



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ KAZALARININ HUKUKİ SONUÇLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ

Remzi AYDIN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. İsmet Galip YOLCUOĞLU

İSTANBUL, Aralık 2015

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ KAZALARININ HUKUKİ SONUÇLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ

Remzi AYDIN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. İsmet Galip YOLCUOĞLU

İSTANBUL, Aralık 2015

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan “İş Kazalarının Hukuki Sonuçlarının Değerlendirilmesi” aşağıdaki jüri tarafından 25.12.2015 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Juri Başkanı: Doç. Dr. İsmet Galip YOLCUOĞLU

Üsküdar Üniversitesi

Danışman: Doç. Dr. İsmet Galip YOLCUOĞLU

Üsküdar Üniversitesi

Üye: Yrd. Doç. Dr. Rüştü UÇAN

Üsküdar Üniversitesi

Üye: Yrd. Doç. Dr. Esin TÜMER

Üsküdar Üniversitesi

İş Kazalarının Hukuki Sonuçlarının Değerlendirilmesi isimli tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Şule Gök

Enstitü Müdür V.

ÖZET

İŞ KAZALARININ HUKUKİ SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İş kazaları, günlük hayatımızı ve toplumun tümünü az ya da çok etkileyen, toplumsal bir sorundur. İş sağlığı ve güvenliği, uluslararası ve ulusal mevzuatımızda temel insan hakları arasında sayılmaktadır. Bu hakların kamu tarafından korunması, ihtiyaç duyulan daha etkili kanunların çıkartılması ve iş kazalarını önleyebilecek biçimde başarıyla uygulanması, bu kategoride yaşanan olumsuzlukların önlemesi yanında, sosyal barışın sağlanması için çok önemlidir. Gelişmiş ülkelerin ligine çıkabilmemiz için, emeğini satarak çalışan bireyleri, hemen veya daha sonra beden olarak ya da ruhen zarara uğratan ve ülkemizin bu açıdan kötü bir skorunun bulunduğu, toplumun vicdanını kanatan iş kazalarının, devletin aldıracağı ciddi kapsamlı düzenlemelerle, olmadan önlenmesi gerekmektedir. Bütün bu radikal önlemler sonucunda, en aza indirgenebilecek iş kazaları olduktan sonra da, yaraları sarmak, zarar görenlerin zararlarının, hakkaniyetle karşılanması gerekmektedir.

Ülkemizde, iş kazalarında işverenlerin hukuki sorumlulukları çeşitli mevzuatlarda düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerde, iş kazası sonucu ölümlerde işverenlere ve işveren vekillerine, oldukça ağır ve iş yapılırken gösterecekleri ihmallerden dolayı caydırıcılığı yüksek cezalar öngörülmüştür. Söz konusu cezalar; idari para cezaları, özel hukuk kapsamında tazminat cezaları, TCK'ya göre hürriyeti bağlayıcı hapis cezaları şeklindedir.

Bu çalışmada, iş kazalarının hukuki sonuçları, iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden, hukuki açıdan incelenmiş; iş kazalarındaki işverenlerin ve işveren vekillerinin sorumlulukları ve yükümlülükleri ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenlik hizmetlerinin, OSGB'ler tarafından yürütülmesi konusu da kapsama alınarak incelenmiştir. İş kazası sonucu, kaza geçiren çalışan ve hak sahiplerinin hakları ve yükümlülükleri, çeşitli örneklerle değerlendirilmiş; iş kazalarında, SGK ödemeleri ve yardımları örneklenerek, SGK'nın, işverenlere kusurları oranında rücu etmesi uygulamaları açıklanmıştır.

