye yargılama yapılmasını kabul etmemektedir. Burada mahkeme, tarafların iradesini göz ardı etmemelidir. Zira ibra sözleşmesi yapıldıktan sonra

tarafklar arasında yargılamaya konu herhangi bir uyuşmazlık mevcut değildir.

Yargıtay, haklı olarak ibra sözleşmesinin uyuşmazlığı sona erdirebilmesi için ibra sözleşmesinin bir miktar içermesi gerektiğine karar vermiştir. Hukuki niteliği itibariyle ibra sözleşmesinde tarafların hangi borçları ortadan kaldıracığına dair anlaşması, geçerli bir ibra sözleşmesinden bahsedebilmek için şarttır. Dolayısı ile Yargıtay, haklı olarak miktarın belirli olmadığı durumda geçerli bir ibra sözleşmesi olmadığından taraflar arasındaki uyuşmazlığın ibra sözleşmesi ile ortadan kaldırılmadığına karar vermiştir.

Yargıtay, ibra sözleşmesinde kararlaştırılan miktardan hareketle bir değerlendirmede bulunmaktadır. Taraflar arasında kararlaştırılan miktar, meslek hastalığı veya iş kazası sonucunda hükmedilecek olan tazminat istemlerinde, 818 Sayılı Kanun döneminde hesaplanan miktar ile ibra sözleşmesindeki kararlaştırılan miktarın yüksek oranda farklı olması durumunda, ibra sözleşmesini makbuz niteliğinde değerlendirmiştir. Bu değerlendirmenin yapılmasındaki çıkış noktası, kanaatimizce edimler arasında açık oransızlığı bulunmasıdır. Yargıtay'ın makbuz belirlemede, TBK m. 28'de düzenlenen aşırı yararlanmanın yer aldığı kanaatindeyiz. Ancak böyle bir durumda, taraf iradelerine saygı duyularak ibra sözleşmesinin makbuz olarak nitelendirilmemesi, bunun yerine Yargıtay'ın ve yerel mahkemelerinin aşırı yararlanmaya yönelik araştırma yaparak yargılama yapması kanaatindeyiz.

İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan sigortalı işçi ile işveren arasında, manevi tazminat taleplerine ilişkin ibra sözleşmesi imzalanabilir. Manevi tazminat talebinin ibra sözleşmesi ile sona ermesinden sonra sigortalı işçi, manevi tazminat talebinde bulunabilir. Yargıtay, yerleşik içtihatları ile kabul ettiği manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi çerçevesinde, ibra sözleşmesi ile manevi tazminat olarak ödemenin yapılması durumunda, manevi tazminatın yargılamaya konu olmayacağına karar vermiştir. Yargıtay'ın bu uygulaması kanaatimizce yerindedir. Zira iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle duyulan üzüntü ve acı, olayın yaşandığı tarihlerde etkisini gösterir. Dolayısıyla bu durumun zamana yayılarak manevi tazminatın bölünmesi, yeniden dava konusu yapılarak miktarının arttırılması mümkün değildir.

KAYNAKÇA

- Akel, Ömer, *İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi*, Seçkin, Ankara, 2019.
- Akın, Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin, Ankara, 2001.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2018, 12. Baskı.
- Alper, Yusuf/Kılıç, İlknur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Dora, Bursa, 2018, 4. Baskı.
- Antalya, Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, Legal, İstanbul, 2015.
- Antalya, Gökhan, *Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması*, Legal, İstanbul, 2017.
- Aral, Fahrettin/Ayrancı, Hasan, *Borçlar Hukuku Özel Borçlar İlişkisi*, Yetkin, Ankara, 2018, 11. Baskı.
- Arap, Erdal, *Hizmet Tespiti Davaları*, Seçkin, Ankara, 2018.
- Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin, Ankara, 2016, 2. Baskı.
- Aslan, Çiğdem Mine, *Gabinin Unsurları ve Hukuki Sonuçları*, Yetkin, Ankara, 2006.
- Ataay, Aytekin, *Borçlar Hukukunun Genel Teorisi*, Der, İstanbul, 1995, 5. Baskı.
- Atalı, Murat/Ermenek, İbrahim/Erdoğan, Ersin, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin, Ankara, 2018.
- Aydın, Ufuk, *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri*, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, On İki Levha, İstanbul, 2017, ss. 557-868.
- Balcı, Mesut, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Y. 2006, ss. 151-182.
- Balcı, Mesut, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması*, Yetkin, Ankara, 2018, 3. Baskı.
- Balcı, Mesut/Soner, Birol/Aydoğan, Bahri/Yener, Ahmet, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Talepleri*, Yetkin, Ankara, 2019.
- Balcı, Mesut/Soner, Birol/Aydoğan, Bahri/Yener, Ahmet, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*, Yetkin, Ankara, 2020.
- Baysal, Başak, *Haksız Fiil Hukuku*, On İki Levha, İstanbul, 2019.
- Collins, Hugh/Ewing, K. D./McColgan, Aileen, *Labour Law*, Cambridge University Press, Birleşik Devletler, 2012.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, İstanbul, 2017, 30. Baskı.

