

İnceleme Makalesi- Review Article

İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme¹

The Responsibility of Employer in Occupational Accidents: An Evaluation in Terms of Social Security Law

Emin ATAŞ*

ID 0000-0001-9883-5572

Pelin TUAÇ YILMAZ**

ID 0000-0003-3912-2569

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 307-326 / Pages:307-326
DOI: 10.32331/sgd.1223501

ÖZ

İş kazaları çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan, işçinin bedensel, ruhsal zarara uğraması yanında ölümü ile de sonuçlanabilen olaylardır. Sigortalıların iş kazasına uğramasıyla birlikte sigortalıya ve hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından edim sunulmaktadır. Sunulan edimlerin finansmanı Kurum tarafından karşılandıktan sonra iş kazasında kusurlu olduğu tespit edilen işverene kusuru oranında rücu edilmektedir. Aynı şekilde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene de Kurum tarafından iş kazasına uğrayan sigortalıya yapılan ödemeler rücu edilmektedir. Çalışmamızın kapsamını, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan işverenin sorumluluk halleri oluşturmaktadır. Çalışmamızda Kurum uygulaması, ilgili mevzuat, yargı kararları ve öğretilerde yer alan görüşlerden yararlanılarak, iş kazası bakımından işverenin sorumluluğunun Türk sosyal güvenlik hukuku açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş kazası, işverenin sorumluluğu, rücu

ABSTRACT

Occupational accidents are events that are frequently encountered in working life and that may result in the death of the worker as well as the physical and mental harm. Social Security Institution provides performance to the insured and the beneficiaries when the insured suffer a work accident. After the financing of the performances offered is covered by the Institution, the employer, who is found to be at fault in a work accident, is revoked at the rate of his fault. Likewise, the payments made by the Institution to the insured person who suffered a work accident are revoked to the employer who does not fulfill the notification obligation. The scope of our work consists of the employer's liability conditions in the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510. In our study, it is aimed to examine the employer's responsibility in terms of work accident in terms of Turkish social security law by making use of the Institution's practice, relevant legislation, judicial decisions and the views in the doctrine.

Keywords: Occupational accident, employer's responsibility, recurs

Önerilen atf şekli: Ataş, E. ve Tuaç, Yılmaz, P. (2022). İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 307-326.

• Geliş Tarihi/Received: 18/10/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 22/11/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

¹ Bu çalışma Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Bakımından İşverenin Sorumluluğu başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Güvenlik Kurumu, eatas3@sgk.gov.tr

** Dr. Öğr. Üyesi., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, pepin.tuac@deu.edu.tr

GİRİŞ

İş kazası sonucunda sigortalıyı çalıştıran işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısındaki sorumluluğu farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. İş kazası nedeniyle sigortalıya veya hak sahiplerine sosyal sigortalar kapsamında sunulan edimlerin belirli hallerde işverenden tahsil edilmesi söz konusu olmaktadır. İşverenin Kanun'da belirtilen düzenlemelere aykırı hareketinin iş kazasının meydana gelmesine sebep olması, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesinde öngörülen sosyal sigortalar hukukuna özgü sorumluluğu doğuracaktır. Ayrıca işverenler açısından getirilen yükümlülükler uymaması halinde yine 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesi anlamında işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında sorumluluğu doğabilecektir. İşverenin Kanun'a aykırı hareketleri ile sebep olduğu iş kazaları, işverenin kasti veya iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı hareketi sonucu meydana gelebilmektedir. İşverenlerin sorumluluğunu doğuran yükümlülükler ise iş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli sağlık hizmetinin sunulmaması, iş kazasına uğrayan sigortalının sigortalı bildirimini yasal süresinde veya iş kazasından önce yapılmaması, sigortalının uğradığı iş kazasının yasal süresinde Kuruma bildirilmemesidir. İşverenin bildirim yükümlülüklerine uymadığının tespit edilmesi halinde, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uyup uymadığına bakılmaksızın sorumluluğu doğmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 21. ve 23. maddesinin, iş kazasına uğrayan sigortalıya yapılan sağlık yardımları ve nakdî edimlerin Kurumun malvarlığında meydana getirdiği eksikliği giderme amacı bulunmaktadır. Bu nedenle, işverenin sosyal güvenlik hukuku bakımından sorumluluğu, iş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine Kurum tarafından sunulan edimlerle sınırlıdır.

Çalışmada, iş kazası bakımından işverenin sorumluluğuna ilişkin öğretide yer alan görüşler, mevzuat, Kurum uygulaması ve Yargıtay kararları incelenecektir. İşverenin sorumluluk halleri, sorumluluğun kapsamı ve kaçınılmazlık kavramı açıklandıktan sonra işverenin bildirim yükümlülüklerinden doğan sorumluluğu açıklanacaktır.

I- İŞVERENİN SİGORTALİYİ GÖZETME YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE SORUMLULUĞU

İş kazasına uğrayan sigortalıya, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerekli sağlık hizmetleri (m. 63) verilmekte, geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (m. 18-19). Sigortalının iş kazası sonucu ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanmaktadır (m. 20). Öte yandan, Kurum tarafından işçiye ve hak sahiplerine yapılan ödemeler, işçiyi gözetme borcunu kusuruyla yerine getirmeyen işverenden rücu edilebilir (m. 21). İşverenin gözetme borcunu kusuruyla yerine getirmemesi halinde sorumluluğu 5510 sayılı Kanun'da: "*iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır*" (m. 21/1) hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenleme incelendiğinde, işverenin sorumluluğu için "işverenin kasti hareketi" veya "iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması" olmak üzere iki unsurun varlığının arandığı tespit edilmektedir. Unsurlar değerlendirildiğinde, işverenin kusurunun arandığı (Tekinay, 1968: 91; Oğuzman, 1969: 337; Sözek, 1985: 210; Akın, 2001: 89; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 441),

işverenin kusurlu olmadığı durumlarda anılan maddeye istinaden Kurumca sunulan edimlerden sorumlu tutulamayacağı anlaşılmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 442; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 441; Balcı, 2006: 151 vd.; Akdeniz, 2014: 12 vd.)¹. Yasal düzenlemede, işverenin kusuruna yönelik incelemede kaçınılmazlık unsurunun dikkate alınacağı özellikle belirtilmiştir.

Öğretideki baskın görüşe göre iş kazasının, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucunda meydana gelmesi durumunda, işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayanmaktadır (Oğuzman, 1968: 337; Süzek, 2020: 414; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 396-397; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 441; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 444; Sözer, 2019: 158). İşveren, iş kazasının meydana gelmesindeki kusuru oranında, Kurum tarafından yapılan harcamalardan sorumlu olmaktadır. İşverenin bildirim yükümlülüğüne uymadığı durumda, işverenin iş kazasının meydana gelmesinde ayrıca kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın sorumluluğu doğacağından, bu durumda işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayanacaktır (Tunçomağ, 1973: 407-408).

A- İşverenin Sigortalıyı Gözetme Yükümlülüğünün Kapsamı

İşverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre gerekli her türlü önlemi alma, aldığı önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetleme, eğitim verme, çalışanları bilgilendirme, risk değerlendirmesi yapma, çalışanların sağlık muayenelerini yaptırma, iş kazasını bildirme ve kaydını tutma, acil durumlarda önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin yalnızca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemleri alması yeterli değildir (Akın, 2001: 58; Akın, 2017: 14). Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın yanı sıra bilimsel ve teknolojik gelişmenin ulaştığı son aşamaya göre sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekmektedir² (Akın, 2001: 59; Akın, 2006: 152; Süzek, 2020: 411; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 395; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2020: 369; Özdemir, 2014: 67). Bilimsel ve teknolojik olarak gelinen son noktanın değerlendirilmesi, objektif açıdan mümkün olabilecek her türlü tedbirin alınıp alınmadığına göre yapılmaktadır (Akın, 2022: 21; Akın, 2017: 15). İşverenin objektif olarak mümkün olan her türlü önlemi almaması durumunda, meydana gelen iş kazasından kusuru oranında sorumlu olacağı açıktır (Süzek, 2020: 411; Akın, 2017: 14,15; Akın, 2008: 73, 74)³. İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünün geniş tutulması, insan yaşamının kutsallığı ve üst değer olarak korunması gerekliliğiyle açıklanmaktadır⁴ (Güzel ve Ugan Çatalkaya, 2012: 165).

6331 sayılı Kanun ile işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğü, mutlak emredici kurullarla düzenlenmiştir. İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne ilişkin borçlar hukukunda da emredici kurullar bulunmaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2020: 202; Akın, 2017: 14). 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na göre: “işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla” yükümlüdür (m. 417/II). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde, işverenin tecrübesizliği, bilgisizliği ve ekonomik yönden zayıflığı dikkate alınmamaktadır (Akın, 2006: 153; Akın, 2013a: 47; Akın, 2022: 21). Ayrıca işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü, sigortalının tecrübeli olması, dikkatli çalışması gibi açıklamalarla yerine getirmemesi kabul edilebilir değildir⁵. İşveren akıl, ilim, fen ve tekniğin o anda ulaştığı seviyede alınabilecek tedbirleri almak durumundadır (Akın, 2001: 61; Akın, 2006: 153).

¹ SGK tarafından açılan rücu davalarında kusur incelemesi yapılmadan hüküm kurulamayacağına ilişkin Yargıtay Kararı için bkz: YHGK, 18.06.1997, 10-180/154. www.kazancı.com. (Erişim: 12 Haziran 2021).

