

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7189
Karar No. 2025/13038
Tarihi: 06.10.2025

**●YURT DIŞINDA GEÇİRİLEN KAZANIN İŞ
KAZASI SAYILMASININ KOŞULLARI**

ÖZETİ: 5510 sayılı Kanun'un 10. maddesi kapsamında sigortalı sayılabilmek için, Türkiye Cumhuriyeti ile yabancı ülke arasında sosyal güvenlik sözleşmesi düzenlenmemiş olması, Türk işverenin iş merkezinin Türkiye'de bulunması, gerçek veya tüzel kişi Türk işverenin Türkiye'de iş yapmak koşulu aranmaksızın Türkiye'de tescil edilmiş ya da tescil edilebilir nitelikte işyerinin olması, Türk işveren ile Türk işçi arasında yabancı ülkede yerine getirilecek iş görme edimine ilişkin bireysel iş sözleşmesinin Türkiye'de yapılması, Türk işçinin işbu yazılı veya sözlü hizmet sözleşmesinin Türk işçiye yüklediği iş görme ediminin yerine getirilmesi gereği olarak yurt dışında yaşamasının sürekli olmayıp geçici nitelik taşıması gerekmektedir. Anılan maddede “geçici görev” kavramı bakımından herhangi bir süre sınırlaması öngörülmediğinden, görevin geçici mi yoksa sürekli mi olduğunun belirlenmesinde her somut olayın özelliği, bu yönde hizmet akdinin sigortalıya yüklediği iş görme ediminin niteliği, iş süresini belirlemeye ilişkin iş hayatının olağan akışı ve sosyal güvenlik hukuku ilkeleri gözetilecektir.

Ancak, işverenin baştan beri yurt dışında faaliyet göstermesi halinde, bu işveren yanında işe başlanması ve orada çalışma yapılması halinde 5510 sayılı Kanun'un 10. maddesinin uygulama imkânı

bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, geçici olarak götürülmeyip yurt dışında o ülkenin mevzuatına göre kurulmuş ve faaliyet gösteren, Türkiye' de iş yeri bulunmayan işverenler yanında, doğrudan yurt dışındaki iş nedeniyle işe alınan Türk işçileri o ülke mevzuatına tabi olacakları, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılamayacaklarından uğradıkları kazalar, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmayacaktır. (Yargıtay Dergisi Cilt:44 sayı: 3 Temmuz 2018- Türk Mevzuatında İş Kazasının Tespiti Davaları- Halil Özdemir)

İş kazasının zorunlu unsurlarından birisinin kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olmaktır. Aksi halde meydana gelen kaza, iş kazası olarak nitelenemez. Sigortalı olma ve dar anlamda kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmanın şartları, 506 ve 5510 sayılı Kanunlarda sınırlı olarak belirtilmiştir. Kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmayan birisinin maruz kaldığı olay, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı açısından iş kazası sayılmayacağı ancak işveren yönünden iş kazası sayılacağına da karar verilemez. İş kazasının tanımı ve unsurları 506 veya 5510 sayılı Kanunlarda yapılmış olup bu Kanunlar dışında iş kazası sayılabilen bir hal yoktur. Yurt dışında meydana gelen bir kazanın genel olarak adı iş kazası olsa da anılan Kanunlara göre iş kazası sayılamayacağı durumda işveren yönünden de iş kazası sayılması mümkün değildir.

Eldeki somut olayımızda; Irak ile Türkiye arasında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmadığı, davacının iş kazası geçirdiğini iddia ettiği şirketin Irak mevzuatına göre kurulmuş bir şirket olduğu, davacının hizmet cetveli incelendiğinde, davacının davalı şirketten herhangi bir bildirimi olmadığı, davalı şirketin davacıyı geçici olarak yurt dışına götürüldüğüne dair bir kanıt bulunmadığı, taraflar arasında yazılı hizmet sözleşmesi bulunmadığı, davalı işveren tarafından Kurumla arasında yapılmış bir topluluk sigortası bulunmadığı, işveren sıfatının yabancı firmaya ait olması karşısında, mülklik prensibi gereği davacının Türkiye'de sigortalı kabul edilemeyeceği ve geçirdiği

**kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği açıktır.
(Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2022/6258 E.
2022/9136 K. sayılı ilamı),**

