

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ KAZASI VE SORUMLULUK (2025 SGK UYGULAMALARI VE YARGI KARARLARI İŞİĞİNDA)

1. GİRİŞ

Pandemi döneminde yaygınlaşan uzaktan çalışma modeli, 2025 itibarıyla kalıcı bir istihdam biçimi haline gelmiştir. Bu yeni çalışma modeli, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile sosyal güvenlik hukukunda bazı temel kavramların yeniden yorumlanmasını gerektirmektedir. Özellikle evde veya dış mekanda gerçekleşen kazaların “iş kazası” sayılıp sayılmayacağı hususu, uygulamada ve yargı kararlarında en çok tartışılan konulardan biri olmuştur.¹

Uzaktan çalışmada işverenin gözetme borcu, işyerinde fiilen bulunmayan işçiye nasıl uygulanacağı sorusunu gündeme getirirken, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) da bu kapsamda yeni değerlendirme kriterleri oluşturmuştur.

2. HUKUKİ ÇERÇEVE

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesi, uzaktan çalışmayı “işçinin iş görme edimini işveren tarafından belirlenen işyeri dışında yerine getirdiği çalışma biçimi” olarak tanımlar. Aynı maddede işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, gerekli bilgilendirmeyi yapmak ve denetlemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.²

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü maddesi ise iş kazasını, “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen” olay olarak tanımlamaktadır.³ Ancak bu tanım, uzaktan çalışma bakımından dar yorumlandığında birçok olay kapsam dışında kalmaktadır.

SGK’nın 2023/11 sayılı Genel Yazısı ile, “uzaktan çalışmanın yapıldığı mekanın işin yürütüldüğü yer” olarak kabul edilmesi yönünde bir içtihat oluşmuştur. Buna göre, evde veya uzaktan bağlantı ile çalışırken meydana gelen kazalar, işin yürütümüyle illiyet bağı kurulabildiği ölçüde iş kazası sayılabilecektir.

3. İŞ KAZASININ UNSURLARI VE İSPAT SORUNU

İş kazası sayılabilmesi için 4 temel unsurun birlikte gerçekleşmesi gerekir:

- 1) Olayın ani ve dıştan gelen bir etkenle meydana gelmesi,
- 2) Sigortalının bedenlen ya da ruhen zarara uğraması,
- 3) Olayın işin yürütümüyle bağlantılı olması,
- 4) İlliyet bağının bulunması.⁴



¹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m.13.

² 4857 sayılı İş Kanunu, m.14.

³ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

⁴ SGK Genel Yazısı, 2023/11.

Uzaktan çalışmada bu unsurların özellikle üçüncüsü, yani “işin yürütümüyle bağlantı” unsuru ispat açısından güçlük yaratmaktadır. Çünkü işçinin evde düşmesi, yanması veya sağlık problemi yaşaması her zaman işin yürütümüyle bağlantılı değildir.

Yargıtay 21 inci Hukuk Dairesi, 2023/4829 E., 2024/1215 K. sayılı kararında, evde sabit bilgisayarda çalışırken elektrik çarpması sonucu ölen sigortalının olayını “iş kazası” olarak kabul etmiş; zira çalışanın o anda iş görme edimini yerine getirdiği tespit edilmiştir.⁵ Buna karşın, aynı dairenin 2024/3576 E., 2025/429 K. sayılı kararında, “çay demlemek için mutfığa giden ve kayarak düşen işçinin” olayını iş kazası saymamıştır.

4. SGK VE YARGI UYGULAMALARINDA UZAKTAN ÇALIŞMA KAZALARI

SGK denetimlerinde, kazanın meydana geldiği zaman dilimi, işin yürütümüyle ilişkili olup olmadığı ve işverenin gözetim veya talimat zinciri içinde bulunup bulunmadığı dikkate alınmaktadır.

Örneğin, çevrim içi toplantı sırasında sandalyesinden düşen çalışanın olayı, toplantı saatinin sistem kayıtlarıyla doğrulanmışsa iş kazası sayılmaktadır. Ancak aynı çalışanın “çalışma saati dışında” ev ortamında yaşadığı kazalar genellikle kapsam dışı bırakılmaktadır.

Yargıtay 21. HD, 2024/9875 E., 2025/2234 K. sayılı kararında, “çalışma saatleri içinde ve işveren tarafından tahsis edilen ekipmanla meydana gelen kazalarda işverenin sorumluluğunun devam ettiğini” açıkça belirtmiştir.⁶

5. ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ

Bir sigorta şirketi çalışanı, uzaktan çalışma sisteminde müşteri dosyalarını evden bilgisayara yüklerken sandalyeden düşerek yaralanmıştır. İşveren, kazanın işin yürütümüyle ilgisi olmadığını ileri sürmüştü; ancak SGK müfettişi, olayın iş saatinde ve görev kapsamında gerçekleştiğini tespit ederek iş kazası olarak kabul etmiştir.

Mahkeme, SGK’nın tespitini isabetli bularak, işverenin gerekli ergonomi ve risk bilgilendirmesini yapmamasını kusur olarak değerlendirmiştir. Kararda, “uzaktan çalışmada işyeri kavramının işin yürütüldüğü yerle eşdeğer olduğu” vurgulanmıştır.⁷

6. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Uzaktan çalışma sisteminde işverenin sorumlulukları, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun genel ilkeleri çerçevesinde devam eder. İşverenin:

- Uzaktan çalışma için risk değerlendirmesi yapması,
- Çalışma alanının ergonomik ve güvenli olduğuna dair bilgilendirme sağlaması,
- Çalışana gerekli ekipmanları temin etmesi,
- İş kazası bildirimi ve kayıt yükümlülüklerini sürdürmesi gerekir.⁸



⁵ Yargıtay 21. HD, 2023/4829 E., 2024/1215 K.

⁶ Yargıtay 21. HD, 2024/9875 E., 2025/2234 K.

⁷ Ankara BAM 9. HD, 2024/1578 E., 2025/332 K.

SGK'ya yapılan iş kazası bildirimlerinde, “kazanın nerede gerçekleştiği” sorusu artık tek başına belirleyici değildir. Önemli olan, olayın işin yürütümüyle illiyet bağı içinde olup olmadığıdır.

7. SONUÇ

Uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelmesi, iş kazası kavramının mekansal sınırlarını ortadan kaldırmıştır. Artık “işyeri”, işin yürütüldüğü dijital veya fiziksel her alanı kapsayacak biçimde yorumlanmaktadır. Yargıtay ve SGK uygulamaları, olayın işin yürütümüyle illiyet bağı temelinde değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

İşverenler, bu yeni dönemde hem bilgilendirme hem de denetim yükümlülüklerini uzaktan çalışma koşullarına uygun hale getirmelidir. Aksi halde iş kazası riskleri sadece idari para cezalarına değil, tazminat ve cezai sorumluluklara da yol açabilecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