² YHGK, E: 2012/10-1141, K: 2013/282. T. 27.02.2013. www.kazancı.com. (Erişim: 27 Mayıs 2021).

³ Y. 10. HD. E: 2018/1650, K: 2019/10133, T. 23.12.2019. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 27 Mayıs 2021); Y. 21.HD. E: 2016/9150, K: 2017/1203, T. 21.02.2017. www.kazancı.com. (Erişim: 27 Mayıs 2021).

⁴ Y. 10. HD. E: 2019/2763, K: 2020/200, T. 15.01.2020. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 11 Haziran 2021).

⁵ YHGK, E: 2006/10-696, K: 2006/704, T.08/11/2006; Y. 10. HD. E: 2017/4858, K: 2019/10141, T. 23.12.2019. www.kazancı.com. (Erişim:12 Haziran 2021).

İşverenin gözetme borcu kapsamında, uzaktan çalışan işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü doğmaktadır. Uzaktan çalışmada işverenin hâkimiyet alanından uzak kalan işçiler için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işverenin bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmeli. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12'nci maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğüne ilişkin bir hüküm getirilmiştir. Hükme göre, “işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışana bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür” Bu hükümlerle, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan genel hükümler tekrar edilmiştir. Söz konusu hükümlerle, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gereken tedbirler ile yapılması gereken denetimlerin nasıl sağlanacağı hususlarına yanıt verilememiştir (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 253). Ancak uzaktan çalışma modeline uygun iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ayrıntılı düzenlenmesi gerekmektedir. Bununla beraber, uzaktan çalışma modelinde işçinin uğradığı kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılması konusu tartışmalıdır. Öğretide genel kabul gören görüşe göre, iş görme borcunu bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak evde veya işveren tarafından belirlenen başka bir yerde ifa eden sigortalının, yaptığı iş ile kaza arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespiti gerekmektedir (Süzek, 2020: 412; Kandemir, 2011: 221; Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 263). Bu durumda uzaktan çalışmalarda sigortalının uğradığı kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti her somut olayın özellikleri değerlendirilerek yapılmalıdır (Civan, 2010: 566).

B- İşverenin Kasti Hareketinden Sorumluluğu

Sosyal sigorta ilişkisinde, işverenin iş organizasyonunda çalışan sigortalıya, kasten zarar vermesi durumuyla istisnai de olsa karşılaşılabilmektedir. İş kazasının işverenin kasti hareketi sonucunda meydana gelmesi istisnai bir durumdur (Koca ve Üzülmez, 2020: 240). İşverenin kasti hareketiyle sigortalıya zarar vermesi durumunda, uygulanacak yaptırımlar; ceza, iş, borçlar ve sosyal güvenlik hukukunda düzenlenmiştir. Çalışmanın konusu gereği, yalnızca sosyal güvenlik hukukunda yer alan yaptırımlara yer verilmiştir.

İşverenin kasti sonucunda meydana gelen iş kazasından sorumluluğu, sırasıyla 4772 sayılı Kanun'un 37'nci, 506 sayılı Kanun'un 26'ncı ve 5510 sayılı Kanun'un 21'inci ve 76'nci maddelerinde düzenlenmiştir. İşverenin kasti sonucunda meydana gelen iş kazası sonucunda, Kurum tarafından sunulan edimlerden sorumlu olacağına ilişkin düzenleme, sosyal sigortaların kuruluşundan bu tarafa sosyal güvenlik mevzuatında yer almaktadır.

İşverenin sorumluluğu için iş kazasının kasti sonucunda meydana gelmesi yeterlidir. Kastın aynı zamanda suç unsuru taşıyıp taşımadığı önem arz etmemektedir (Aslanköylü, 2010: 604)⁶. İşverenin kasti hareketiyle sigortalının iş kazasına uğraması, ender rastlanılan bir durumdur (Akin, 2008: 71)⁷. Genellikle işverenin sorumluluğuna taksirli davranışı nedeniyle gidilmektedir (Akin, 2008: 71; Koca ve Üzülmez, 2020: 240).

⁶ 4772 sayılı Kanun'da ve 506 sayılı Kanun'da işveren, suç sayılır hareketi sonucunda meydana gelen iş kazasından da sorumlu tutulmuştur. 5510 sayılı Kanun'da işverenin suç sayılır hareketi sonucunda meydana gelen iş kazası sonucunda, Kurumca sunulan edimlerden sorumlu olacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak işverenin suç sayılır hareketiyle neden olduğu iş kazasından sorumluluğunun kalktığını söylemek mümkün değildir. Örneğin, işverenin sigortalıyı taksirle öldürmesi veya taksirle yaralaması durumunda da işverenin sorumluluğuna gidilecektir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 442). Taksirle öldürme ve taksirle yaralama durumunda, işverenin sorumluluğuna işverenin kasıtlı davranışı gerekçesiyle değil sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uymadığı gerekçesiyle gidilebilecektir.

⁷ Akin'a göre: “Örneğin hastaya bağlanan ve onun için yaşamsal olan bir sıvının bitmesine rağmen, ölmesi için yenilenmemesi davranışı bu niteliktedir. Oysa böyle bir eylemin iş kazası ve meslek hastalığında gerçekleşme ihtimalinin olmadığı kabul edilmelidir. Zira işveren ya da işveren vekilinin, bir işçiyi öldürme isteğiyle iş güvenliği önlemlerini almayı ihmal edeceği düşünülemez” (Akin, 2008: 71).

5510 sayılı Kanun'da işverenin kastı sonucu meydana gelen iş kazasından sorumlu olacağı düzenlemesine yer verilmiştir (m. 21/1, 76/4). İşverenin kastı, yapmakta olduğu eylemin hukuka aykırı olduğunu bilerek ve isteyerek eylemi gerçekleştirmesi durumunu ifade etmektedir (Güzel, 1996: 287). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde işverenin kastı: “iş kazasına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâli” (m. 45/1) olarak tanımlanmıştır. Sosyal güvenlik hukukunda işverenin kastı tanımlanırken ceza hukukunda yer alan kast kavramı kullanılmıştır (Sözer, 2019: 285). Sosyal güvenlik mevzuatında doğrudan kast veya olası kast ayrımına gidilmediği için işveren her iki kast durumunda da sorumlu olacaktır (Özdemir, 2021: 1582). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda olası kast, “kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiali işlemesi hali” (m. 21/2) olarak tanımlanmıştır. Yasal düzenlemede kasttan farklı olarak, bilme unsurunun yerine sonucun öngörülmesinin yeterli olduğu, isteme unsuruna yer verilmediği görülmektedir (Koca, Üzülmöz: 2017; 170) Sosyal güvenlik hukukunda yalnızca işverenin kastı kavramına yer verildiği ve doğrudan kast – olası kast ayrımına gidilmediği için işverenin eylemini bilerek yapması yeterli olacaktır. Sonucunu isteyip istememesi önem arz etmemektedir.

İşverenin kastı sonucunda meydana gelen iş kazasına ilişkin bir davada, işverenin madende 1990 yılından bu tarafa gerçekleştirilen denetimlerde defalarca istenen otomatik gaz ölçüm cihazı ile erken uyarı sistemini kurmadığı, en basit uyarı cihazlarını dahi kullanmadığı, havalandırmanın düzenli yapılmamasının grizu birikimine neden olduğu, işyerinde grizu olduğunu bildiğini ancak bu durumu gizlediği ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmediği, 2006 yılından bu tarafa metan gazı olduğunu bildiği, işçilerin madende sigara içmelerinin önlenmediği, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmediği tespit edilmiştir. İşyerinde tespit edilen çalışma şekliyle işverenin grizu patlaması olabileceğini öngördüğü ancak olursa olsun düşüncesiyle hareket ettiğinin açık olduğu gerekçesiyle olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğuna karar verilmiştir⁸. İşverenin kasti hareketinin iş kazasına neden olduğu durumda işverenin sorumluluğu, bir kusur sorumluluğudur. İşverenden farklı bir kişinin kusuru varsa, bu durumun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

C- İşverenin Sorumluluğu

İş kazalarının önlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği önemli bir yer tutmaktadır. Kurum tarafından soruşturulan iş kazalarının büyük kısmında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmamasının iş kazasına neden olduğu tespit edilmektedir. Kurum tarafından sunulan edimlerden işverenin sorumlu tutulduğu durumların büyük bir bölümünü de, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık oluşturmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 440; Akın, 2022: 21; Şakar, 2011: 216; Güzel, 1996: 285).

5510 sayılı Kanun'da işverenin “sigortaluların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana” (m. 21/1, 76/4) gelen iş kazasından sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Yasal düzenlemede yer verilen mevzuat, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde, “... Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür” (45/2) şeklinde açıklanmıştır.