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı şirket vekili ve davalı Kurum vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Mustafa Aydın tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I.DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının inşaat işçisi olarak davalının yurt dışında Musul'da ki hastane inşaatında 24.10.2012 tarihinden itibaren demirci ustası olarak çalışmaya başladığını ve 04.12.2012 tarihinde iş kazası geçirdiğini, demir bükme makinesinde tedbirler alınmadığından kusur davalıya ait olmak üzere sağ el işaret parmağının üçüncü boğumdan kopması ile kazanın sonuçlandığını, devlet hastanesine götürüldüğünü, 5-6 saat bekledikten sonra Erbil'de başka bir hastaneye gittiklerini, ihmal sebebiyle kopan parmağının dikilemediğini, sakat kaldığını, bu hastanede 05.12.2012 tarihinde ameliyat olduğunu, tedavi süreci ile işverenin ilgilenmediğini, sonuç itibarı ile malul olduğunu, Ankara 26. İş Mahkemesinin 2016/179 Esas sayılı dosyasında açılan tazminat davasında olayın iş kazası olduğunun ve maluliyet oranının tespiti davası açılması için süre verildiğini ve eldeki davayı açtıklarını belirterek, 24.10.2012 tarihinde meydana gelen olayın iş kazası olduğunun tespitini talep ve dava etmiştir.

II.CEVAP

1.Davalı şirket vekili cevap dilekçesinde özetle; Ankara 26. İş Mahkemesinde açılan tazminat dosyasında davacının Merç Global istihdam firması ile sözleşme imzaladığını, kendilerinin bu firma ile bağlantısının olmadığını, davacının kendi işçileri olmayıp Tek- İmaj Co adlı başka bir firma işçisi olabileceğini belirterek, husumet itirazında bulunarak davanın reddini istemiştir.

2.Davalı Kurum vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın reddini savunmuştur.

III.İLK DERECE MAHKEME KARARI

İlk Derece Mahkemesi tarafından yukarıda tarih ve sayısı belirtilen karar ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV.İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı şirket vekili ve davalı Kurum vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V.TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davalı Kurum vekili temyiz dilekçesinde özetle; dosyanın tekemmül

etmediğini, istinaf kararının bozulmasını ileri sürerek temyiz isteminde bulunmuştur.

2.Davalı şirket vekili temyiz dilekçesinde özetle; eksik inceleme ile hüküm kurulduğunu, müvekkiline ait iş yerinin 15.11.2012 de tescil edildiğini, davacının ise bu şirkette 24.10.2012 tarihinden itibaren çalışmaya başladığının kabul edilerek çelişki oluşturulduğunu, Tek İmaj Co Şirketinin davaya dahil edilmesi gerektiğini ileri sürerek temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı şirket vekilinin ve davalı Kurum vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2.Davaya konu olan ve tespiti istenen "iş kazası" mevzuatımızda 506 sayılı Kanun'un 11-a ve 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olup, her iki Kanunda da iş kazası tanımlanmamış, kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşulları ile sınırlandırılarak belirlenmiştir

Eldeki davaya konu olayın meydana geldiği tarih itibari ile davanın yasal dayanağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olup, Kanun'un 13. maddesinde İş 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,

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

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır." şeklinde belirlenmiştir.

İş kazası nedeniyle sosyal sigorta yardımlarının yapılabilmesi öncelikle Kurumun zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası olduğunu kabul etmesine bağlıdır. İş kazası olgusu Kurumca kabul edilmezse somut olayda olduğu gibi sigortalının ya da hak sahiplerinin olayın iş kazası olduğunu dava yolu ile tespit ettirmesi gerekmektedir.

3.Dava konusu ihtilaf, davacının yurt dışında çalıştığı esnada uğradığı kazanın 13. madde kapsamında iş kazası sayılıp sayılamayacağı hususudur. Kural olarak sigortalılar, Türkiye'de yaşadıkları ve hizmet akdine göre çalıştıkları takdirde sosyal sigorta haklarından yararlanırlar. Bu kural, kanunların mülkîlik ilkesinin doğal

sonucudur. Ancak, kanunlarda mülkîlik ilkesinin istisnasını oluşturan düzenlemelere de yer verilmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesi (g) bendinde ve 10. maddesinde yer alan düzenlemelerde bu istisnalardandır.

4.5510 sayılı Kanun'un 5/1-g maddesine göre ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. 10. maddeye göre ise 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder. Benzer hüküm 506 sayılı Kanun'un 7. maddesinde de vardır.

5.Kanun'un, “506 sayılı Kanuna ilişkin geçiş hükümleri” başlıklı geçici madde 6/son da ise “Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere iş üstlenen işverenlerce çalıştırılmak üzere bu ülkelere götürülen Türk işçilerinden, bu Kanunun yürürlük tarihinden önce sadece malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi topluluk sigortasına devam edenler ile isteğe bağlı sigortalı olarak söz konusu ülkelere götürülmüş olan sigortalıların, bu Kanun'un 5. maddesinin (g) bendi kapsamında sigortalılıkları bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren üç ay içerisinde işverenlerince sağlanır ve buna ilişkin yükümlülükler yerine getirilir” düzenlemesi vardır.