Bütün bu değişkenler çerçevesinde; tüm toplumumuzun çok duyarlı olduğu ve evlere ateş düşüren, bir insan hakkı ihlali olan, tehlikeli çalışanların “yaşama hakkını”

ağır biçimde ihlal eden iş kazalarının önlenmesi için, çeşitli uygulanabilir çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Ülkemizdeki iş kazaları gelişmiş ülkelere göre bir hayli yüksektir. İş kazaları sonrası yaşanan gelişmeler, iş kazalarının sebep olduğu sorumlulukların önemini arttırmıştır. İş kazaları ve sebep olan işveren, işveren vekilleri ve hatta sorumlu üçüncü kişiler çeşitli sorumluluklarla karşılaşabilmektedirler. İşverenin sorumluluğu hukuki, cezai ve idari para cezası sorumluluğu olarak üçe ayrılabilir. İş sağlığı ve güvenliğinde iş kazaları sonucu ölüm ve yaralanmalara uygulanacak yaptırımlar TCK'da düzenlenmiştir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yeterli önlemler alınmazsa, iş kazaları sonucu ölüm ya da yaralanma olursa, sebep olan işveren, işveren vekili cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Kazaları, Hukuki Sonuç, İş Kazası Bildirim, İş Kazası Tazminatları ve Cezaları.

ABSTRACT

JOB ACCIDENTS, ASSESSMENT OF LEGAL

Job accidents is a social problem which effect daily life and all parts of society is counted among fundemental human rights in international and Turkish law. These rights are important to ensure social peace. To prevent these right by goverment are also very important. Also to put new laws and their applications in works are also crucial. In that way, we will be able to prevent more accidents. The succesful implementtation of the prevention of the accidents is needed. Our country has to increase positive score to reach to the level of the developed countries. Society's concience has to be taken into considiration after the work accidents. As a result, all these radical measures can be reduced to a minimum.

In our country, the legal resposibilities of employers in a variety of work places is organized by the legislation. As a result of these arrangements, work accidents such as deaths of workers has been arranged by heavy money penalties. These penalties is quite heavy. The a fore mentioned penalties, administrative fines, damages took place in Turkish Penalty Code (TCK). It also contain prisonment of the employers.

In this study, the legal consequences of work related accidents, occupational health, safety perspective are examined. Employers responsibilities and obligations is discussed. Occupational health and safety services based on the subject of courage carried out OSGB is examined. Various examples on occupational accidents, workers rights employers responsibilities and their obligations. Are given. After the occupational accidents, social security payments and benefits in Turkey are given. Social security Instition (SGK) payments would reduce the rate of accidents.

In this framework of above variables, We list the recomendations in the related accidents, which are very bad fort he family life and to the right of "right to live".

Our country has a high evel of work accidents comparing to the developed countries. Developments after the job accidents has increased the importance of the responsibility caused by job accidents. Workplace accidents and the accidents caused by the employer, employer's representatives and third parties come across with the various responsibilities. The employer's liability can be divided into three parts as legal, criminal and administrative liability for fines. The work-place related accidents of occupational health and safety which result as of death and injury are arranged in

Turkish Penal Code sanctions. The employer who did not take sufficient precautions at the work place that caused of work-related accidents, death or injury, has to come across employers criminal penalties.

Keywords: Work Accidents, Legal Result, Occupation Accident Notification, Fines



BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, proje çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

25.12.2015

Remzi AYDIN

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
BEYAN.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. İş Kazaları	4
2.1.1. İş Kazalarını Önlemede İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	5
2.1.2. İş Kazalarını Önlemenin Yasal Dayanakları	5
2.1.3. İş Kazalarının Dünyadaki Durumu	7
2.1.4. İş Kazalarının Ülkemizdeki Dağılımı.....	9
2.1.5. İş Kazalarının Maliyetleri	10
2.2. İş Kazalarının Önlenmesi.....	12
2.2.1. İş Kazalarının Önlenmesinde Tehlikeler ve Riskler.....	13
2.2.2. Alt İşveren, Bağımsız İşveren Ayırımı.....	14
2.3. İş Kazası Sayılan Haller ve İliyet Bağı	15
2.4. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması	17
2.5. İş Kazasının İşin Yürütülmesi Sırasında Meydana Gelmesi.....	18
2.6. İşyeri Dışında, Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanda Kazaya Uğraması.....	18
2.6.1. Süt İzni Esnasında İş Kazaları	19
2.6.2. İşverence İşyerine Getirilip Götürülme Esnasında Kazaya Uğraması	20