İş kazası meydana gelmeden önce alınması gereken önlemler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra, sigortalıya veya hak sahiplerine sunulan edimler, sosyal güvenlik mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten

⁸ Y. 12. Ceza Dairesi, E: 2012/21104, K: 2013/25712, T. 14.11.2013. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 25 Haziran 2021).

sonra, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığının tespit edilmesi, Kurum tarafından sunulan edimler bakımından, işverenin sorumluluğuna gidilip gidilmeyeceğini belirlemektedir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aldığı önlemler, almadığı önlemler ve sigortalının alınan önlemlere uyup uymadığı hususları önem arz etmektedir. Örneğin, sigortalının işyerinde kalp krizi geçirerek vefat etmesi durumunda, Kurumca sağlanan edimlerden işverenin sorumluluğu, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uyup uymadığına göre belirlenecektir. Konuya ilişkin Yargıtay'ın görüşü⁹:

İşverenin sigortalının periyodik sağlık muayenelerini yaptırap yaptırmadığı,

Bu muayenelerde kalp rahatsızlığı ile ilgili bir bulguya rastlanıp rastlanmadığı,

Özlük dosyasında “kalp rahatsızlığı” nedeniyle alınmış bir istirahat raporunun bulunup bulunmadığı,

Ölüm olayından önceki tarihlerde sigortalının bünyesini zorlayacak bir çalışma yaptıırılıp yapıtırılmadığı,

Olay günü sigortalıyı işyerinde rutin dışında bir gerginlik ve stres içine sokacak bir olayın cereyan edip etmediğı hususlarının detaylarıyla araştırılarak kusur tespiti yapılması gerektiğı yönündedir.

Sigortalının çöp kamyonuyla çöp toplama işini yaparken, çöpleri kamyonu atıktan sonra, aracın sağ tarafından ön kısmına binmek için giderken, aracın hareket etmesi sonucunda dengesini kaybederek ön tekerin altına düşmesi ve ağır yaralı şekilde hastaneye kaldırıldıktan sonra vefat ettiği olayda Yargıtay, sigortalının çöp kamyonunun ön kısmına binmesinin olağan uygulama olup olmadığı, aracın arka kısmında bulunmalarının zorunlu olup olmadığı, hangi hallerde ön kısma binildiğı, işverenin bu konuya ilişkin verdiği eğitimler, alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin neler olduğu, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne ilişkin hangi önlemleri almadığının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre ayrı ayrı belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir¹⁰.

Sosyal güvenlik hukuku açısından, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmaması nedeniyle meydana gelen iş kazalarında, işveren sorumluluğunun bir kusur sorumluluğı olduğu ifade edilmektedir (Tunçomağ, 1989: 137; Çenberci, 1986: 962; Sözer, 2019: 158; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 444; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 441; Akın, 2008: 51). Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, “*Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir iş kazasından iş verenin sorumlu olması için işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, Özel Daire bozma ilamında da değinildiğı üzere oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir*”¹¹. İş kazasının meydana gelmesinde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin kusurunun bulunmaması halinde işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmadığı gerekçesiyle sorumlu tutulamayacaktır (Oğuzman, 1968, 337; Süzek, 2020: 414; Akın, 2001: 88). İşverenin kusurlu bulunması halinde, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine sağlanan edimlerden kusuru oranında sorumlu olacaktır (Akın, 2001: 101).

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması yeterli değildir. Almış olduğu önlemlerin uygulanmasını sağlama yükümlülüğü de vardır (6331 m. 4/1-b). Anılan yükümlülüğünden hareketle, iş kazası sigortalının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması sonucunda meydana gelse dahi, işverenin sorumluluğı devam etmektedir

⁹ Y. 10. HD. E: 2019/145, K: 2019/5250, T. 20.06.2019; YHGK, E: 2012/21-1121, K: 2013/386, T. 20.03.2013. www.kazancı.com. (Erişim: 18 Haziran 2021).

¹⁰ Y. 10. HD. 06.10.2020, 2176/5497. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 13 Haziran 2021).

¹¹ YHGK, 03.02.2010, 21-36/67. Çalışma ve Toplum. 25(309-318).

(Centel, 2013: 12). İşverenin işyerinde almış olduğu önlemlere uyulmaması durumunda, sigortalının kusur oranı ayrıca belirlenecektir.

D- İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı

İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucunda meydana gelen iş kazasından sorumluluğu, Kurum tarafından sağlanan sağlık hizmeti ve parasal edimlerden oluşmaktadır (Sözer, 2019: 160-161). Sağlık hizmeti ve parasal edimlerin işverene rücu edileceği sırasıyla, 5510 sayılı Kanun'da: “*Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettilir*” (m. 21/1) hükmü ve “*Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir*” (m. 76/4) hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemede işverenin sorumlu olduğu miktar iki şekilde sınırlandırılmıştır. Birincisi, Kurumca yapılan ve yapılması gereken ödemeler ile bağlanacak gelirin ilk peşin sermaye değeri ile sınırlandırılmıştır. Bu sınır, uygulamada iç tavan olarak adlandırılmaktadır. İkincisi, sigortalı veya hak sahibinin işverenden isteyebileceği tutarla sınırlandırılmıştır. Bu sınır, uygulamada dış tavan veya gerçek zarar olarak adlandırılmaktadır.

i) İç Tavan

Meydana gelen iş kazasında, işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanmasında iç tavan, 5510 sayılı Kanun'da: “*Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı*” (m. 21/1) ile “*Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri*” (m. 76/4) olarak belirlenmiştir. İşverenin sorumluluğunun, gelirin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile Kurum tarafından yapılan veya ileride yapılması gereken ödemelerin toplamından oluştuğu anlaşılmaktadır (SSİY, m. 48/1).

Örneğin, iş kazasının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihlal edilmesi sonucunda meydana geldiği, işverenin %70 kusurlu olduğu¹², sigortalıya Kurum tarafından sağlık hizmeti sunulduğu ve sürekli iş göremezlik geliri bağlandığı varsayıldığında; işverenin 5510 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin birinci fıkrası ile 76'ncı maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca sorumluluğu doğmaktadır. Söz konusu örnekte, sigortalıya sunulan sağlık hizmeti giderleri 20.000 TL, sürekli iş göremezlik gelirinin ilk peşin sermaye değeri 120.000 TL olarak hesaplanmıştır. Kurum tarafından yapılan 140.000 TL'lik (iç tavan) harcamadan, işveren kusuru oranında ($140.000 \times 70/100 = 98.000$ TL) sorumlu olacaktır.

Yasal düzenlemede, “ileride yapılması gereken ödemeler” kavramı yer almaktadır. Yani işveren, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılacak ödemelerden sorumlu olacaktır. İleride yapılması gereken ödemeler; geçici iş göremezlik ödeneği, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği ve sağlık hizmeti giderlerinden oluşmaktadır. Bağlanacak gelir, ileride yapılması gereken ödemeler kapsamında değildir. Keza yasal düzenlemenin devamında gelir için ayrıca bir sınır belirtilmiştir.

Sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelirden işverenin sorumluluğu, bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle sınırlandırılmıştır. İlk peşin sermaye değeri hesaplandıktan sonra, peşin sermaye değerinde artışa neden olabilecek durumlar için, işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği

¹² İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ'de İşverenler için “*rücu tazminat davalarına konu olan, bağlanacak ilk peşin sermaye değerli gelirlerin tamamından kusur oranı kadar sorumludur.*” kuralı getirilmiştir (m. 10/2).

anlaşılmaktadır. Örneğin, iş kazası sonucunda sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı %40 olarak belirlenmiştir. Bu oran esas alınarak sigortalıya gelir bağlanmıştır. İşverenin sorumluluğu %40 üzerinden bağlanan sürekli iş göremezlik gelirinin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle sınırlıdır. Daha sonra sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı artsa dahi artıştan dolayı işverene rücu edilemeyecektir.

ii) Dış Tavan

5510 sayılı Kanun'da "...Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere" (m. 21/1) ibaresi yer almaktadır. Meydana gelen iş kazasında işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanmasında dış tavan; "sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla" sınırlandırılmıştır. Yani, Kurum tarafından işverene rücu edilebilecek tutarın üst sınırını dış tavan oluşturmaktadır.

Yasal düzenlemede yer alan sınırın, yalnızca peşin sermaye değeri için mi getirildiği, Kurumca yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeleri de kapsayıp kapsamadığı, yasal düzenlemenin lafzından anlaşılammaktadır. Öğretide, dış tavanın yalnızca gelirin başlangıç tarihindeki ilk peşin sermaye değerinin hesaplanmasında dikkate alınacağı, Kurumca yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler için böyle bir sınırlama getirilmediği ifade edilmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 445). Yargıtay'ın yerleşik görüşü de dış tavan (gerçek zarar) ile ilk peşin sermaye değerinin karşılaştırılarak düşük olan tutarın esas alınması yönündedir¹³. Açıklamalar doğrultusunda, gelirler için dış tavanın uygulanacağı, ödemeler için uygulanmayacağı sonucuna varılabilir.

Sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutar, tazminat hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Sigortalı veya hak sahipleri tarafından işverene açılan tazminat davası varsa, bu davada belirlenen miktar dış tavanı oluşturmaktadır. Ancak tazminat miktarı, işveren ile sigortalı veya hak sahibinin anlaşmasıyla belirlenebilmektedir. Bu anlaşmada, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun azaltılmasına yönelik muvazaalı işlem yapıldığının tespiti halinde, muvazaalı tazminat miktarı işverenin sorumlu olacağı miktarın üst sınırının (dış tavanın) hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır¹⁴ (Demircioğlu ve Güzel, 2002: 216).