6.506 sayılı Kanun döneminde kısa vadeli sigorta hükümlerinin ülke dışında meydana gelen sigorta olaylarında uygulanabilmesi, 7. maddede belirttiği gibi sigortalıların işveren tarafından geçici görevle yabancı ülkelere gönderilmesi ya da Sosyal Sigortalar Kurumuna yükümlülükler getiren sosyal güvenlik sözleşmesi veya kısa vadeli sigorta kollarını da kapsayan topluluk sigortaları bulunması halinde mümkün olabilir. SSK madde 86 uyarınca “Kurum, 2. ve 3. maddelere göre sigortalı durumunda bulunmayanların Çalışma Bakanlığınca onanacak genel şartlarla (İş kazalarıyla meslek hastalıkları) (Hastalık), (Analık), (Malullük, yaşlılık ve ölüm) sigortalarından birine, birkaçına veya hepsine toplu olarak tabi tutulmaları için, işverenlerle veya dernek, birlik, sendika ve başka teşekküllerle sözleşmeler yapabilir.” Maddeye göre sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmemiş ülkelere Türk işverenler tarafından istihdam edilen Türk işçilerinin sosyal güvenliklerini sağlamaya yönelik topluluk sigortası sözleşmesi yaparak işçiler iş kazası sigortası kapsamına alınabilirler. Ancak, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 7.5510 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanun'un birkaç maddesi dışında tüm maddeleri yürürlükten kaldırıldığından, topluluk sigortası uygulaması da sona ermiştir. Daha önce topluluk sigortasına devam edenler artık, kısa vadeli sigorta kolları bakımından 5510 sayılı Kanun'un Geçici 6. maddesi gereğince Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi yani 4/a kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

8.5510 sayılı Kanun döneminde ise 5/1-g maddesine göre ülkemiz ile sosyal

güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen sigortalılar ile 10. maddeye göre sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde, bu görevleri yaptıkları sürece meydana gelen kazalar iş kazası sayılır.

9.5510 sayılı Kanun'un 10. maddesi kapsamında sigortalı sayılabilmek için, Türkiye Cumhuriyeti ile yabancı ülke arasında sosyal güvenlik sözleşmesi düzenlenmemiş olması, Türk işverenin iş merkezinin Türkiye'de bulunması, gerçek veya tüzel kişi Türk işverenin Türkiye'de iş yapmak koşulu aranmaksızın Türkiye'de tescil edilmiş ya da tescil edilebilir nitelikte işyerinin olması, Türk işveren ile Türk işçi arasında yabancı ülkede yerine getirilecek iş görme edimine ilişkin bireysel iş sözleşmesinin Türkiye'de yapılması, Türk işçinin işbu yazılı veya sözlü hizmet sözleşmesinin Türk işçiye yüklediği iş görme ediminin yerine getirilmesi gereği olarak yurt dışında yaşamasının sürekli olmayıp geçici nitelik taşıması gerekmektedir. Anılan maddede “geçici görev” kavramı bakımından herhangi bir süre sınırlaması öngörülmediğinden, görevin geçici mi yoksa sürekli mi olduğunun belirlenmesinde her somut olayın özelliği, bu yönde hizmet akdinin sigortalıya yüklediği iş görme ediminin niteliği, iş süresini belirlemeye ilişkin iş hayatının olağan akışı ve sosyal güvenlik hukuku ilkeleri gözetilecektir.

Ancak, işverenin baştan beri yurt dışında faaliyet göstermesi halinde, bu işveren yanında işe başlanması ve orada çalışma yapılması halinde 5510 sayılı Kanun'un 10. maddesinin uygulama imkânı bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, geçici olarak götürülmeyip yurt dışında o ülkenin mevzuatına göre kurulmuş ve faaliyet gösteren, Türkiye'de iş yeri bulunmayan işverenler yanında, doğrudan yurt dışındaki iş nedeniyle işe alınan Türk işçileri o ülke mevzuatına tabi olacakları, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılamayacaklarından uğradıkları kazalar, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmayacaktır. (Yargıtay Dergisi Cilt:44 sayı: 3 Temmuz 2018- Türk Mevzuatında İş Kazasının Tespiti Davaları- Halil Özdemir)