2.7. İş Kazalarının Önlenmesinde İşverenin Yükümlülükleri.....	20
2.7.1. Risk Değerlemesi Yapma ve Gerekli Araç Temin Etme Yükümlülüğü ...	22
2.7.2. Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü	23
2.7.3. Çalışanların Eğitimi ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü.....	24
2.8. İş Kazalarını Önlemede Çalışanın Yükümlülükleri	26
2.9. İş Kazaları İle İlgili Çalışanın Hakları	27
3. GEREÇ ve YÖNTEM	28
4. BULGULAR.....	29
5. TARTIŞMA.....	30
5.1. İş Kazalarında SGK İşlemleri ve Yapılacak Bildirimler.....	30
5.2. İş Kazalarında Geçici İş Göremezlik Ödeneği.....	32
5.2.1 SGK'nın Verdiği Geçici İş Göremezlik Ödeneğini Geri Alması.....	34
5.2.2. Tedavinin Uzamasına Sebep Olanlardan Ödeneğin Kesilmesi.....	35
5.3. İş Kazalarında Sürekli İş Göremezlik Ödeneği.....	36
5.4. İş Kazasında Sonra SGK Tarafından Sağlanan Yardımlar	40
5.4.1. İş Kazalarında SGK Sağlık Yardımları ve Rehabilitasyon Masrafları.....	41
5.4.2. Cenaze Ödeneği Verilmesi, Ölüm Toptan ve Malullük Aylığı.....	42
5.4.3. Ölüm Gelirinin Başlangıcı ve Kesilmesi.....	43
5.4.4. Destekten Yoksun Kalma Ödemeleri	45
5.4.5. İhbar ve Kıdem Tazminatları ve Çalışma Süreleri.....	46
5.5. SGK'da İşçinin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu	46
5.6. SGK'ya Göre İşveren Sorumluluğu	47
5.6.1. Sigortasız İşçinin Durumu ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesi	48
5.6.2. SGK'nın Yaptığı Ödemeleri İşverene Rücu Etmesi.....	50
5.7. İş Kazalarında Hukuki Sorumluluklar	51
5.8. İş Kazalarını Önlemede Disiplin Cezaları.....	51
5.9. İş Kazalarını Önlemede İdari Para Cezaları.....	52

5.10. İşyerlerindeki Teftiş Denetimi	54
5.11. İş Kazalarında Soruşturmalar	55
5.12. İş Kazalarında İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği	56
5.13. İş Kazalarında Kusur Sorumluluğu	58
5.14. Akdi Sorumluluk	60
5.15. Haksız Fiil Sorumluluğu	61
5.16. Kusursuz Sorumluluk	62
5.16.1. Kaçınılmazlık İlkesi ve Kusursuz Sorumluluk	62
5.16.2. İşverenin TBK'a Göre Tehlike Sorumluluğu	63
5.16.3. İşverenin TBK'a Göre Sebep Sorumluluğu	64
5.16.4. TBK Kapsamında İşçiyi Gözetme Borcu	65
5.17. İş Kazalarında İşveren Vekillerinin Hukuki Sorumlulukları	66
5.17.1. İşveren Vekillerinin İSGK ve İK'a Göre Sorumlulukları	67
5.17.2. İşveren Vekillerinin SSGSSK'ya Göre Sorumluluğu	68
5.17.3. İşveren Vekillerinin Cezai Sorumluluğu	68
5.18. İş Kazalarında Maddi Tazminat	70
5.18.1. Maddi Tazminatta Zararın Belirlenmesi	70
5.18.2. Maddi Zararda Tedavi Giderleri	71
5.19. İş Kazalarında Manevi Tazminat	72
5.20. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	74
5.21. İş Kazalarında Tazminatın Ödenmesinde İbraname ve Vergilendirme	76
5.22. İş Kazalarındaki Zamanaşımaları	77
5.23. İş Kazalarında Yetkili Mahkemeler	78
5.24. TCK'ya Göre Cezai Durumlar ve Kavramlar	80
5.24.1. Yaralanmalı İş Kazalarında Cezai Yaptırım	82
5.24.2. Ölümlü İş Kazalarında Cezai Yaptırım	83
5.24.3. İş Kazalarında Adli Para Cezaları	84

5.24.4. İş Kazalarında Ön Ödemede Uzlaşma.....	85
5.25. İş Kazası Sonrası Yapılan Soruşturmalar.....	86
5.26. İş Kazası Sonrası Yapılan Kovuşturmalar	87
5.27. İş Kazalarındaki Hapis Cezalarının Çevrilmesi, Ertelenmesi, Temyizi.....	88
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	91
KAYNAKLAR	96
ÖZGEÇMİŞ	100