İş kazası sonucunda oluşan zararın tamamı, Kurum tarafından sağlanan edimlerle karşılanmaz ise kalan zararın tazmini için işverene başvurulabilmektedir (Tekinay, 1968: 91). Sigortalının işverenden isteyebileceği miktarın hesaplanmasında bedensel zarar, hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği miktarın hesaplanmasında, destekten yoksun kalma tazminatı esas alınmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda bedensel zararlar: "tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar" (m. 54) olarak açıklanmıştır. Destekten yoksun kalınan miktar, "Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar" (m. 53/3) hükmüyle genel olarak açıklanmıştır. Sigortalı eğer iş kazasına uğramasaydı, yaşam süresi boyunca kazancıyla hak sahibine sağlayabileceği katkı, destekten yoksun kalınan miktarı oluşturmaktadır (Demircioğlu ve Balsever, 2016: 1174).

Yargıtayın dış tavan hesaplanmasına ilişkin yerleşik görüşü: "gerçek zararın belirlenmesinde, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik çağı,

¹³ Y. 10. HD. E: 2019/5184, K: 2020/4678, T. 21.09.2020; Y. 10. HD. E: 2020/425, K: 2020/4210, T. 01.07.2020. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 25 Ekim 2021).

¹⁴ Y. 10. HD. E: 1998/6267, K: 1998/7606, T. 03.11.1998. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 21 Mayıs 2021).

iş göremezlik derecesi, kusur ve destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı gibi tüm veriler ortaya konulmalıdır. Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır... özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır” ifadeleriyle açıklamaktadır¹⁵. Dış tavanın hesaplanmasında dikkate alınan kriterleri, iş kazasına uğrayan sigortalının prime esas kazancı, yaşı, cinsiyeti, iş göremezlik oranı ile hak sahibinin yaşı, cinsiyeti, evlenme olasılığı oluşturmaktadır.

iii) 01.10.2008 Tarihinden Önce Meydana Gelen İş Kazalarında Tavan Sorunu

İşverenin sorumluluğuna ilişkin, “gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri” sınırlaması, 01.10.2008 tarihinde 5510 sayılı Kanun ile getirilmiştir. İç tavan olarak adlandırılan bu ibare, 506 sayılı Kanun’da bulunmadığı için 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelen iş kazalarına ilişkin rücu davalarında iç tavan sınırlaması uygulanmamaktaydı. Kurum, gelirin peşin sermaye değerini işverene rücu ettikten sonra, gelirden meydana gelen artışları işverene tekrar rücu edebilmekteydi (Sözer, 2013: 2519).

Anayasa Mahkemesinin gelirden meydana gelen artışın istenemeyeceğine ilişkin kararlarına rağmen Yargıtay uygulaması, gelirden meydana gelen artışın istenebileceği yönünde gelişmiştir (Aslanköylü, 2011: 560). 21.03.2007 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa Mahkemesi Kararı’nda, “*Kanuna uymayan eylem sonucunda hukuksal yaptırıma maruz kalan ve bunun sonucu olarak da bağlanan gelirin sermaye değerini Kuruma ödeyen ve böylece ilgi ve ilişkisi kesilen işverenin, kanun, kanun hükmünde kararname ve kararlarla bağlanan gelirlerde yapılacak artışlardan ve bu artışların peşin sermaye değerlerinden sorumlu tutularak dava tehdidi altında bulundurulması, sosyal güvenlik kuruluşlarına ait olması gereken risklerin işverene yükletilmesi anlamına gelir. Böyle bir durum hakkaniyet ve sorumluluk ilkeleriyle bağdaşmadığı gibi sosyal hukuk devleti ilkesine de aykırıdır*” hükmüne yer verilmiştir¹⁶.

Yargıtay uygulaması, Anayasa Mahkemesi Kararı’ndan sonra 21.03.2007 tarihi ve sonrasında görülmekte olan rücu davalarında, gelirden meydana gelen artışların istenemeyeceği yönünde değişmiştir¹⁷. 5510 sayılı Kanun ile iç tavan sınırlaması getirildiğinden, gelirden artış meydana gelse de işverene tekrar rücu edilememektedir (Baycık, 2017: 40; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 440).

Anayasa Mahkemesinin anılan kararıyla, 506 sayılı Kanun’un 26’ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “*sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere*” ibaresi iptal edilerek, dış tavan sınırlaması da kaldırılmıştır. Aynı ibareye 5510 sayılı Kanun’un 21’inci maddesinin birinci fıkrasında yer verilerek, 01.10.2008 tarihinde dış tavan sınırlaması tekrar getirilmiştir. 5510 sayılı Kanun’un işverenin lehine bir düzenleme getirdiği açıktır. Ancak Yargıtay uygulamasında, 01.10.2008 tarihinden önce (506 sayılı Kanun döneminde) meydana gelmiş, 01.10.2008 tarihi ve sonrasında (5510 sayılı Kanun döneminde) görülmekte olan rücu davalarında, dış tavan sınırlaması uygulanmamaktadır (Sözer, 2013: 2520; Baycık, 2017: 32).

Yargıtay Kararları’nda, 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelen iş kazalarında 5510 sayılı

¹⁵ Örnek kararlar için bkz. Y. 10. HD. E: 2019/975, K: 2020/3899, T. 25.06.2020; Y. 10. HD. E: 2019/1280, K: 2020/3330, T. 17.06.2020; Y. 10. HD. E: 2019/2490, K: 2020/2971, T. 09.06.2020. www.kazancı.com. (Erişim: 06 Ekim 2021).

¹⁶ Anayasa Mahkemesi, E: 2003/10, K: 2006/106, T. 23.11.2006, 21.03.2007 tarih 26469 sayılı Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/03/20070321-18.htm>. (Erişim: 10 Ağustos 2021).

¹⁷ Anayasa Mahkemesi iptali kararı uyarınca peşin değerli gelirden meydana gelen artışların istenilemeyeceğine ilişkin kararlar için bkz. Y. 10. HD. E: 2015/19993, K: 2016/91, T. 18.01.2016; Y. 10. HD. E: 2014/2990, K: 2014/3336, T. 20.02.2014. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 12 Ağustos 2021).

Kanun ile getirilen dış tavanın uygulanmaması, “5510 sayılı Kanun’un 21. maddesiyle yeniden getirilen ‘sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı’ tazmin hükmünün, 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğü öncesinde gerçekleşen iş kazalarından kaynaklanan rücu tazminat davalarında uygulanmasına olanak veren bir düzenleme bulunmadığı” gerekçesiyle açıklanmaktadır¹⁸.

Öğretide, Yargıtay uygulaması (Sözer, 2013: 2523):

- a) 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelip 5510 sayılı Kanun döneminde görülen rücu davalarında dış tavan sınırlamasının uygulanması gerektiği,
- b) 5510 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemenin kesin hüküm verilmiş bir rücu davasında uygulanmasının söz konusu olmadığı, henüz karar verilmemiş davalarda uygulanması gerektiği,
- c) Henüz karar verilmemiş davalarda lehe olan düzenlemenin uygulanmaması için 5510 sayılı Kanun’da bu doğrultuda bir hükmün olması gerektiği, gerekçeleriyle eleştirilmektedir.

5510 sayılı Kanun’da yer alan dış tavan sınırlaması işverenin lehine bir düzenleme içermektedir. Dış tavan sınırlamasının 01.10.2008 tarihinden önce meydana gelen iş kazalarına ilişkin rücu davalarına uygulanmayacağına yönelik bir düzenleme yer almamaktadır. Dolayısıyla 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelmiş, 5510 sayılı Kanun döneminde görülmekte olan iş kazalarına ilişkin rücu davalarında dış tavan sınırlaması uygulanması gerekmektedir.

E- İşverenin Sorumluluğunun Tespitinde Kaçınılmazlık

İş kazasının meydana gelmesinde, işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğinin tespiti, işverenin sorumluluğu açısından önem arz etmektedir. Şöyle ki, işverenin bilimsel ve teknolojik gelişmenin ulaştığı son aşamaya göre, sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirse dahi, iş kazasını önleyemediği durumlar olabilmektedir. Bu durum kaçınılmazlık olarak ifade edilmektedir (Tuncay, 2006: 185). Yerleşik Yargıtay uygulamasına göre kaçınılmazlık: “hukuksal ve teknik anlamda; fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları” ifade etmektedir¹⁹.

Sosyal güvenlik mevzuatında kaçınılmazlık durumuna ilişkin ilk yasal düzenleme, 506 sayılı Kanun’un 26’ncı maddesinin birinci fıkrasına 29.07.2003 tarih 4958 sayılı Kanun’la eklenen, “işçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” hükmüyle yapılmış ve 06.08.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Aynı düzenleme 5510 sayılı Kanun’da: “işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” (m. 21/1, 76/4) hükmüyle yer almıştır. 506 sayılı Kanun’da olduğu gibi, 5510 sayılı Kanun’da da kaçınılmazlık kavramının tanımına yer verilmemiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’ne göre kaçınılmazlık: “olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur” (m. 45/3). Ayrıca anılan maddede, “işveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez” düzenlemesine yer verilmiştir.

İş kazasında, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlıktan söz edebilmek için, iş sağlığı ve

¹⁸ Y. 10. HD. E: 2019/1398, K: 2020/2965, T. 09.06.2020; Y. 10. HD. E: 2019/673, K: 2019/5660, T. 01.07.2019. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 16 Eylül 2021).