10. İş kazasının zorunlu unsurlarından birisinin kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olmaktır. Aksi halde meydana gelen kaza, iş kazası olarak nitelenemez. Sigortalı olma ve dar anlamda kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmanın şartları, 506 ve 5510 sayılı Kanunlarda sınırlı olarak belirtilmiştir. Kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmayan birisinin maruz kaldığı olay, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı açısından iş kazası sayılmayacağı ancak işveren yönünden iş kazası sayılacağına da karar verilemez. İş kazasının tanımı ve unsurları 506 veya 5510 sayılı Kanunlarda yapılmış olup bu Kanunlar dışında iş kazası sayılabilen bir hal yoktur. Yurt dışında meydana gelen bir kazanın genel olarak adı iş kazası olsa da anılan Kanunlara göre iş kazası sayılmayacağı durumda işveren yönünden de iş kazası sayılması mümkün değildir.

11. Eldeki somut olayımızda; Irak ile Türkiye arasında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmadığı, davacının iş kazası geçirdiğini iddia ettiği şirketin Irak

mevzuatına göre kurulmuş bir şirket olduğu, davacının hizmet cetveli incelendiğinde, davacının davalı şirketten herhangi bir bildirimi olmadığı, davalı şirketin davacıyı geçici olarak yurt dışına götürüldüğüne dair bir kanıt bulunmadığı, taraflar arasında yazılı hizmet sözleşmesi bulunmadığı, davalı işveren tarafından Kurumla arasında yapılmış bir topluluk sigortası bulunmadığı, işveren sıfatının yabancı firmaya ait olması karşısında, mülklik prensibi gereği davacının Türkiye'de sigortalı kabul edilemeyeceği ve geçirdiği kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği açıktır. (Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2022/6258 E. 2022/9136 K. sayılı ilamı),

Bu açıklamalar kapsamında davacı her ne kadar kazayla neticelenen olayın bir iş kazası olduğu iddiasıyla iş bu davayı açmış ise de; olayın iş kazası olmadığına anlaşılmaması karşısında yargılamaya konu olayın gerek 4857 sayılı İş Kanunu, gerek ise de 5510 sayılı Kanun kapsamında iş mahkemeleri'nce görülerek sonuçlandırılabilir nitelikte bir dava olmadığı açıktır.

O halde, dava konusu eylemin bir haksız fiil olduğu, bu yönüyle kaza tarihinde yürürlükte bulunan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 49. ve devamı maddeleri çerçevesinde genel hükümlere tabi bir tazminat davası olarak görülerek çözüme kavuşturulması görevinin genel mahkemelere ait olduğu, İş Mahkemesince görevsizlik kararı verilmesi gerektiği gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olmuştur.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

Üye Bektaş Kar'ın muhalefetine karşı, Başkan Mustafa Taş ile Üyeler Nazmiye Beyazıtoglu Kuşcuoglu, Hatice Kamışlık, Şerafettin Özyürür'ün oyları ve oyçokluğuyla,

06.10.2025 tarihinde karar verildi.

KARŞI OY GEREKÇESİ

1. Çoğunluk ile aradaki temel uyuşmazlık “davalının üstlendiği ancak iş yerinin bulunduğu hukuka göre davalının organik bağ içinde olduğu göre kurulan şirket işçisi olarak yurt dışı iş yerinde çalışırken 04.12.2012 tarihinde iş kazası geçiren işçinin, 09.04.2011 tarihinde geçirdiği iş kazasının 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılıp sayılmayacağı, yabancılık unsuru taşıyan bu uyuşmazlıkta 5510 sayılı Kanunun uygulanıp uygulanmayacağı” noktasında toplanmaktadır.

