

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10139
Karar No. 2025/17662
Tarihi: 18.12.2025

- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI ARASINDAKİ AYRIM
- İŞ KAZASINDA KURUMCA İŞ GÖREMEZLİK ORANIN TESPİT EDİLMİŞ OLMASININ ZORUNLU OLDUĞU
- KURUM DENETMEN RAPORUYLA HÜKME ESAS KUSUR BİLİRKİŞİ RAPORU ARASINDAKİ ÇELİŞKİLERİN GİDERİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZET: Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir. İş kazası ve meslek hastalığı arasındaki temel fark iş Kazasının ani bir olay sonucu meydana gelirken Meslek hastalığının çalışılan ortam ve koşullar neticesindeki süreç neticesinde meydana gelmesidir.

Kurumca davacıların iddiasına konu eylem iş kazası olarak değerlendirilmiş ise de, Kurum tarafından sigortalının sürekli iş göremezlik oranının tespiti konusunda verilmiş herhangi bir kararın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple mahkemece öncelikle davacı sigortalının Kurum tarafından davaya konu iş kazası nedeniyle oluşan sürekli iş göremezlik oranının tespiti gerekmektedir. İlgili eksikliğin yanında mahkemece Kurum denetmen raporuyla hükme esas kusur bilirkişi raporu arasındaki çelişkiler giderilmeden karar tesis edildiği de anlaşılmaktadır.

Bu nedenle davaya konu maddi olgu doğru belirlenerek, olayın niteliği ve kusur oranları arasındaki çelişkilerin giderilmesi amacıyla, uzman kişilerden oluşan bir bilirkişi heyetinden olaya ve mevzuat hükümlerine uygun kusur raporu alınmadan, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm tesisi de isabetsizdir ve ifade edilen hususlar bu aşamada tarafların sair temyiz itirazları incelenmeksizin bozmayı gerektirir.

Taraflar arasında görülen ve istinaf incelemesinden geçen manevi tazminat istemli davada verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece kararın bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama neticesinde; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulü ile Tetkik Hâkimi Serdar Erdoğan tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacılar vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı şirketin Irak ülkesi Bağdat ilinde yapımı planlanan "Medinet Sadr Stadyum" inşaatında çalıştırılmak üzere davalı şirket tarafından Bağdat'a götürüldüğünü, 02.09.2015 tarihinde terörist grup tarafından kaçırıldığını, bu olayın müvekkil ve ailesini manevi olarak kayba uğrattığı belirtilerek, müvekkil ve ailesinin acı, ızdırap ve elemi bir nebze olsun hafifletmesiyle diğer işverenlerin tutumlarına da caydırıcı olması amacıyla davacılar için manevi tazminat ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekilleri cevap dilekçesinde özetle; davacının müvekkili şirketler işçisi olmadığını, kendi istek ve iradesi ile bölgedeki koşulları bilerek ve bağlı olduğu firmanın taahhüdünü yerine getirmek üzere bu firma tarafından Irak'a götürüldüğünü, davacının kaçırılma olayı gerçekleşinceye kadar şantiyedeki fiziki koşullardan ve işveren yetkililerinden dolayı herhangi bir şikayeti olmadığını, izinlerini Türkiye'de kullanıp tekrar şantiyeye döndüğünü, Nurol Holding A.Ş. aleyhine açılan davanın husumet yönünden reddinin gerektiğini, Irak mevzuatı gereği akitlerin Nurol İnşaat ve Ticaret A.Ş. ile yapıldığını, Nurol Holding A.Ş. ile davacının herhangi bir fiili ve hukuki irtibatı bulunmadığını, ayrı bir tüzel kişilik olduğunu ve davanın reddine karar verilmesini talep etmişlerdir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

Kararda özetle; davanın kısmen kabulüne karar verildiği görülmüştür.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine dair karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

Daire kararında özetle; “... davacıların dava dilekçesinde iddia ettikleri olaylar kapsamında; işyeri koşulları ve işyeri yetkililerinin davranışları nedeniyle mobbinge maruz kalmaları yanı sıra, iş kazasından kaynaklı iş göremezliğe uğraması nedeniyle manevi tazminat taleplerinin bulunup bulunmadığı; bulunmakta ise bu iş kazası nedeniyle manevi tazminat istemine ilişkin manevi tazminat miktarların açıklattırılması, davacı tarafın bu yönde taleplerinin bulunduğunu beyan etmeleri halinde ise; yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda 02.09.2015 tarihinde işyerinden terörist grup tarafından kaçırılma ve bir müddet özgürlüğünden mahrum bırakılma eyleminin bir iş kazası olup olmadığının tespiti açısından öncelikle olayı Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunması için davacı tarafa önel verilmesi, olayın Kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde ise, hak alanını etkileyeceğinden Sosyal Güvenlik Kurumuna ve işveren aleyhine “iş kazası tespiti” davası açması için davacı tarafa önel verilmesi, önel içerisinde dava açılması halinde iş bu davanın sonucu beklenilerek, sonucuna göre davacı sigortalının Kurum tarafından sürekli iş göremezlik oranının tespitinden sonra tazminat davasının çözüme kavuşturulması, iş kazası tespit davası açılmaması veya açılan davanın ret ile sonuçlanması halinde ise bu kısma yönelik taleple ilgili genel mahkemelerin görevli olup olmadığı hususu değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken anılan hususlarda inceleme yapılmaksızın yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olmuştur.” gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. Mahkemece Bozmaya Uyularak Verilen Karar

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla özetle; davanın kısmen kabulüne dair karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davacılar vekili özetle, kararın bozulmasını talep etmiştir.