¹⁹ Y. 10. HD. E: 2021/1816, K: 2021/11052. T. 28.09.2021; Y. 10. HD. E: 2020/11418, K: 2021/6456, T. 18.05.2021; Y. 10. HD. E: 2020/1402, K: 2021/674, T. 25.01.2021. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 09 Eylül 2022).

güvenliği mevzuatında yer alan önlemlerin yanı sıra bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınması gereken tüm önlemlerin alınmış olması gerektiği anlaşılmaktadır (Güzel, Okur ve Canıklıoğlu, 2021: 442-443). Konuya ilişkin örnek yargı kararları incelendiğinde, “sigortalının gözüne çapak kaçması olayı²⁰”, “sigortalının fabrikanın orta katında bulunan ve askı elemanları ile tavana yakın kısımdaki toz emme sistemine ait boruları ek yerinden ayırmakta iken boruların bağlantı yerinden aniden ayrılması sonucu borunun yön değiştirerek üzerinde bulunduğu platformun devrilmesine ve dengesini kaybederek yüksekte zemine düşerek ağır şekilde yaralandığı iş kazasında²¹”, “işyerinde direk kesimi yaparken düşen kavlâğın önce başına, ardından vücuduna gelmesi sonucu vefat ettiği iş kazasında²²”, “balyozdan sıçrayan bir taş parçasının sigortalının gözüne isabet etmesi sonucu meydana gelen iş kazasında²³”, “kumaş sarma işlemin uygun şekilde yapılmadığı için kumaşın mile sarılmamasından kaynaklanan aksaklığın giderilmesi için sigortalının müdahalede bulunduğu sırada meydana gelen iş kazasında²⁴”, işveren tarafından alınması gereken tüm tedbirler alınmadığı gerekçesiyle kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine karar verilmiştir.

İş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlık var ise engellenemeyen bir durum olmalıdır (Akin, 2013b: 56). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer verilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine ilişkin bir Yargıtay Kararı’nda: “sigortalıya eğitim verilmesi, risk değerlendirmesi yapılması, teknik araç ve gereçlerin kontrolü gibi işverenin alması gereken bir önlem almaması durumunda kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği açıktır” (Tuncay, 2006: 185) hükmüne yer verilmiştir. Yargıtayın güncel tarihli bir kararında, sigortalının işyerinde boyanmış olarak kamyonu takılan damperin arka tarafındaki paspasları takmak için LAMA olarak tabir edilen metal parçayı ikiye ayırıp söktükten sonra iki demir arasına paspası takmak isterken metal demiri çekmesi ile birlikte sol gözüne yabancı bir cismin çarpması şeklinde meydana gelen iş kazasında: “şayet, işveren, tüm önlemleri almış bulunmasına karşın, zararlandırıcı sigorta olayı ortaya çıkmışsa kaçınılmazlıktan söz edilebilir... Kaçınılmazlık olgusunun var olabilmesi için öncelikle tüm tedbirler alınmalı, buna rağmen beklenmedik olaylar nedeniyle kaza meydana gelmelidir.” gerekçesiyle kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine karar verilmiştir²⁵.

Kaçınılmazlık kavramına ilişkin yasal düzenleme yapılmadan (2003 yılından) önce de Yargıtay Kararları’nda kaçınılmazlığın dikkate alındığı anlaşılmaktadır (Şakar, 2011: 215). Hatta Yargıtayın yerleşik görüşü haline gelmiştir (Aslanköylü, 2011: 611). İş kazasında, işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne ilişkin sorumluluğu, yasal düzenlemede sayılan sınırlı durumlarda doğduğu için, kaçınılmaz etkenlerken işveren sorumlu tutulmamaktadır (Çenberci, 1985: 196). Bu açıdan kaçınılmazlık, lafzen yasal düzenlemede yer almasa da Türkiye’de sosyal sigortaların kuruluşundan itibaren uygulanmakta olan bir kavramdır.

i) Kaçınılmazlığın Tespitinde Mutlak Kaçınılmazlık ve Nispi Kaçınılmazlık Ayrımı

Kaçınılmazlık hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin bir unsurudur (Tuncay ve Ekmekçi: 2019: 320). Mücbir sebep, borçlunun işletmesiyle ilgisi olmayan, dıştan gelen, öngörülemeyen, mutlak ve kaçınılmaz olarak borcun yerine getirilmesini engelleyen olaydır (Oğuzman ve Öz, 2019: 401; Kılıçoğlu, 2017: 403; Tandoğan, 1961: 464). Beklenmeyen hal, borçlunun kusuru olmaksızın meydana gelen ve kaçınılmaz olarak borcun yerine getirilmesini engelleyen olaydır (Reisoğlu, 2006: 313). Mücbir sebepte ve beklenmeyen halde borçlu ve borç kavramları yer almaktadır.

²⁰ YHGK, E: 2015/10-2682, K: 2019/986, T. 01.10.2019. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²¹ Y. 10. HD. E: 2019/748, K: 2020/2653, T. 03.06.2020. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²² Y. 10. HD. E: 2015/11746, K: 2017/2262, T. 20.03.2017. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²³ Y. 10. HD. E: 2000/3198, K: 2000/3355, T. 11.05.2000. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²⁴ Y. 10. HD. E: 2004/4798, K: 2004/6394, T. 05.07.2004. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²⁵ Y. 10. HD. E: 2021/7031, K: 2021/14606, T. 22.11.2021. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 09 Eylül 2022).

İş kazası açısından değerlendirildiğinde, borçlu kavramı işvereni, borç kavramı işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü (borcunu) ifade etmektedir.

Mücbir sebebin unsuru olan kaçınılmazlık, işveren tarafından her türlü önlem alınsa dahi önlenmesi mümkün olmayan, işyeri dışından gelen bir olayın sigortalıya zarar vermesidir. Bu durumda, illiyet bağıını kesen mutlak bir kaçınılmazlık söz konusu olacağından, işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Mücbir sebepte dıştan gelen olay; doğal, ekonomik, hukuki, sosyal bir olaydan veya insan davranışından kaynaklı olabilmektedir. Yıldırım düşmesi, çığ, deprem, savaş, genel grev mücbir sebebe örnek olarak gösterilebilir (Antalya, 2019: 301). İş kazasında mutlak kaçınılmazlıktan söz edilebilmesi için, yalnızca örnek olayların meydana gelmesi yeterli değildir. Örneğin, deprem anında işyerinde bulunan sigortalının zarar gördüğü iş kazasında, doğrudan mutlak kaçınılmazlık olduğu söylenemez. Şöyle ki, depremin şiddeti, işyerinin bulunduğu yapının durumu, işyerinde bulunan araç ve gereçlerin düşmemesi için gerekli önlemlerin alınıp alınmadığı gibi hususlar değerlendirildikten sonra olayın kaçınılmaz olup olmadığına karar verilebilir.

Beklenmeyen halin unsuru olan kaçınılmazlık, işverenin kusuru olmaksızın işyeri içinden veya dışından gelen bir olayın sigortalıya zarar vermesidir. Bu durumda, nispi kaçınılmazlık söz konusu olacağından, kaçınılmazlık oranında işverenin sorumluluğuna gidilmeyecektir (Özyürür ve Kocakaya, 2019: 77). Nispi kaçınılmazlık durumunda, iş kazasının tümüyle kaçınılmaz olması halinde işverenin sorumluluğuna gidilmeyeceği, kısmen kaçınılmaz olması halinde kaçınılmazlık oranında işverenin sorumluluğuna gidilmeyeceği anlaşılmaktadır. İş kazasının meydana gelmesinde nispi kaçınılmazlık; işverenin, sigortalının ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlığın da dikkate alınabileceği anlamına gelmektedir (Civan, 2015: 560).

Sonuç olarak, mücbir sebebin unsuru olan kaçınılmazlık, mutlak kaçınılmazlıktır. Beklenmeyen halin unsuru olan kaçınılmazlık, nispi kaçınılmazlıktır. Mutlak kaçınılmazlıkta; iş kazası, işyeri dışından gelen bir olayla meydana gelmelidir. Kaçınılmazlık, herkes için mutlak ve objektiftir. Nispi kaçınılmazlıkta ise iş kazası, işyeri içinden veya dışından gelen bir olayla meydana gelebilmektedir. Kaçınılmazlık, yalnızca iş kazasının meydana geldiği işyerinin işvereni için geçerli olduğundan nispi ve subjektiftir.