2. İlk Derece Mahkemesinin “davalı firmanın işi üstlendiğinin 16.07.2012 tarihli sözleşmeden belli olduğunu davalının bahsettiği Tek İmaş CO firmasının sözleşmede taraf olmadığını Mehmet Korman ile yapılan taşeron sözleşmesinin de bu dosyada olduğunu benzer şekilde mahkememizin 2016/721 esas sayılı dosyada da yine mehmet korman taşeronluğunda çalışması sebebiyle tespit talebinin davalı firma işçisi sayılarak kabul edildiği dikkate alındığında işverenin davalı kabul edilmesi gerektiği buna göre de 5510 sayılı yasanın 13/1-a maddesi kapsamında olayın iş kazası sayılması gerektiği ” gerekçesi ile verdiği kararın istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince “davacının uyuşmazlık konusu dönemde herhangi bir sigortalı çalışma bildirimi bulunmadığı, davalının ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan Irak devleti Musul'da kurulu olan Musul Tıp Fakultesi hastane binası yapım işini üstlendiği konusunda uyuşmazlık bulunmadığı, taraflar arasında yazılı bir hizmet sözleşmesi bulunmadığı, davalı adına Kurum nezdinde Musul'daki işyeri ile ilgili olarak 1190011 sicil numaralı işyeri dosyasının 15.11.2012 tarihinden itibaren tescil edildiği, işverenin davalı mı dava dışı Tek İmaş Co firması mı olduğu yönünde uyuşmazlık bulunduğu ancak benzer mahiyette açılan Ankara 37. İş Mahkemesi'nin 2016/721 esas sayılı dosyasında açılan hizmet tespit davasında asıl işverenin davalı şirket olduğu ve Musul'daki işlerin Tek İmaş Co firması üzerinden yürütüldüğü, kurum denetmen raporu ile de tespit edildiği ve davalının beyanında bir kısım ortaklarının aynı olduğunun belirtildiği, hatta inşaat için gerekli bazı malzemelerin davalı tarafından gönderildiğinin belirtildiği ve verilen kararın Dairemizin 18.06.2019 tarih 2018/2410 esas, 2019/1268 karar sayılı ve Yargıtay 21. HD'nin 2019/5291 esas, 2020/2317 karar sayılı kararı ile onanarak kesinleştiği, bu deliller ve dosya kapsamından sigortalının geçici görevle yurt dışına gönderildiği” gerekçesi ile istinaf isteminin esastan reddine karar verilmiştir.

3. Kararın temyizi üzerine ise çoğunluk görüşü ile İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemesince değerlendirme yapılmasına rağmen, mahkemelerin 5510 sayılı Kanun'un 5 ve 10. maddeleri kapsamındaki gerekçeleri yeterli bulunmayarak “Irak ile Türkiye arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi bulunmadığı, davacının iş kazası geçirdiğini iddia ettiği şirketin Irak mevzuatına göre kurulmuş bir şirket olduğu, davacının hizmet cetveline incelendiğinde, davacının davalı şirketten herhangi bir bildirimi olmadığı, davalı şirketin davacıyı geçici olarak yurt dışına götürüldüğüne dair bir kanıt bulunmadığı, taraflar arasında yazılı hizmet sözleşmesi bulunmadığı, davalı işveren tarafından Kurumla arasında yapılmış bir topluluk sigortası bulunmadığı, işveren sıfatının yabancı firmaya ait olması karşısında, mülklik prensibi gereği davacının Türkiye'de sigortalı kabul edilemeyeceği ve geçirdiği kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği, (Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2022/6258 E. 2022/9136 K. sayılı ilamı), bu açıklamalar kapsamında davacı her ne kadar kazayla neticelenen olayın bir iş kazası olduğu iddiasıyla iş bu davayı açmış ise de; olayın 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası olmadığının anlaşılması karşısında yargılamaya konu olayın gerek 4857 sayılı İş Kanunu, gerek

ise de 5510 sayılı Kanun kapsamında İş Mahkemeleri'nce görülerek sonuçlandırılacak nitelikte bir dava olmadığı” gerekçesi ile İlk Derece Mahkemesinin kararının bozulmasına karar verilmiştir.

4. Yurt dışı iş yerinde çalışmada işçi ile işveren arasındaki sözleşmeye uygulanacak hukuk:

4.1. Yabancılık unsuru taşıyan olayda, hakim iş kazası ve meslek hastalığını sözleşme ilişkisi doğrultusunda değerlendirir ise uygulanacak hukuk da Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunu’nun 27. maddesi uyarınca iş sözleşmesine uygulanacak olan hukuki hükümler olacaktır. İş sözleşmelerine uygulanacak hukuku düzenleyen MÖHUK.’un 27. maddesi uyarınca iş sözleşmeleri, işçinin mutad iş yeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tabidir. Hukuk seçimi, iş sözleşmelerinin özel niteliği gereği zayıf taraf olan işçiyi korumak amacıyla ancak işçi lehine olmak kaydıyla sınırlı olarak tanınmıştır. Sözleşme tarafları, sözleşme ile irtibatlı olsun olmasın diledikleri bir ülkenin hukukunu seçebilme imkanına sahiptirler. Ancak, tarafların seçmiş oldukları bu hukuk düzeni işçiye, kanunlarda tespit edilmiş objektif iş akdi statüsünün emredici hükümlerince sağlanmış olan korumadan daha az bir koruma sağlayamaz. Seçilen hukuk, m.27/f.2 uyarınca uygulanacak olan hukukun sağladığı korumadan daha geride kalıyor ise, tarafların hukuk seçimi yapmış olmalarına rağmen, objektif iş akdi statüsünün işçiyi koruyucu hükümleri uygulanacaktır. MÖHUK m.27/f.3 uyarınca, işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması halinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tabidir. Esas işyeri ile kastedilen işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülkedir.