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Dünyadaki İş Kazalarında Sosyal Güvenlik Sigortası	7
Tablo 2: İşteki Duruma Göre İş Kazası Geçirenlerin Oranı 2013	9
Tablo 3: Son 12 Ayda İstihdam Edilenlerin İş Kazası Oranı	10
Tablo 4: İş Kazalarında Sosyal Koruma Durumu.....	11
Tablo 5: İş Kazası Geçirenlerin Çalıştıkları Ortama Göre Dağılımı	16
Tablo 6: İş Kazası Geçirenlerin İşten Uzak Kalma Sürelerinin Dağılımı	33
Tablo 7: İş Göremezlik Gününe Göre İş Kazası Geçirenlerin, Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı. 2013	34
Tablo 8: Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Dağılımı	39
Tablo 9: Sürekli İş Kazasından Meslek Has. Dolayı İş Göremezlik Geliri Alanların Dağılımı	39
Tablo 10: İş Kazasından Dolayı Ölenlerin Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı	40
Tablo 11: Yıl İçinde Aylık ve Gelir Bağlananların Tahsis Türlerine Göre Sayısı.....	44
Tablo 12: Yıl İçinde Aylık ve Gelir Bağlananların Tahsis Türlerine Göre Oranları ...	44
Tablo 13: İş Sağlığı ve Güvenliği Cezaları , İdari Para Ceza Sayısı ve Tutarları, 2013	54
Tablo 14: ÇSGB Teftiş Tarafından İncelenen İş Kazaları Sonuçları, 2014.....	55

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: AB ve Türkiye’de Her 100 000 Çalışana Düşen İş Kazası Sonucu Can Kaybı Sayısı.....	8
Şekil 2: İş Kazası Bildirim Şeması	31



KISALTMALAR DİZİNİ

- ÇSGB** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- CMK** : Ceza Muhakemeleri Kanunu
- İK** : İş Kanunu,
- İSGK** : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- İMK** : İş Muhakemeleri Kanunu
- İSG** : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- KK** : Kabahatler Kanunu
- OSGB** : Ortak Sağlık ve Güvenlik Brimi
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- SSGSSK** : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- TBK** : Türk Borçlar Kanunu
- TCK** : Türk Ceza Kanunu
- WHO** : Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

İş kazalarının gerçekleşme sıklığını etkileyen, birçok değişken ve faktörlerin olduğu bilinmektedir. İş yerinden kaynaklanan olumsuzluklar ile iş görenin kendisinden kaynaklanan olumsuzluklar, bu çerçevede ele alındığında “mikro etkenlerdir”. İş kazalarının yaşanmasında esas belirleyici olan “makro faktörlerin”; ülkedeki sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi, sermayenin ve kamunun iş görenler ile çalışanlar hakkındaki algı ve düşünceleri, insan haklarına saygı düzeyleri, teknolojik altyapı, iş hayatını düzenleyen tatmin edici ve ciddiyle uygulanan bir hukuk sisteminin mevcudiyeti gibi faktörler olduğunu söyleyebiliriz.

Bu çalışmada, iş kazalarının hukuki sonuçları incelenerek, iş kazalarında kaza geçiren çalışan ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri, hukuki olarak işveren ve işveren vekillerinin sorumlulukları, kapsamlı biçimde incelenmiştir. İK’e göre iş kazaları irdelenerek incelenmiş, olayların iş kazası olup olmaması kriterleri, hukuki sonuçları açısından çeşitli örneklerle anlatılmıştır.

Mevzuat incelendiğinde; ülkemizde, 6331 sayılı İş Kanununun aşamalı olarak devreye girmesinin planlandığı ve İSGK ile tüm işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır.

İş kazası yaşanması durumunda, SGK ödenekleri ve yardımlarının neler olduğu açıklanmış; usulsüzlük ya da eksik işlem yapılması durumlarında, kimlerin nasıl etkilendikleri ele alınmıştır. SSGSSK açısından, işverenin sorumlulukları değerlendirilerek, iş kazası sonucunda, işverenler hukuki olarak kusurları oranlarında sorumlu tutuldukları görülmüştür. SGK’nın yaptığı veya yapacağı tüm masrafların bir kısmını işverene rücu edebildiği dikkat çekilmiş, işverenlerin, işveren vekillerinin, iş kazaları olmadan önce, gerekli önlemleri kapsamlı ve dikkatli bir biçimde almalarının yaşamsal değeri, tekrar tekrar vurgulanmıştır.