İş kazasında mutlak veya nispi kaçınılmazlıktan söz edilebilmesi için, yalnızca deprem, sel gibi olayların meydana gelmesi yeterli değildir. Örneğin, deprem anında işyerinde bulunan sigortalının zarar gördüğü iş kazasında, doğrudan mutlak veya nispi kaçınılmazlık olduğu söylenemez. Şöyle ki, depremin şiddeti, işyerinin bulunduğu yapının durumu, işyerinde bulunan araç ve gereçlerin düşmemesi için gerekli önlemlerin alınıp alınmadığı gibi hususlar değerlendirildikten sonra olayın kaçınılmaz olup olmadığına karar verilebilir. İşyerinin bahçesinde, işyerine ait araçta bulunan sigortalı, sel baskını sonucunda vefat etmiştir. Yargıtay, davaya konu servis aracının yük nakline uygun olduğu, yolcu taşımaya uygun olmadığı, acil çıkış bölümünün, havalandırma sisteminin ve yan camlarının bulunmadığı, sigortalının kapalı kasa bir kamyonette olduğu için selin boyutuyla ilgili bilgi sahibi olamadığı ve önlem alamadığı gerekçesiyle iş kazasında kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine hükmetmiştir²⁶.

ii) Kaçınılmazlığın Niteliğine (Mutlak – Nispi) İlişkin Görüşler

506 sayılı Kanun'da ve 5510 sayılı Kanun'da yalnızca kaçınılmazlık kavramına yer verilmekle yetinilmiş, kaçınılmazlık kavramıyla mücbir sebebin mi beklenmeyen halin mi kastedildiği açıklanmamıştır. Kaçınılmazlık kavramının 4958 sayılı Kanun'a ilişkin hazırlanan ilk tasarıda yer almadığı, Plan Bütçe Komisyonu'nda tasarıya eklendiği, Mecliste de herhangi bir tartışma olmadan

²⁶ Y. 10. HD. E: 2020/9208, K: 2021/8962, T. 24.06.2021. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 10 Eylül 2022).

onaylandığı (Aktaş, 2010: 380) dikkate alındığında, yasal düzenlemenin hazırlık aşamalarından hareketle de bir yoruma gidilememektedir. Bu durum öğretide iki görüşün ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Birinci görüşe göre, sosyal güvenlik hukukunda yer verilen kaçınılmazlık kavramının mücbir sebebin bir unsuru olduğu, yalnızca mutlak kaçınılmazlık durumunu ifade ettiği, beklenmeyen halde kazanın meydana gelmesinde kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, kaçınılmazlık varsa kusur yoktur. İşverenin, sigortalının ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlık dikkate alınamayacaktır (Ergin, 2006: 139; Civan, 2015: 561; Koyuncu, 2022: 141-142).

İkinci görüşe göre, sosyal güvenlik hukukunda yer verilen kaçınılmazlık kavramı hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin bir unsurudur. Somut olayın özelliğine göre, bazen mücbir sebebin bir unsuru olarak mutlak ve objektif anlamda, bazen de beklenmeyen hal kapsamında nispi ve sübjektif anlamda değerlendirilmelidir (Tuncay, 2006: 188).

Alınması gereken her türlü önlemi alan işverenin, mücbir sebep durumunda sorumlu tutulamayacağına ilişkin Yargıtayın yerleşik görüşü: “kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını inciteceği”²⁷ yönündedir. Konuya ilişkin bir diğer davada, “işverenin beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı” gerekçesiyle iş kazasının tamamen kaçınılmaz nedenlerden meydana geldiğine karar verilmiştir.

5510 sayılı Kanun’un 21’inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca işverenin sorumluluğuna ilişkin davalar, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin görev alanına girmektedir. Yargıtayın yakın tarihli bir kararında “iş kazasının ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır”²⁸ hükmüne yer verilmiştir. Anılan hükümde, işveren ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlığa yer verilmesi ile “kaçınılmazlık oranı” kavramının kullanılmasından, beklenmeyen halin unsuru olan nispi kaçınılmazlığın dikkate alındığı anlaşılmaktadır.

Nispi kaçınılmazlığın dikkate alındığı bir diğer davada, “çatı işleri ve oluklarını yapmak için seyyar kablo ile aldığı elektriğe bağlı matkapla delik delme çalışmaları yaptığı bir sırada, yıldırım düşmesi veya yıldırım çarpması ile vücudundan elektrik geçmesine bağlı solunum dolaşım durması sonucu vefat etmesi biçiminde meydana gelen iş kazasında, işverenin %50, sigortalının %25 kusurlu olduğu, %25 de kaçınılmazlık olduğuna” karar verilmiştir²⁹. Yargıtay Kararları incelendiğinde, somut olayın özelliğine göre bazen mutlak kaçınılmazlığın, bazen de nispi kaçınılmazlığın esas alındığı anlaşılmaktadır.

Kaçınılmazlık kavramının hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin unsuru olduğu açıktır. Yasal düzenlemede, kaçınılmazlık kavramıyla mücbir sebebin unsuru olan mutlak kaçınılmazlığın mı beklenmeyen halin unsuru olan nispi kaçınılmazlığın mı kastedildiğine ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işverenin sorumluluğunun tespitinde iş kazasından kaçınılmazlık durumu, somut olayın niteliğine göre bazen mutlak kaçınılmazlık olarak bazen de nispi kaçınılmazlık olarak uygulanmalıdır. Kaçınılmazlığın kesin olarak kapsamını belirlemek ve her somut olaya uygulanabilecek bir ölçütünü oluşturmak mümkün görünmemektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu,

²⁷ YHGK, E: 1986/9-722, K: 1987/203, T. 18.03.1987. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 30 Temmuz 2020); Y. 10. HD.

E: 2020/9895, K: 2021/3060, T. 10.03.2021. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 10 Eylül 2022).

²⁸ Y. 10. HD. E: 2018/7385, K: 2020/58, T. 13.01.2020. www.kazanci.com. (Erişim: 23 Ağustos 2021).

²⁹ Y. 10. HD. E: 2016/6992, K: 2018/7611, T. 08.10.2018. www.kazanci.com. (Erişim: 27 Ağustos 2021).

2021: 444). Ancak somut olayın belirleyici olan nitelikleri; mücbir sebep ve beklenmeyen hal kavramlarının tanımından hareketle belirlenebilir. İş kazasına işyeri dışından gelen bir etken neden olmuşsa ve işyeri dışından gelen etken objektif olarak her işyeri için kaçınılmazsa mutlak kaçınılmazlık; iş kazasına neden olan işyeri içinden veya dışından gelen etken tamamen veya kısmen kaçınılmazsa ve kaçınılmazlık subjektif olarak yalnızca iş kazasının meydana geldiği işyeri için geçerliyse nispi kaçınılmazlık vardır.

II- İŞ KAZASINA UĞRAYAN SİGORTALIYA SAĞLIK HİZMETİ SUNULMAMASINDAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Türkiye’de yalnızca 2021 yılında 511.084 kişinin iş kazasına uğradığı³⁰ düşünüldüğünde, iş kazasına uğrayan sigortalıya derhal sağlık hizmeti sunulmasının hayati önemi ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik hukukunda iş kazasına uğrayan sigortalıya acil sağlık hizmeti sunulması yükümlülüğü işverene verilmiştir (Sözer, 2019: 165). Anılan yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda, ortaya çıkacak kurum zararından işverenin sorumlu olacağı yasal olarak düzenlenmiştir.

İş kazasına uğrayan sigortalıya; işverence, ilk sağlık yardımı sağlanmalıdır³¹. İnsan hayatının kutsallığından hareketle, sosyal sigortaların ilk kurulduğu 1945 yılından bugüne sosyal güvenlik mevzuatında, anılan yükümlülük yer almaktadır. 5510 sayılı Kanun’da: “*işveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65’inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır*” (m. 76/1) düzenlemesiyle yer almıştır.

Sağlık yardımlarının sağlanmasında yer veya sağlık kurumu ayrımı yapılmamıştır. Yer bakımından ayırım yapılmamasından, sigortalının gerek yurt içinde gerekse yurt dışında uğrayacağı iş kazası sonucunda acil sağlık yardımının işveren tarafından sağlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Sağlık kurumu ayrımı yapılmamasından özel hastane devlet hastanesi, Kurumla anlaşmalı hastane gibi bir ayrıma gidilmemesi gerektiği anlaşılmaktadır³².

Yasal düzenlemede yer verilen, “65’inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar”; yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri olmak üzere üç başlık altında düzenlenmiştir. İş kazasına uğrayan sigortalıya işveren tarafından sağlanacak her türlü sağlık gideri, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderlerinin Kurum tarafından sağlanacaktır. Kurumca yapılacak ödemenin üst sınırı, Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği’nde, “*Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutar*” (m. 38/1) olarak belirlenmiştir. Belirtilen başlıkların haricinde ve Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu’nun belirlediği tutarın üzerinde yapılacak giderler Kurum tarafından

³⁰ SGK, İstatistikler, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>. (Erişim: 13 Eylül 2022).

³¹ İlk tedaviden sonra da özel sağlık kuruluşunda tedaviye devam edilmesi gerekliliğine göre sağlık giderlerinin Kurumca karşılanmasına ilişkin kararda şöyle belirtilmiştir: “*ilk tedaviden sonra anılan özel sağlık kuruluşunda tedaviye devam edilmesinin de yine sağlık durumunun gerektirmesi nedeniyle yapılıp yapılmadığı araştırılmalı, anılan madde kapsamında değerlendirilmesi durumunda, sigortalı işçinin sağlık durumunun gerektirmesi nedeniyle davacı işveren tarafından yapılan muayene ve tedaviye ilişkin masrafların (özel harcamalar, refakatçi ile oda hizmetleri gibi masrafların ise SUT fiyat tarifesine göre ödenip ödenmeyeceği hususu araştırılarak) SUT fiyat tarifesi ile sınırlı olmaksızın Kurum tarafından karşılanması gerektiği esas alınarak, sonucuna göre karar verilmelidir*” (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/17260, Karar 2017/6399, T. 05.10.2017. <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (Erişim: 17 Eylül 2022).

³² Yargıtayın bir kararında, “*...ivedilikle tıbbi müdahale yapılmaması halinde sağ el parmaklarını kaybetmesi riski olan acil durum nedeniyle, Kurum sağlık tesisleri dışındaki özel bir sağlık kuruluşunda tedavi görmesi...*” gerekliliğine vurgu yapmıştır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/9982, Karar 2019/2806, T. 27.03.2019. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 25 Ekim 2021); aynı yönde, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/4723, 2020/5270 Karar, T. 01.10.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (Erişim: 17 Eylül 2022).

karşılanmamaktadır³³.