- Çil, Şahin, *İş Hukukunda İbraname*, Yetkin, Ankara, 2013, 3. Baskı.
- Davies, Anne, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Birleşik Krallık, 2009, 2. Baskı.
- Deakin, Simon/Morris, Gillian, *Labour Law*, Hart Publishing, Birleşik Krallık, 2012, 6. Baskı.
- Demiral, Erşen Gökçe, *İş Kazaları*, Seçkin, Ankara, 2017.
- Doğan Yenisey, Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, Legal, İstanbul, 2007, 1. Baskı.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974.
- Eren, Fikret, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 1975.
- Eren, Fikret, "İsimsiz Sözleşmelere İlişkin Bazı Sorunlar", *Prof. Dr. Turgut Akıntürk'e Armağan*, Ed.: Ateş, Derya/Bulur, Alper, Beta, İstanbul, 2008.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin, Ankara, 2019, 24. Baskı.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yetkin, Ankara, 2019, 7. Baskı.
- Erzan, Erzurumluoğlu, *Sözleşmeler Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, Yetkin, 2017, 7. Baskı.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, Beta, İstanbul, 2019, 9. Baskı.
- Fikentscher, Wolfgang, *Schuldrecht, de Gruyter*, Berlin 1991, 8. Baskı.
- Gökyayla, Emre, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Seçkin, Ankara, 2004.
- Gümüş, Mustafa Alper, *İbra Sözleşmesi*, Vedat, İstanbul, 2015.
- Güneren, Ali, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Adalet, Ankara 2018, 3.Baskı.
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta, İstanbul, 2020, 18. Baskı.
- Hatemi, Hüseyin/Gökyayla, Emre, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, Vedat, İstanbul, 2015, 3. Baskı.
- Hızır Asrav, Fatma, *Sulh Sözleşmesi*, Adalet, Ankara, 2019.
- İşçi, Bülent Fahri, *Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti*, On İki Levha, İstanbul, 2017.
- İzmirlioğlu, Fatma Ayça, "6098 Sayılı Kanun'a Göre İbraname", *Journal of Yaşar University*, C. 8, S. Prof. Dr. Aydın Zevkililer' Armağan, Y. 2013, ss. 1457-1483.
- Kalkan Oğuztürk, Burcu, *Gabin*, Vedat, İstanbul, 2004.
- Kapancı, Kadir Berk, *Birlikte Borçlulukta Borçlular Arası İlişkiler*, Vedat, İstanbul, 2015.
- Karataş, Huriye, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Seçkin, Ankara, 2019.
- Karauz, Ağâh Kürşat, *Sulh Sözleşmesi*, Adalet, Ankara, 2014.

Keser, Hakan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 32, Y. 2014, ss. 132-151.

Kılıçoğlu, Ahmet, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Turhan, Ankara 2016, 20. Baskı.

Kılıçoğlu, Mustafa, *Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri*, Bilge, Ankara, 2012, 4. Baskı.

Kılınç, Ayşe Nur, "Mahkeme Dışında Yapılan Sulh ve Mahkemeye Etkisi", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, C. 77, S. 2, Y. 2019, ss. 503-512.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip, *Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı Borçlar Hukuku Genel Bölüm Cilt I*, Filiz, İstanbul, 2017, 7. Baskı.

Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun, *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2019, 4. Baskı.

Korkusuz, Refik/Uğur, Suat, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin, Bursa, 2018, 6. Baskı.

Kuntalp, Erden, *Karışık Muhtevalı Akit*, Bankacılık ve Ticaret Enstitüsü, Ankara, 2013, 2. Baskı.

Kurt, Resul, *İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, Seçkin, Ankara, 2015, 3. Baskı.

Kuru, Baki, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin, Ankara, 2018, 2. Baskı.

Metin, Uğur Can, "Maddi Anlamında Sulh Sözleşmesi", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 1, Y. 2016, ss. 291-307.

Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku*, Lykeion, Ankara, 2019, 3. Baskı.

Narter, Sami, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşveren Cezai Sorumluluğu", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 2, Y. 2015, ss. 229-265.

Narter, Sami, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Adalet, Ankara, 2015, 2. Baskı.

Nomer, Haluk, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2018, 16. Baskı.

Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, Vedat, İstanbul, 2018, 16. Baskı.

Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*, Vedat, İstanbul 2018, 14. Baskı.

Okumuş, Selmani, *Aşırı Yararlanma (Gabin)*, Yetkin, Ankara 2015.

Özcan, Durmuş/Ocak, Uğur, *İbra Sözleşmesi (İbraname)*, Adalet, Ankara 2016, 3. Baskı.

Özkaraca,ERCÜMENT, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta, İstanbul, 2009.

Özyürür, Şerafettin/Kocakaya, Özgür, "5510 Sayılı Kanun'un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaçınılmazlık İlkesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 41, Y. 2019, ss. 36-61.

Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, On İki Levha, İstanbul 2019, 7. Baskı.

Reisoğlu, Safa, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2013, 24. Baskı.

Ruhi, Canan/Ruhi, Ahmet Cemal, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tespit ve Tazminat Davaları*, Seçkin, Ankara, 2018.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi, Ankara, 2018, 9. Baskı.

Smith, Ian/Baker, Aaron, *Smith/Wood's Employment Law*, Oxford University Press, Birleşik Krallık, 2013, 11. Baskı.

Soy, Ayşe, *Türk Medeni Yargılama Hukukunda Sulh*, Adalet, Ankara, 2017.

Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2016, 21. Baskı.

Süzek, Sarper, "Türk İş Hukukunda İşveren", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17, Y. 2010/5, ss. 17-26.

Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta, İstanbul, 2018, 16. Baskı.

Tandoğan, Haluk, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Cilt I/1*, Vedat, İstanbul, 2008, 6. Baskı.

Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla, *Tekinay Borçlar Hukuku*, Filiz, İstanbul, 1993, 7. Baskı.

Tercier, Pierre/Pichonnaz, Pascal/Develioğlu, Murat, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, On İki Levha, İstanbul, 2016,

Topaloğlu, Sıddık/Çınkı, Faruk, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*, TİSK, Ankara, 2014.

Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta, İstanbul, 2019, 20. Baskı.

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta, İstanbul, 2018, 8. Baskı.

Turanboy, Nuri, *İbra Sözleşmesi*, Yetkin, Ankara, 1998.

Uluslan, İlhan, "Maddi Hukuk ve Usul Hukuku Bakımından Sulh Sözleşmesi", *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 7, Y. 1971, ss. 125-147.

Uşan, Muhammed Fatih, *İş Hukuku*, Gazi, Ankara, 2009, 2. Baskı.

Uşan, Muhammed Fatih, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Seçkin, Ankara, 2009.

Yavuz, Cevdet/Acar, Faruk/Özen, Burak, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2014, 10. Baskı.

Yılmaz, Hülya, *İş Kazası Kavramı ve Sonuçları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 2013.

Yücer Aktürk, İpek, *İsimsiz Sözleşme Genel Teorisi ve Uzaktan Öğretim Sözleşmesi*, Yetkin, Ankara, 2016.

Zevkliler, Aydın/Gökyayla, Emre, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Turhan, Ankara, 2019, 19. Baskı.