Bu çerçevede, iş kazası olmadan önlem almanın maliyetinin, iş kazası olduktan sonra olan maliyetlerden, çok daha ucuz ve bunun da ötesinde “insan haklarına” saygının gereği olduğu konusu, çalışmamızın odağını oluşturmakta olup; bu kapsamda, iş kazalarının hukuki sonuçları incelenerek, zengin örneklerle ayrıntılı biçimde bilgiler verilerek konu etraflıca tartışılmıştır.

Çalışma kapsamında yapılan okumalarda ve mevzuat incelemelerimizde, iş kazalarında, hangi durumlarda hangi mahkemelerin yetkili olduğu açıklanmış; iş mahkemelerinin iş kazalarındaki işlevlerine ayrıntılı biçimde değinilmiştir.

SGK ile sigortalılar veya hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklara,“iş mahkemeleri” bakmakta olup; iş mahkemeleri yoksa asliye hukuk mahkemelerinin, iş mahkemesi olarak bu davalara baktıkları bilgisi verilmiştir. Davaların yetkili mahkemelerde açılmaları gerektiğine dikkat çekilerek aksi takdirde, mağdurların haksız duruma düşeceğine önemle dikkat çekilmiştir.

Diğer taraftan; iş kazasının sonuçları TCK açısından anlatılarak, hangi durumlarda işveren ve işveren vekillerinin sorumlu oldukları ele alınmış; iş kazası olduktan sonra, TCK’ a göre karşılaşacakları hapis, adli para cezalarına dikkat çekilmiştir. Sorumluların bu cezalardan ve üzücü olaylardan, kapsamlı ve ciddi önlemler alarak kurtulabilecekleri sürekli vurgulanmış, iş güvenliği uzmanlarının hangi durumlarda işveren vekili olabildikleri ve hangi durumlarda bu sorumluluklarla karşılaşmayacakları konularına da değinilmiştir.

Mevcut yasal düzenlemelere göre; iş kazası sonucu kusuru bulunan işverenlere ve onun diğer sorumlu elemanları aleyhine, TBK’ a göre tazminat ve kamu ceza davaları açılabilir. Tazminat davalarında talep edilen paralar çok yüksek miktarlarda olup; ceza yasasında da iş kazalarındaki suçlar için öngörülen hapis cezaları ve yaptırımlar oldukça ağırdır. İş kazalarına sebep olan işveren ve işveren vekilleri, daha önce öngörmedikleri birçok maddi manevi ağır sorumluluklara mecburdurlar. İş sağlığı ve güvenliğinde cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlar, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenen iş kazaları için öngörülen cezalar, ölüm ve yaralama suçlarıdır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken önlemleri almayarak, ölüm ya da yaralanmaya sebep olan işveren veya işveren vekili, cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir.

Bu tez çalışmasında iş kazalarının hukuki sonuçları, oldukça kapsamlı bir biçimde incelenmiş, iş kazalarının sebepleri ve sonuçları mukayeseli olarak ele alınmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, girişten sonra, iş kazaları hakkında genel bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde, iş kazalarında SGK ödemeleri, yardımları ve işlemleri incelenmiştir; üçüncü bölümde ise iş kazalarının hukuki sonuçları anlatılmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, ise iş kazaları sonucu oluşan tazminatlar ve cezai yaptırımlar detaylı olarak örneklerle açıklanarak; sonuç bölümü olan son bölümde ise iş kazalarının nedenleri ve sonuçlarına değinilmiş, ülkemizdeki durumun değerlendirmesi yapılmış ve bütün bu bilgiler çerçevesinde, çözüm önerileri sunulmuştur.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Kazaları

İşçinin işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yapılan işi yürütürken ya da işverenin bir görev ile işçiyi başka bir yere göndermesi yüzünden asıl işini yapmadan geçen zamanda oluşan olaylar iş kazasıdır. Emziren kadın çalışan sigortalının çocuğunu emzirmek için ayırdığı zamanda olan olaylar iş kazasıdır. Sigortalının, işveren tarafından verilen bir araçla işin yapıldığı yere geliş gidişi sırasında meydana gelen sigortalıyı ruhen bedenen özre uğratan olaylar iş kazalarıdır (Yiğit 2013: 20).