İş kazasına uğrayan sigortalıya, işveren tarafından gerekli sağlık hizmetinin sağlanmaması durumunda, “*ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malül kalmasına veya malüllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlü*” (5510 m. 76/2) olduğu açıklanmıştır. Maddenin gerekçesinde, ülkemizde iş kazalarıyla sıkça karşılaşıldığından, iş kazasına uğrayan sigortalıya sağlık hizmetinin derhal sağlanmasını temin etmek için işverenlere sorumluluk verildiği açıklanmıştır³⁴.

Yasal düzenlemeden, işverenin gerekli sağlık hizmetini derhal sağlamamasının, sorumlu tutulması için tek başına yeterli olmadığı, aynı zamanda gerekli sağlık hizmetinin sağlanmamasıyla sigortalının iyileşme sürecinin uzaması veya maluliyeti arasında illiyet bağının kurulmasının gerekli olduğu anlaşılmaktadır (Sözer, 2019: 166). İlliyet bağının kurulması durumunda, Kurum tarafından ödenen sağlık giderlerinin tamamı için işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir.

Sağlık hizmeti giderlerinden işverenin sorumlu tutulabilmesi için üç unsurun bir arada bulunması gerekmektedir. Birinci unsur, sigortalının iş kazasına uğramasıdır. İkinci unsur işverenin sigortalıya derhal sağlık hizmeti sunulmasında gecikmesi veya ihmalinin bulunmasıdır. Üçüncü unsur ise gecikme veya ihmal sonucunda sigortalının tedavi süresinin uzaması veya malul olması veya maluliyet derecesinin artmasıdır. Üç unsurun birlikte gerçekleşmesi durumunda işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. Burada işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı anlaşılmaktadır. İşverenin kusuru (ihmali veya gecikmesi) yoksa sağlık hizmeti giderlerinden sorumlu olmayacaktır.

III- İŞ KAZASININ BİLDİRİLMEMESİNDEN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Sosyal güvenlik hukukunun emredici niteliği, işverene bir takım bildirim yükümlülükleri ve sorumlulukları getirmiştir. İş kazası meydana geldiğinde, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine sağlanan edimler bulunmaktadır. Kurumun sağladığı edimlerde herhangi bir gecikme olmaması için işverenin, bildirim yükümlülüklerini yerine getirmesi önem taşımaktadır. Çalışmanın konusu gereği, işverenin bildirim yükümlülüklerinden yalnızca iş kazasının bildirilmesine ilişkin yükümlülük incelenecektir.

İş kazasının Kuruma bildirilmesiyle iki durum için önlem alınmaktadır. Bunlar, Kurumca sağlanan edimlerde ve iş kazası soruşturmasında gecikme olmaması olarak sayılabilir. İş kazası meydana geldiğinde, Kurumun sigortalıya veya hak sahiplerine karşı yükümlülükleri doğmaktadır. Kurumun, iş kazasına ilişkin yükümlülüklerini gecikme olmaksızın yerine getirebilmesi için iş kazasından haberinin olması gerekmektedir. İş kazasının bildirimünün kısa sürede yapılmasının sağlanmasıyla kaza olayının iş kazası olup olmadığı, sorumlulukların belirlenmesi gibi tespitlerin daha sağlıklı olacağı açıktır (Canıklıoğlu, 2006: 63).

Meydana gelen iş kazasına ilişkin gerekli işlemlerin derhal yapılabilmesi için iş kazasının belirli bir süre içerisinde bildirilmesi gerekmektedir. Anılan gereklilik kapsamında, sosyal güvenlik

³³ Yargıtayın bir kararında, “... iş kazasına uğrayan sigortalının sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlayan işveren tarafından yapılan sağlık giderlerinin Kurum tarafından karşılanması gerektiği gözetilmeksizin, resmi sağlık sunucusunun tarifesi esas alınarak sonuca gidilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” denilerek, Kurumun özel sağlık sunucusunun tarifesi üzerinden sorumlu olacağına karar vermiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2013/12401, Karar 2013/16997, T. 20.09.2013. <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (Erişim:17 Eylül 2022).

³⁴ TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi. mevzuat.tbmm.gov.tr. (Erişim: 01 Eylül 2021).

hukukunda iş kazasını bildirim yükümlülüğü kural olarak işverenler için getirilmiştir (Cuhruk, Cuhrukoğlu ve Bükey, 1977: 465; Güleşçi, 2014: 158). İşveren gibi sorumlu tutulan kişiler için de anılan yükümlülük getirilmiştir. İş kazasının hem Kuruma hem de yetkili kolluk kuvvetlerine bildirilmesi öngörülmüştür. Kuruma bildirilmesiyle gerekli yardımların gecikmeksizin sağlanması, kolluk kuvvetlerine bildirilmesiyle gerekli delillerin derhal toplanması amaçlanmaktadır.

İş kazasının süresi içerisinde bildirilmemesi durumunda, işverenin sorumluluğuna gidilmektedir. İş kazasının hiç bildirilmemesiyle geç bildirilmesi arasında işverenin sorumluluğu açısından fark olabilmektedir. İşverenin iş kazasını bildirmemesi durumunda iki farklı yaptırım öngörülmüştür. Birincisi, bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak idari para cezasıdır. Bu konu çalışma kapsamında olmadığı için detaylandırılmayacaktır. İkincisi, Kuruma iş kazası bildirim yapılmıyca kadar, Kurumca sigortalıya ödenen veya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinden işverenin sorumluluğudur.

Sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, bu durumun işveren tarafından Kuruma bildirilmesine ilişkin yükümlülük 5510 sayılı Kanun'da: *“O yer kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde... iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. ... süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar”* (m. 13/2) hükmüyle getirilmiştir.

İş kazasının süresinde bildirilmemesinin yaptırımı 5510 sayılı Kanun'da: *“İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir”* hükmüyle düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeden, iş kazasının süresinde bildirmemesi durumunda yalnızca geçici iş göremezlik ödeneğinden işverenin sorumlu olacağı anlaşılmaktadır.

İş kazası bildirimiminin yapılmamasıyla geç yapılması arasında farklılık bulunmaktadır. Şöyle ki, bildirim tarihine kadar geçen sürede sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinden işveren sorumlu tutulmuştur. Bildirim yapılmaması durumunda, sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin tamamından, kusur durumuna bakılmaksızın, işveren sorumlu olacaktır. Bildirim geç yapılması durumunda işveren, bildirim tarihinden önce yapılan geçici iş göremezlik ödeneğinden sorumlu olacak, sonra yapılan geçici iş göremezlik ödeneğinden sorumlu olmayacaktır (Sözer, 2019: 164).

İşverenin, iş kazasını süresinde bildirmemesinden sorumluluğu da sigortalılığın süresinde bildirilmemesinden sorumluluğunda olduğu gibi kusursuz sorumluluktur. Yani iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurunun olup olmaması, işverenin sorumluluğunun kapsamını değiştirmemektedir. İş kazasının süresinde bildirilmemesinden doğan sorumluluk, yalnızca geçici iş göremezlik ödeneği için düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş kazasının süresinde bildirilmemesine dayanarak, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri gibi harcamalar için işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyecektir.

İş kazasının süresinde bildirilmediği bir olayda, iş kazası süresinde bildirilmediği için geçici iş göremezlik ödeneği ve sağlık hizmeti giderlerinin tamamından işverenin sorumlu olduğuna yerel mahkemede karar verilmiştir. Yargıtay tarafından, 5510 sayılı Kanun'un 21/2 maddesinde yer alan düzenlemenin yalnızca geçici iş göremezlik ödeneğini kapsadığını, sağlık hizmeti giderlerini kapsamadığını, sağlık hizmeti giderleri için işverenin kusur durumunun tespit edilerek sonuca

gidilmesi gerektiği gerekçesiyle yerel mahkemenin kararı bozulmuştur³⁵. Kanun'da yer alan açık düzenleme doğrultusunda, yerel mahkeme kararını bozan Yargıtay Kararı isabetlidir.

IV- 5510 SAYILI KANUN'UN 21'İNCİ VE 23'ÜNCÜ MADDESİNE GÖRE SORUMLULUĞUN BELİRLENMESİNDE UYGULAMA ÖNCELİĞİ

Bir iş kazası olayında, sigortalının Kuruma süresinde bildirilmemesinin yanı sıra iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusuru da söz konusu olabilmektedir (Çenberci, 1985: 108). Bu durumda işveren, hem 21'inci hem de 23'üncü maddeye göre sorumlu olmaktadır. İşverenin 23'üncü maddeye göre sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayandığı için rücu tutarı işveren %100 kusurluymuş gibi hesaplanmaktadır. İşverenin 21'inci maddeye göre sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayandığı için rücu tutarı işverenin kusur oranına göre belirlenmektedir. Ayrıca işverenin, 23'üncü maddeye göre sorumluluğunun belirlenmesinde dış tavan uygulanmazken, 21'inci maddeye göre sorumluluğunun belirlenmesinde dış tavan uygulanmaktadır. Dolayısıyla her iki madde kapsamında işverenin sorumluluğu varsa, 23'üncü madde kapsamında işverenin sorumluluğuna gitmek, Kurumun lehine olmaktadır.

