

İlgili Kanun / Madde  
5510 S.SGK. /4,13

T.C  
YARGITAY  
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/4466  
Karar No. 2014/3445  
Tarihi: 24.02.2014

- İŞ KAZASININ UNSURLARI
- İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ESER SÖZLEŞMESİNİN FARKI

**ÖZETİ** Olayın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için olaya maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanununun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 sayılı Kanununun 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 söz konusu olmadığı görülmektedir.

Hizmet akdi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak ise; davaya konu dönem itibarıyla yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313/1. 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.

Dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık anlatımlarına göre, davaya konu yapılan işin içerik, kapsam ve niteliğine göre davacı ile işveren arasındaki ilişkide; işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, davacının, edimleri ile ilgili işverenin buyruklarına uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın 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; davaya konu binanın bulunduğu gayrimenkulün tapusu, inşaat, iskan, tadilat belgeleri celp edildikten sonra işveren/işverenler kuşku ve duraksamaya yer kalmayacak şekilde belirlenip, gerektiğinde HMK'nın 124. maddesine göre taraf teşkili sağlanıp yapılacak değerlendirme sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

**DAVA:** Davacı, 19.10.2008 tarihinde geçirdiği kazanın iş kazası olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

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

- "a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,  
b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,  
c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, 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 Kanununun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 sayılı Kanununun 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 söz konusu olmadığı görülmektedir.

Hizmet akdi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak ise; davaya konu dönem itibarıyla yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313/1. 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 vermediği 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 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 bulundurmamakla 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 olanaklı 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, 506 sayılı Kanunun 3-I-B, 6 ve 78/2. maddeleri ile 5510 sayılı Kanunun 6-a, 7-a ve 82/2. maddelerinin hükümlerinden açıkça görülmektedir.

5510 sayılı Kanunun Sigortalı sayılanlar başlıklı 4. maddesi, "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar..." olarak düzenlenmiştir. Aynı kanunun 12. maddesine göre, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir.

İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur."

Somut olayda, girişteki balkonun binaya katılması işinde çalışırken makasla kestiği demirden fırlayan parçanın sağ gözüne çarpması sonucu davacının yaralandığı görülmektedir.

Değinen bütün bu yasal düzenlemeler ve yapılan açıklamalar çerçevesinde; dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık anlatımlarına göre, davaya konu yapılan işin

içerik, kapsam ve niteliğine göre davacı ile işveren arasındaki ilişkide; işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, davacının, edimleri ile ilgili işverenin buyruklarına uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın 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; davaya konu binanın bulunduğu gayrimenkulün tapusu, inşaat, iskan, tadilat belgeleri celp edildikten sonra işveren/işverenler kuşku ve duraksamaya yer kalmayacak şekilde belirlenip, gerektiğinde HMK'nın 124. maddesine göre taraf teşkili sağlanıp yapılacak değerlendirme sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

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

**SONUÇ:** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 24.02.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.