WHO'ya göre iş kazası, önceden planlanmamış genellikle yaralanmalara makinelerin araç ve gereçlerin zarar görmesine ya da üretimin bir süre için durmasına sebep olan olaylardır. ILO'ya göre iş kazası, işte veya işin yapımı sırasında meydana gelen, ölüm, yaralanma gibi durumlarla sonuçlanan olaylardır (Kılıkış 2014: 10).

İşçinin vücudunun bütünlüğüne verilen zarara sebep olan bir dış etkenden meydana gelir. İş kazası vücutta daha önceden var olan marazi bir durumdan meydana geliyorsa iş kazası olarak kabul edilmez. Kazaya sebep olan olayın etki zamanı iş kazalarını belirlemede etkilidir. Devamlı bit etki varsa meslek hastalığı söz konusu olur (Kılıçoğlu 2008: 110).

Sigortalının karşılaştığı kaza sebebiyle hemen ya da daha sonradan, bedensel ya da ruhsal bir arızaya uğramışsa iş kazası olarak kabul edilir. Meydana gelen arızanın en azından sosyal sigorta yardımlarının SGK tarafından ödenmesini gerektirecek derecede olması gerekir. Gündelik iş hayatında çok sık karşılaşılan ufak tefek yara bereler iş kazası sayılmaz. Bunların dışında olan her türlü yaralanma, sakatlanma, yanık, kırık, körlük ve sağırlık gibi dış organlarda oluşan arızalar, iç kanama, beyin sarsıntısı gibi iç organlarda oluşan bedensel arızalar iş kazası sayılır. Olay sonucu sigortalının ölmesi, sigortalının başına gelen kaza sonucunda ruhsal bir arızaya uğraması da iş kazasıdır (Çolak 2013: 256, 257).

Sanayi Devrimi ile birlikte teknolojik gelişmelerin arttığı günümüzde olan gelişmeler nedeniyle işçiler birçok tehlike ile karşı karşıya kalmışlardır. İşçilerin kullanmış oldukları makine, cihaz, araç ve gereçlerden ya da buldukları ortam

koşullarından meydana gelen kazalar maddi sebeplere dayandığı için fiziksel ve mekanik çevre şartlarına bağlı olan teknik niteliğe sahip iş kazalarıdır (Oral 2012: 30).

2.1.1. İş Kazalarını Önlemede İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği, işyeri ortamında çalışanların karşılaşılabilecekleri tehlikelerin saptanıp yok edilmesi eğer yok edilemiyorsa azaltılması için getirilmiş birtakım yükümlülüklerden oluşan teknik kurallardan oluşur. İş güvenliği iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltan bilim dalıdır. İşin yürütülmesi esnasında tehlikelerden korunup, sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve uygun çalışma koşulları oluşturmak için gerekli metotlu çalışmalardır (Akpınar 2014: 37).

Dünya’da ve Türkiye’de iş kazası sonucunda birçok kişi hayatını yitirmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, iş kazalarını olmadan önce önlemektir. İşçilerin sağlıklarının, vücut bütünlüklerinin ve hayatlarının korunmasıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı aynı zamanda üretimde güvenliği ve işyeri güvenliğini sağlamaktır (Baybora 2012: 17).

Denetim ve bilinç eksikliği sebebiyle, iş kazalarındaki kayıplar bakımından ülkemizdeki durum ürkütücü boyutlara ulaşmıştır. SGK istatistiklerine yansımayan sigortasız çalışan işçilerin başlarına ne geldiği meçhuldür (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 237).

2.1.2. İş Kazalarını Önlemenin Yasal Dayanakları

İş sağlığı ve güvenliği konusunda, kanunlarda var olan düzenlemelerden başka, ayrıntılı kurallara yer veren, çoğu Avrupa Birliği Yönergelerinden tercüme edilmek suretiyle yürürlüğe konulmuş çok sayıda yönetmelik vardır (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 237).