4.2. Yabancı unsurlu iş kazası ve meslek hastalıklarında uygulanacak hukukun taraflarca seçilmesi ile seçim yapılmadan doğrudan objektif bağlama kurallarının tatbik edilmesine ilişkin olarak tercih yapmanın pek bir anlamı yoktur. Zira, işçinin mutad işyeri hukukunun, işçi lehine olan asgari koruma hükümlerinin taraflar arasında uygulanacak olan hukuk bakımından gözetilecek olması işçiyi koruyan bir düzenlemedir. Öte yandan Türkiye’den yurt dışına götürülen işçilerin, temelde mutad işyerinin Türkiye olduğu kabul edildiğinde Türk hukukunun koruyucu düzenlemeleri taraflar arasında seçilen hukuka karşı uygulama alanı bulacaktır.

4.3. Her devletin kendi ekonomik, sosyal ve toplumsal yapısının gereği olarak bazı konularda kabul ettiği kurallar, vatandaş yabancı ayrımı gözetilmeden o ülkede doğrudan doğruya uygulanır. Hakim hukukunda yer alan bu nitelikteki kuralların, sözleşme statüsüne rağmen uygulanacağı kabul edilir (Mad.6). Doğrudan uygulanan kurallar, kanunlar ihtilafı kurallarından bağımsız olarak uygulanması gereken bir emredicilik niteliğine sahiptir. Sözleşme statüsünden bağımsız olarak yabancılık unsuru taşıyan taşımanın, hukuk seçimi yapılmış olsun olmasın ilgili olay

ve hukuki ilişkide mutlaka uygulanması gereken kurallardır. Bu kurallar, sadece tarafların menfaatine hizmet eden bir nitelikte olmayıp bir kamu menfaatine hizmet maksadı da taşırlar. Buna karşılık MÖHUK'un 27/f.1 maddesinde yer alan emredici hükümler, sözleşme ile aksi kararlaştırılması mümkün olmayan iş hukukuna ilişkin hükümlerdir. Kanun koyucu, hangi hükümlerin 27. maddesi çerçevesinde emredici hüküm olarak değerlendirileceği konusuna bir açıklık getirmemektedir. Emredici hükümler, zayıf akit tarafı olan işçinin hukuki durumunu işveren karşısında korumak amacıyla kabul edilmiş ve iç hukuka göre aksi kararlaştırılamayacak olan hükümlerdir.

4.4. İş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından hangi hükümlerin doğrudan uygulanan kural olarak kabul edilebileceğinin tespiti gereklidir. İş bu tespit, hâkim tarafından yapılacak ve ilgili hükümler yorumlanacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, iş kazasından kaynaklanan uyuşmazlıkta, iş kazasının sonuçları bakımından uygulanacak hukukta doğrudan uygulanan kural değerlendirmesi yapıldığı görülmektedir(07.06.1989 tarih ve 1989/10-316 E, 1989/411 K.).

4.5. İşçinin menfaati yanında kamu menfaatine de hizmet etme amacı taşıyan emredici hükümler, doğrudan uygulanan kurallar olarak nitelendirilip kanunlar ihtilafı kuralları dikkate alınmadan uygulanırlar. Örneğin, kamu hukuku nitelikli iş güvenliği hükümleri, özel işçi gruplarını koruyucu hükümler, yasal greve ilişkin hükümler(Tarman, Z. D. Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, AUHFD, 59 (3) 2010: 521-550).

4.6. MÖHUK'un 5. maddesine göre, yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır. Kamu düzeni müdahalesi sınırlı ve istisnâî niteliktedir. Türk kamu düzeninin ihlâlini gerektirecek hâller, çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlâli halinde düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlâli halinde veya her emredici hükmü ihlâl eden bir yabancı kararın Türk kamu düzenine aykırı bulunduğunu söylemek olanaklı değildir. (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, E. 2010/1 K. 2012/1 T. 10.02.2012). İş Sağlığı ve güvenliği hükümlerinin, doğrudan uygulanan kurallar niteliğinde olduğu gibi kamu düzeninden de sayılacağı açıktır.

5. Yurt dışı iş yerinde çalışan işçinin sosyal güvenlik hakkı:

5.1. Sosyal Güvenlik Hakkının niteliği: Anayasa'nın 60. maddesi uyarınca "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar". Belirtmek gerekir ki; Sosyal devlet olmanın bir gereği ve sonucu, sosyal güvenlik hakkının tüm bireylere sağlanması ve güvence altına alınmasıdır. Sosyal güvenlik hakkı vazgeçilmez bir anayasal haktır ve kamu düzenindendir.