2.Davalılar vekili özetle, kararın bozulmasını istemiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, manevi tazminat istemine ilişkindir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin iş kazası ve meslek hastalığı hukuki sebebine dayalı tazminat davaları açısından SGK tarafından olayın iş kazası veya meslek hastalığı olarak tespiti yargılamanın esasını çözüme kavuşturmadan önce açıklığa kavuşturulması gereken

bir sorun niteliğindedir. Bu kapsamda iş kazasının belirlenmesine ilişkin 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) (Değişik bend: 17.04.2008-5754 S.K./8.mad) 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) (Değişik bend: 17.04.2008-5754 S.K./8.mad) 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.

Meslek hastalığı ise 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde tanımlanmış olup, meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlülük halleridir. İş kazası ve meslek hastalığı arasındaki temel fark iş Kazasının ani bir olay sonucu meydana gelirken Meslek hastalığının çalışılan ortam ve koşullar neticesindeki süreç neticesinde meydana gelmesidir. Bu aşamada davaya konu olayda olduğu gibi çalışmanın yurt dışında gerçekleşmesi hali üzerinde durulması da faydalı olacaktır. 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (g) bendinde, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacakları ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanacağı, bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri durumunda, 50. maddenin 2. fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümlerinin uygulanacağı, bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmayacağı belirtilmiş, anılan bende 01.03.2011 günü yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun'un 24. maddesiyle "Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır." cümlesi eklenmiş, 10. maddesinde de 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri durumunda, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği hüküm altına alınmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde İş kazasının 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o

yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesinin zorunlu olduğu, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde iş kazasının öğrenildiği tarihten başlayacağı, Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık İş Müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabileceği bildirilmiştir. Olayın SGK tarafından iş kazası veya meslek hastalığı kabulünden sonraki aşamada ise sigortalının sürekli iş göremezlik oranının tespiti ve gelir bağlanması önem arz etmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; iş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği, 19. maddesinde iş kazası sonucu oluşan hastalık ve özürlüler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık Kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanacağı bildirilmiştir. O halde, Kuruma belirtilen şekilde bir bildirimde bulunulmadığının anlaşılması halinde ise yapılacak iş, davacıya iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine “iş kazası/ meslek hastalığı tespiti” davası açması için önel verilmesi, önel içerisinde dava açılması halinde iş bu davanın sonucu beklenilerek, sonucuna göre davacı sigortalının Kurum tarafından sürekli iş göremezlik oranının tespiti ve giderek tespit edilen bu oran doğrultusunda gelir bağlanmasının temini sağlandıktan sonra tazminat davasının çözüme kavuşturulması gerektiği açıktır. (Kapatılan 21. HD'nin 14.01.2020 Tarih 2019/411 E- 2020/66 K, aynı mahiyette aynı dairenin 03.07.2018 tarih ve 2016/19961 E- 2018/5961 K sayılı, 14.05.2013 tarih ve 2013/1704 E- 2013/9754 K sayılı kararları da bu doğrultudadır). Belirtilen açıklamalar doğrultusunda eldeki dava incelendiğinde, her ne kadar Kurumca davacıların iddiasına konu eylem iş kazası olarak değerlendirilmiş ise de, Kurum tarafından sigortalının sürekli iş göremezlik oranının tespiti konusunda verilmiş herhangi bir kararın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple mahkemece öncelikle davacı sigortalının Kurum tarafından davaya konu iş kazası nedeniyle oluşan sürekli iş göremezlik oranının tespiti gerekmektedir. İlgili eksikliğin yanında mahkemece Kurum denetmen raporuyla hükme esas kusur bilirkişi raporu arasındaki çelişkiler giderilmeden karar tesis edildiği de anlaşılmaktadır. Bu nedenle davaya konu maddi olgu doğru belirlenerek, olayın niteliği ve kusur oranları arasındaki çelişkilerin giderilmesi amacıyla, uzman kişilerden oluşan bir bilirkişi heyetinden olaya ve mevzuat hükümlerine uygun kusur raporu alınmadan, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm tesisi de isabetsizdir ve ifade edilen hususlar bu aşamada tarafların

sair temyiz itirazları incelenmeksizin bozmayı gerektirir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan İlk Derece Mahkeme kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde temyiz eden ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Mahkemeye gönderilmesine,

18.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.