Çalışma hayatındaki mesleki risklerin en önemlisini oluşturan iş kazaları, mevzuattaki düzenlemelerine bakıldığında, çalışma ilişkilerinin çerçevesini çizen kanunlardan İSGK ve SSGSSK da tanımlanmıştır (Kılıkış 2014: 12).

1982 Anayasasında Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir devlet olduğu belirtilmiştir. Sosyal devletin güçsüzleri güçlüler karşısında koruduğu, eşitliği sağlayarak sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağladığı anlatılmıştır. İşyerlerinde, iş

kazaları için güvenlik tedbirleri alınmamışsa, mesleki riskler çalışanları tehdit ediyorsa, çalışanların maddi ve manevi varlıklarını geliştirmeleri imkânsızdır. İşçilerin iş güvenliği hakkı talep etmeleri sosyal devlet anlayışından kaynaklanır. İş güvenliği hakkı, insanların yaşama ve beden bütünlüğü hakkının güvence altına alınmasıdır. Anayasa madde 56'ya göre, devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığını sürdürmesini sağlar. İnsanlar en temel sağlık şartlarından bile yoksun bulunuyor, hastalık ve kazalardan kurtulamıyorlarsa, yaşam hakkından söz edilemez (Gerek 2012: 67).

Kanunlarda çalışma yaşamının denetimi ile ilgili konularda düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Çalışma yaşamı ve çalışma yaşamının denetimi ile ilgili önemli kanun, İK'dır. Çalışma yaşamının denetlenmesi ile ilgili çok önemli düzenlemeler getirmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kabulü ile birlikte düzenlemeler daha detaylı olarak yapılmıştır (Aktay 2014: 80).

İK madde 77'ye göre işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için; her türlü önlemi alır, araç ve gereçleri sağlar, önlemleri alır, alınan önlemlere uyulmasını denetler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verir. SSGSSK madde 21'de iş kazası geçiren işçi ve sigortalıyı çalıştıran işveren ve üçüncü kişilerin SGK karşısındaki sorumlulukları düzenlenmiştir. İş kazası üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelirse, üçüncü kişilerin sorumluluğu düzenlenmiştir. SGK'nın iş kazası dolayısıyla sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı yardımlar için işverene rücu etmesi yani işverenden isteme hakkı düzenlenmiştir (Gerek 2012: 92).

2.1.3. İş Kazalarının Dünyadaki Durumu

Tablo 1: Dünyadaki İş Kazalarındaki Sosyal Güvenlik Sigortası

İş Kazası Koruma Programlarının Bölgelere Göre Çeşitleri 2008–09					
Ülke	Sosyal Sigorta	İşveren Sorumluluğu	Zorunlu Özel Sigorta	Sosyal Yardımlar	Evrensel Programlar
Orta ve Doğu Avrupa	100.0	0.0			
Bağımsız Devletler Topluluğu (Rusya fed.)	90.9	9.1		18.2	9.1
Latin Amerika ve Karayipler	90.3	12.9	3.2		3.2
Batı Avrupa	90.0	10.0	10.0	10.0	10.0
Orta Doğu	90,0	10.0			
Kuzey Afrika	80,0	40.0			
Sahra Altı Afrika	71.8	30.8			
Kuzey Amerika	50.0	0.0	50.0		
Asya ve Pasifik	46.2	57.7			3.8
Toplam	78.2	23.7	2.6	2.6	3.2

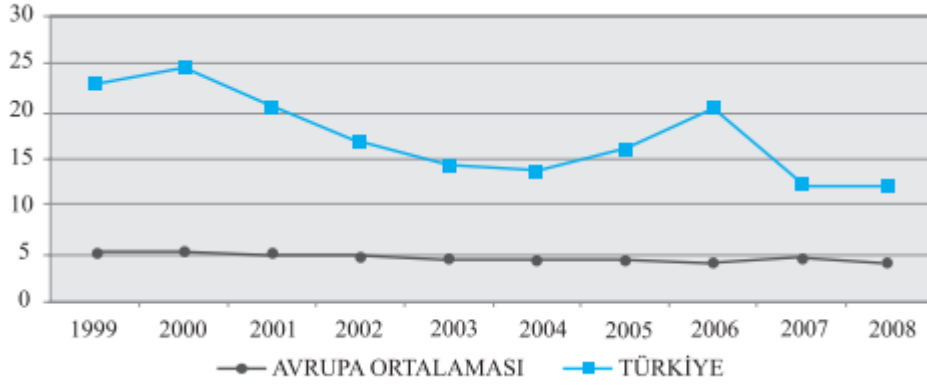
Kaynak: İş Kazası Korunma, www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/RessFileDownload.do?resourceId=15161, Ulaşım: 15.10.2015.