5.2. Sosyal devlet; bireylere belirli bir sosyal güvenlik hakkı ve asgari gelir düzeyi öngören, sağlık ve refah hizmetlerinden serbestçe yararlanma ve belirli bir yaşa kadar eğitim olanağı sunan, bir takım sosyal riskleri önleyici tedbirler alan

devlet anlayışıdır. Sosyal devlet olmanın bir gereği ve sonucu da, sosyal güvenlik hakkının tüm bireylere sağlanması ve güvence altına alınmasıdır. Dolayısıyla, hukuk kuralı uygulanırken anayasada güvence altına alınan en temel haklardan biri olan sosyal güvenliğin esas ilkelerinden (sosyal güvenliğin kapsamının ve uygulama alanının kişiler ve riskler açısından genişletilmesi) hareket ederek sigortalı lehine yoruma başvurulması yanlış olmayacaktır. Bu kapsamda, yorum yöntemi seçilirken tek bir yorum yönteminden hareket etmek yerine; bu hukuk dalının genel niteliği ve amacı da göz önüne alınarak yoruma başvurmak daha sağlıklı sonuçlar verecektir. Değişik tarihlerde verilen yargı kararlarına bakıldığında; sigortalı lehine yorum ilkesinin uygulamaya geçirildiği görülmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1990 yılında verdiği bir kararda (Y.H.G.K 14.2.1990 E. 1989/10-391 K. 1990/83); "Kanunun çok açık olmasına karşın yine de kuşkulu bir durumun varlığı iddia edildiği takdirde şüphenin sigortalının lehine yorumlanacağı ise iş ve sosyal güvenlik hukukunun temel ilkelerindendir" diyerek bunu vurgulamıştır(Prof. Dr. Nurgül Emine Barın, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Sigortalı Lehine Yorum İlkesi. International Conference On Eurasian Economies 2016 s: 236 vd).

5.3. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 5/g maddesi uyarınca "Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50. maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.(Ek cümle: 13/2/2011-6111/24 md.) Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır". Madde çok açık olup, kamu düzeninden olan ve vazgeçilmez hak olan sosyal güvenlik hakkının, yabancılık unsuru taşıyan iş ilişkilerinde de Türk uyruklu sigortalı açısından korunduğudur. Bu hüküm gereğince Türkiye ile sosyal güvenlik anlaşması olmayan ülkelerde çalışmaya götürülen işçilerin sigortalı sayılacağı tespiti yapılmıştır. Türkiye ile sigortalının çalıştığı ülke arasında sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan sigortalının sosyal güvenlik hakkı, hükümde açıklandığı gibi önemli iki unsura bağlanmıştır. Bunlardan birincisi Türk mevzuatına göre kurulmuş işverenin yurt dışında iş üstlenmesi, ikincisi ise bu işverenin sigortalıyı(işçiyi) yurt dışındaki işyerine çalıştırmak üzere götürmesidir.

5.4. Aynı kanunun 10. maddesine göre ise "4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri, (c) bendinde sayılan sigortalıların mevzuatlarında belirtilen usûle

uygun olarak yurt dışına gönderilmeleri veya (b) bendinde sayılanların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt dışında bulunmaları halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder”. Bu hükmün 5/g ile ilgisi bulunmamaktadır. Tamamen 4. madde kapsamında zaten iş yeri Türkiye içinde olan ve sigortalılığı devam edenleri ifade etmektedir. Burada zaten yabancılık unsuru içeren sözleşmeden de sözedilemez. Oysa yurt dışındaki işyerinde çalışmak üzere sözleşme imzalandığında, bir yabancılık unsuru vardır ve MÖHUK kuralları geçerlidir. Temel ve vazgeçilmez hak olan sosyal güvenlik hakkı, kamu düzenindendir. MÖHUK’un 5. Maddesi uyarınca kamu düzeni olan yabancılık unsurlu uyuşmazlıkta Türk Hukukunun uygulanması gerekir.

5.5. Kanunun 23/1 maddesine göre ise “Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve anahk halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir”. İşçi yurt dışındaki iş yerine Kuruma bildirilmeden götürülmüş ve burada iş kazası geçirmiş ise bu madde uyarınca işlem yapılması gerekir(Önal, A. Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu. YUHFD Vol. XVII No.2 (2020). s: 665 vd., Aydın, Ufuk (2017), Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015-İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 557- 868).

