

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/22488
Karar No.	2016/1895
Tarihi:	15.02.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
5510 S. SGK. /13

- **OLAYIN İŞ KAZASI SAYILMASININ KOŞULLARI**
-

ÖZETİ Olayın, işkzası olarak kabul edilebilmesi için olaya maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, olayın, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur. Bu yönde, 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar:

- a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması,
 - b) İşin işverene ait yerde yapılması,
 - c) Kanunda açıkça belirtilen sigortalı sayılmayacak kişilerden olunmaması şeklinde sıralanabilir.
- . davaya konu yapılan işin içerik, kapsam ve niteliğine göre müteveffa S.A. ile davalı işveren arasındaki ilişkide; işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek durumda olması, müteveffa S. A.'ın, edimleri ile ilgili işverenin buyruklarına uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığının bulunması ve genel olarak işverenin

belirleyeceği yerde ve zamanda onun tarafından sağlanacak teknik destek ile onun denetim ve gözetiminde yapılması gereken çalışmanın; zaman ve bağımlılık unsurlarını bünyesinde barındırdığı, dolayısıyla hizmet akdinin var olduğu ve sigortalılığın, dolayısıyla olayın iş kazası olduğunun kabul edilmesi gerektiğinin belirgin olduğu gözetilerek, Mahkemece, konusunda ve iş güvenliği alanında uzman bilirkişilerden oluşan ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygun kusur durumlarını saptayan kusur raporu alınarak ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yetersiz rapora dayalı olarak karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir

Dava, rücuân tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemece, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar verilmiştir.

Hükmün, davacı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

İş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelir nedeniyle uğranılan Kurum zararının tahsili istemine ilişkin olarak açılan davanın yasal dayanağı, 5510 sayılı Yasa'nın 21. maddesidir.

Dosya kapsamına göre; davalı idareye bağlı B. O. i. Müdürlüğü A. İ. Ş. vahidi fiyat karşılığı ağaç kesim, sürütme, taşıma işlerinde çalışmakta iken kesilen ağacın üzerine düşmesi sonucu, dava dışı S.A. vefat etmiş olup, Mahkemece, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, S..... A.....ın işçi değil işveren olduğu, istisna akdi söz konusu olduğu %100 kusurlu olduğu, davalı işverenin ise kusursuz olduğu kabul edilmiş olup, sözkonusu raporun hüküm kurmaya elverişli olmadığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık konusu dönemde yürürlükte bulunan ve davanın yasal dayanaklarından olan 5510 sayılı Kanunun 13. maddesine göre iş kazası;

"a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle ...,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, Meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır." şeklinde tanımlanmıştır.

Olayın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için olaya maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, olayın, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur.

Bu yönde, 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır.

Bunlar:

a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması,

b) İşin işverene ait yerde yapılması,

c) Kanunda açıkça belirtilen sigortalı sayılmayacak kişilerden olunmaması şeklinde

sıralanabilir.

Sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur. Dava konusuna ilişkin olarak, işin işverene ait yerde yapıldığı ve kanunda açıkça belirtilen sigortalı sayılmayacak kişilerden olunmamasına ilişkin bir durumun sözkonusu olmadığı görülmektedir.

Hizmet akdi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak ise;818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313/1.(6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393/1) maddesinde, hizmet sözleşmesi; "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurlarına yer verilmişken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde, "bağımlılık" unsuruna da yer verilmiştir. Hizmet akdi, her şeyden önce bir iş görme edimini zorunlu kılar. Bu sözleşmeyle sigortalıya yüklenen borç, işveren yararına bir iş görmek, hizmet sunmaktır.

Bağımlılık ve bu kapsamda ele alınması gereken zaman unsuru, hizmet akdinin ayırt edici özelliğidir.

Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır. Genel anlamda bağımlı çalışma, işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda, işverence sağlanacak teknik destek ve işverenin denetim ve gözetiminde yapılan çalışmadır. İşverenin yönetim (talimat verme) hakkı karşısında işçinin talimatlara uyma (itaat) borcu yer alır. Bir işin görülmesi süreci içinde işçinin faaliyeti, çalışma şekli, yeri, zamanı ve işyerindeki davranışları düzenleyen talimatlar veren işveren onu kişisel bağımlılığı altında tutar. Bu sözleşmede varolan otorite/bağımlılık ilişkisi taraflar arasında kaçınılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi yaratır. Bu nedenle hizmet akdinde bağımlılık hem işçinin kişiliğini ilgilendirmekte hem de bir hukuki bağımlılık niteliği taşımaktadır.

Hizmet akdi, çoğu kez Borçlar Kanununun (6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 470. maddesinde) 355. maddesinde tanımlanan istisna akdi (eser sözleşmesi) ile karıştırılabilmekte, ikisinin ayırt edilebilmesi bazı durumlarda güçleşmektedir. Çalışan, iş gücünü belirli veya belirsiz bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak, işveren buyruğuna bağlı olmadan sözleşmedeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir. Hizmet akdinde ise çalışan, emeğini iş sahibinin emrine hazır bulundurmaktadır ve ücret, faaliyetin meydana gelmesinin sonucu için değil, bizzat yapılan faaliyetin karşılığı olarak ödenmektedir. Öte yandan; 313. madde hükmünün açıklığı gereği, çalışanın kendi aletleri ile çalışması veya götürü hizmet sözleşmelerinde ücretin, yapılacak işe göre toptan kararlaştırılması imkan dahilinde bulunduğundan, tarafların belli bir fiyat üzerinden anlaşmaları istisna akdinin varlığını göstermediği gibi, götürü sözleşmelerde, bir süre için hizmet etme borcunun mu, yoksa önceden belirlenmiş bir sonucun meydana getirilmesi borcunun mu yüklenildiğinin şüpheli bulunduğu durumlarda, araştırma yapılarak tarafların amacı, durumu ve yaşam deneyimleri gözetilip hukuki ilişki saptanmalıdır.

5510 sayılı Kanunlara göre sigortalılık niteliği için ücret zorunlu unsur değildir. Bu husus, 5510 sayılı Kanunun 6-a, 7-a ve 82/2. maddelerinin hükümlerinden açıkça görülmektedir.

Vahidi fiyat şeklinde ücret ödemesi yapılan, işgücünü belirli veya belirli bir zaman içinde çalıştırmanın buyruğunda bulundurmak suretiyle, çalışan kişinin, çalışmasının hizmet akdine tabi olduğu hususu Yargıtay'ın oturmuş görüşlerindedir.

Değinen bütün bu yasal düzenlemeler ve yapılan açıklamalar çerçevesinde; dosyadaki bilgi ve belgeler göre, davaya konu yapılan işin içerik, kapsam ve niteliğine göre müteveffa S.A. ile davalı işveren arasındaki ilişkide; işverenin her an denetim ve

buyurma yetkisini kullanabilecek durumda olması, müteveffa S. A.'ın, edimleri ile ilgili işverenin buyruklarına uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığının bulunması ve genel olarak işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda onun tarafından sağlanacak teknik destek ile onun denetim ve gözetiminde yapılması gereken çalışmanın; zaman ve bağımlılık unsurlarını bünyesinde barındırdığı, dolayısıyla hizmet akdinin varolduğu ve sigortalılığın, dolayısıyla olayın iş kazası olduğunun kabul edilmesi gerektiğinin belirgin olduğu gözetilerek, Mahkemece, konusunda ve iş güvenliği alanında uzman bilirkişilerden oluşan ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygun kusur durumlarını saptayan kusur raporu alınarak ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yetersiz rapora dayalı olarak karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, davacı Kurum avukatının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 15.2.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.