Uygulamada, Kurum tarafından hem 21 hem de 23'üncü madde kapsamında işverenin sorumlu olduğunun tespit edilmesi halinde, rücu davası her iki maddeye dayanılarak açılmaktadır. Halbuki işveren ya 21'inci maddeye göre ya da 23'üncü maddeye göre sorumlu olacaktır. Her iki maddeye göre aynı anda sorumlu olması söz konusu olamayacaktır. Görülmekte olan davada işverenin 23'üncü maddeye göre sorumlu olmadığı tespit edilirse, 21'inci maddeye göre tekrar dava açılmaması için rücu davası her iki maddeye dayanılarak açılmaktadır.

21 ve 23'üncü maddeye dayanılarak açılan davalarda, önce her iki maddeye göre işverenin sorumlu olup olmayacağı ayrı ayrı araştırılmaktadır. Her iki maddenin koşullarının oluştuğunun tespiti halinde, Yargıtayın yerleşik görüşüne göre 23'üncü maddenin uygulama önceliği bulunduğu karar verilmektedir³⁶.

SONUÇ

İş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine Kurum tarafından sunulan edimler bulunmaktadır. Sigortalıya sunulan edimleri; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ve sağlık hizmeti oluşturmaktadır. Hak sahiplerine sunulan edimleri; ölüm geliri, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği verilmesi oluşturmaktadır. Sunulan edimler Kurumun bütçesinde bir azalma meydana getirmektedir. Kurum, iş kazası sonucunda yapmış olduğu harcamaları işverene rücu edebilmektedir. İş kazalarının büyük çoğunluğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki eksiklikten kaynaklanmaktadır. İş kazası meydana gelmeden önce alınması gereken önlemler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra sigortalıya veya hak sahiplerine sunulan edimler, sosyal güvenlik mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığının tespit edilmesi, Kurum tarafından sunulan edimler için, işverenin sorumluluğuna gidilip gidilmeyeceğini belirlemektedir. Kurum verilerine göre yalnızca 2021 yılında 511.084 kişi iş kazası geçirmiş, iş kazası sonucunda 1.147 kişi vefat etmiştir. İş kazası sonucunda yaralanan veya vefat eden insan sayısı dikkate alındığında, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmadığı açıktır. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında asıl yükümlülük devlettedir. Eğitim sisteminde iş sağlığı ve

³⁵ Y. 10. HD. E: 2015/24583, K: 2018/580, T. 05.02.2018. www.kazancı.com. (Erişim: 21 Eylül 2021).

³⁶ Y. 10. HD. E: 2019/2481, K: 2020/2966, T. 09.06.2020; Y. 10. HD. E: 2016/15934, K: 2019/2447, T. 14.03.2019. www.kazancı.com. (Erişim: 25 Eylül 2021).

güvenliğine yer verilmesi, mesleki yeterlilik belgesinin yaygınlaştırılması, etkinliğinin artırılması ve toplumsal bilincin oluşturulması için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşabilmesi uzun vadede gerçekleşebilecektir. Sosyal sigortalar, bir insan hakkı olan sosyal güvenliğin sağlanması için kullanılan bir yöntemdir. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası priminin ödenmiş olması, işverenin sorumluluğunu kaldırmayacaktır. Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırmak da uygun değildir. Bu durumun önüne geçebilmek için, işverenin kusur sorumluluğu kasıt ve ağır kusur ile sınırlandırılmalıdır. Rücu davalarında iş kazasının meydana geldiği tarihteki mevzuata göre işverenin sorumluluğuna gidilmektedir. 506 sayılı Kanun döneminde işverenin sorumluluğu, gelirler için ilk peşin sermaye değeriyle sınırlı değildi. 5510 sayılı Kanun ile gelirler için ilk peşin sermaye değeri sınırlaması getirildi. 5510 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemenin işverenin lehine olduğu açıktır. 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelmiş ancak 5510 sayılı Kanun'un 21'inci ve 23'üncü maddesinin yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihi ve sonrasında görülmekte olan veya görülecek olan rücu davalarında, 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmalıdır. İşverenin sorumluluğu halihazırda, gelirin ilk peşin sermaye değeriyle sınırlandırılmıştır. İşverenin kusur sorumluluğunun haricindeki durumlarda dış tavan sınırlaması uygulanmamaktadır. Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği ile dış tavan sınırlamasının üçüncü kişinin sorumluluğunda ve işverenin kusursuz sorumluluğunda uygulanıp uygulanmayacağı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresinin kaldırılması veya aynı ibareye diğer sorumluluk hallerinde de yer verilmesi sorunun çözümüne katkı sunacaktır.

Kaynakça

- Akdeniz A. L. (2014). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği. *İÜHFD*. 72(2). 3-30.
- Akın, L. (2001). *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*. Ankara: Yetkin Yayınları
- Akın, L. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yasal Yükümlülüklerin İhlalinin Olası Hukuki Sonuçları (Güncel Gelişmeler ve Pandemi). *Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sektörel Görünümü ve Analizler*. İstanbul. 8(81).
- Akın, L. (2017). İşyerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 7(2). 9-32.
- Akın, L. (2013a). İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt. *Çimento İşveren Dergisi*. 27(6). 36-48.
- Akın, L. (2013b). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık. *Çimento İşveren Dergisi*. 27(4). 48-56.
- Akın, L. (2008). İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları. *Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğler Kitabı*. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası. Ankara. 46-79.
- Akın, L. (2006). İşçinin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 1.149-158.
- Aktaş, H. (2010). *İşverenin İşçi ve Sigorta Karşısında Sorumluluğu*. Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını.
- Alper, Y. (1997). Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Çimento İşveren Dergisi*. 11(1). 1-14.
- Antalya, O. G. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Aslanköylü, R. (2010). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Atabek, R. (1978). *İş Kazası ve Sigortası*. İstanbul: Erdini Basım ve Yayınevi.
- Baycık, G. (2017). Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 7(1). 31-69.
- Caniklioğlu, N. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri. *Çalışma ve Toplum*. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum. Özel Sayı. (8). 50-92.
- Centel, T. (2013). İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü. *Çimento İşveren*. 27(3). 6-15.
- Civan, O. E. (2015). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 64(3). 531-594.
- Civan, O. E. (2011). İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 7(26). 527-573.
- Cuhruk, M., Çolakoğlu, H. S. ve Bükey, A. A. (1977). *Sosyal Sigortalar Kanun Şerh İctihat*. Ankara: Olgaç Matbaacılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T., (2019). *İş Hukuku Dersleri*. 31. İstanbul: Beta.
- Çenberci, M. (1975). İşverenin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümünü Yerine Getirmesi. *Yargıtay Dergisi*. 1(1). 24-48. Çenberci, M. (1986). İş Kanunu Şerhi. Ankara.
- Demircioğlu, A. M. ve Güzel, A. (2002). *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Demircioğlu, M. ve Balsever, S. (2016). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 74. 1167-1183.
- Ergin, B. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4. 129-140.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E., (2020). *İş Hukuku*. 10. Baskı, İstanbul: Beta.
- Güzel, A. ve Ugan, Çataalkaya, D. (2012) İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları. *Çalışma ve Toplum*. 34. 157-188.
- Güzel, A. (1996). *Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 17. İstanbul: Beta.
- Kandemir, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, A. M. (2017) *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 21. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2020). Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezaî Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler. *Adalet Dergisi*. 64.
- Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2017). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. 10. Ankara: Seçkin.
- Koyuncu, Y. S. (2022). Rücu Davalarında Kaçınılmazlık İlkesinin Etkisi ve Uygulaması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (47). 131-151.
- Mollamahutoğlu, H., Astarlı M. ve Baysal, U. (2020). *İş Hukuku Ders Kitabı*. 1(4). Bireysel İş Hukuku. Ankara: Lykeion.

- Oğuzman, K. (1968). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 34(1-4). 322-342.
- Oğuzman, K. ve Öz, T. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık. 1-17.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özdemir, H. (2021) İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Alacağından İşverenlerin Sorumluluğu. *Yargıtay Dergisi*. 47(4). 1525-1636.
- Özyürür, Ş. ve Kocakaya, Ö. (2019). 5510 sayılı Kanun'un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 41. 62-87.
- Reisoğlu, S. (2006). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Genel Sağlık Sigortası Bakımından Rücu ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması. 2012/40 sayılı Genelge. Ankara. 2012.
- Sözer, A. N. (2013). Kanunların Önceye Etki Yasağı: Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 8 (Özel). 2477-2534.
- Sözer, A. N. (2019) İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. 4. İstanbul: Beta.
- Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (2020). *İş Hukuku*. 20. Bası, İstanbul: Beta.
- Şakar, M. (2011). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. 10. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şakar, M. ve Erkan, Şahin, D. (2021) Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 11(2). 249-267.
- Tandoğan, H. (1961). *Türk Mesuliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mesuliyet)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Tekinay, S. S. (1968). İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi. *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 2(3). 79-91.
- Tuncay, A. C. (2006). Kurumun İşverene Rücu- Olayda Kaçınılmazlık Durumu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4. 183-188.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 20. İstanbul: Beta.
- Tunçomağ, K. (1973). Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanması Açısından İşverenin Yükümlülükleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 38(1-4). 399- 437.
- Tunçomağ, K. (1982). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*. 2. İstanbul: Gür-Ay Matbaası.
- Tunçomağ, K. (1989). *İş Hukukunun Genel Esasları*. İstanbul.
- Uyar, T. (1972). 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. maddesi Üzerine Bir İnceleme. *Adalet Dergisi*. 2. 145-155.