6. Maddi hukukta iş kazası ve meslek hastalığı kavramının iki boyutu ele alınmaktadır: İlk olarak ikili ilişkinin tarafları arasında meselenin iş hukuku ve iş sözleşmesi boyutudur. İkinci olarak ise denetleme ve gözetleme yükümlülüğü çerçevesinde sosyal güvenlik hukuku bakımından konu ele alınmaktadır. Türk hukukunda TBK, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere pek çok hukuki düzenlemede işçinin, işveren tarafından korunması ve gözetilmesine ilişkin hükümler kabul edilmiştir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği hükümlerinin de doğrudan uygulanan kurallara olduğu unutulmamalıdır.

7. Türk Sosyal Güvenlik mevzuatına göre sözleşme ile kayıt ettirilmeyen ve sigorta ettirilmeyen bir çalışanın meydana gelen kaza sonrasında SGK’nın da sorumluluğunun doğacağından bahisle, karşılığı alınmayan bir işten sorumlu tutmak yerinde olmayacaktır. Yargıtay yabancı unsurlu hukuki ilişkinin meydana geldiği yer bakımından yabancılık unsuru değerlendirmesi yapmadan doğrudan Türk hukukunun maddi hükümlerini uygulayarak karar vermiştir((Kapatılan) 21 HD. 23.03.2015 tarih ve 2015/698 E, 2015/5904 K.).

8. Doktrin (Kusur sorumluluğu görüşleri: Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut (2014) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 11. Bası, C. 2, İstanbul: Vedat Yayıncılık, s. 247-248; Süzek, s. 434vd.; Sevimli, Ahmet (2013), Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve I s Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel

Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum, S: 1/2013, C:36, s. 125 vd; Araslı, Utkan (2011), Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, MESS Sicil I HD, S. 24, s. 150-159. Kusursuz sorumluluk görüşü için bkz. Ledün, s. 19; Centel, Tankut (2011), Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, MESS Sicil I HD, S. 24, s. 16; Aydın, İbrahim (2005), İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirmesi, TÜHİ S İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C. 19, S. 6, s. 39.) ve uygulamada(Yargıtay HGK. 03.02.2010 tarih ve 2010/21-36 E, 2010/67 K) iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan zararların işveren ile SGK'ya rücu edileceği; SGK tarafından karşılanmayan zararlar bakımından ise doğrudan işverene rücunun mümkün olduğu savunulmaktadır. Bu durum uyumsuzluğun yabancılık unsuru içermesi halinde de geçerliliğini koruyacaktır.

9. O halde yapılması gereken, ikili sözleşme ya da topluluk sigortası ya da bildirimde bulunulup bulunmadığına bakılmaksızın, koşulları gerçekleşen kazaları sadece iş kazası saymak ve 5510 sayılı Kanun 13 madde ve devamındaki (506 s. Kanun m.11 vd.) hükümleri uygulamaktır. En azından ortaya çıkabilecek Kurum zararını 506 sayılı Kanun dönemi için SGK üstlenmeli, 5510 sayılı Kanun dönemi içinse bildirimde bulunmayan/prim ödemeyen işverene rücu edilmelidir (Önal, A. Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu. YUHFD Vol. XVII No.2 (2020). s: 665 vd). Zira Türkiye'de sigortalılığı bulunan ve kayıt edilmeden yurt dışındaki iş yerine götürülen işçinin, yurt dışı iş yerinde iş kazası geçirmesi ve uğradığı maluliyeti, önceki sigortalılığından dolayı, 5510 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesine neden olacaktır.

10. Diğer taraftan davalı işverenin Irak ülkesinde iş üstlendiği, bu işi anılan ülke hukuk kurallarına göre organik bağ olduğu şirket aracılığı ile yaptığı, davacıyı bu kapsamda 24.12.2010 tarihinde yurt dışında götürdüğü, Türkiye'de adına banka hesabı açtığı, aralarında iş ilişkisi olduğu ve salt 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi kapsamında değil, 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesi kapsamında da iş kazası olduğu anlaşılmaktadır.

10. Somut uyumsuzlukta davacının davalı işveren tarafından herhangi bir kayıt olmaksızın, Türkiye İş Kurumu aracı edilmeksizin Kuzey Irak'ta üstlenilen iş için davalı işveren tarafından götürüldüğü sabittir. Davacı burada iken iş kazası geçirmiş ve tedavi için iş kazasını takiben Türkiye'ye işveren tarafından getirilmiştir. İş kazası tespiti kurum yanında işverene karşı da açılmıştır. Hukuki yararı bulunmaktadır. Mahkemece iş kazası tespitine karar verilmesi isabetli olup onanması görüşünde olduğumuzdan, çoğunluğun bozma yönündeki gerekçesine katılmamıştır.