Tablo 1’de Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde iş kazaları durumunda %100 oranında sosyal sigorta kapsamında güvence altındadır. Batı Avrupa’da %90, Kuzey Amerika’da %50 olmuştur. Kuzey Amerika’da, iş kazalarının doğurduğu zararlar zorunlu özel sigorta kapsamında tazmin edilir. Çoklu cevap olduğu için toplam %100’ü geçebilmektedir. Çoğu ülkede kendi hesabına çalışan sigortalılar, ev işçileri, tarımda çalışan işçiler, yevmiye ile çalışan işçiler iş kazaları için sosyal güvenlik şemsiyesi kapsamında değildirler. Asya’da bazı ülkelerde belli sayıdan fazla çalışan varsa işçiler sosyal güvenlik kapsamındadırlar (Karadeniz 2012: 15).

Amerika Birleşik Devletleri’nde özel sektör veya kamu sosyal güvenlik fonlarına prim ödenmektedir. ABD’de Çoğunlukla, ev işçileri, küçük işverenler, tarım işçileri, gündelik çalışanlar ile serbest çalışanlar kapsam dışındadır. Almanya da işçilerin büyük kısmı sigorta kapsamındadır. Almanya’da işçiler, bazı kategorideki kendi hesabına çalışanlar, isteğe bağlı sigortalı işverenler, çıraklar, öğrenciler, çocuk bakıcıları, tarımda aile çalışanları, bazı faaliyetlerde gönüllü çalışanlar, rehabilite edilenler iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamındadır. Almanya da çoğu

kategorideki bağımsız çalışan kapsam dışındadır. Çin’de iş kazaları sigortasını yerel yönetimler yönetmektedir. Sisteme katılmayan işletmelerde iş kazası ve meslek hastalığından işveren sorumludur. Devlet memurlarının, eğitim, kültür ve bilimsel kuruluşlarda çalışanlar için devletin oluşturduğu fonlarca, iş kazalarının doğurduğu zararlar karşılanmaktadır (Karadeniz 2012: 39, 40).

Şekil 1: AB ve Türkiye’de Her 100,000 Çalışana Düşen İş Kazası Sonucu Can Kaybı Sayısı.



Kaynak: ILO 2010 Yılı (Türen ve Gökmen, 2014: 102).

Bu grafikte her 100 000 çalışana düşen iş kazası sonucu can kaybı sayısı görülmektedir. Avrupa ülkelerinin ortalamaları ile ülkemizdeki ölümlü iş kazalarının durumu verilmiştir. Türkiye’deki iş kazası sonucu can kayıpları ilgili oranların AB ortalamalarına göre yüksek oluşlarını vurgulamak açısından önemlidir (Türen ve Gökmen, 2014: 102).

Küçüklü büyüklü çeşitli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğinde yeterli önlem almamaları ve devletin de yeterli denetimi yapmaması nedeniyle çeşitli iş kazaları olmaktadır. İş kazaları özellikle, gelişmekte olan ülkelerin en önemli ekonomik sorunlarından biridir. İş kazaları, işletmelerin performansını olumsuz yönde etkilemekte milli ekonomiye zarar vermektedir. Sosyal güvenlik sistemine çok ciddi yükler getirmektedir. Türkiye, Avrupa Birliği ülke ortalamasından çok fazla ölümlü iş kazası sıklığına sahiptir. Türkiye dünyada ölümlü kaza sıklığında Rusya ve Hindistan’dan sonra gelmektedir. İş kazası sonucu ölümlerin yüksek oluşu endişeli bir durumdur (Türen ve Gökmen, 2014: 102).

2.1.4. İş Kazalarının Ülkemizdeki Dağılımı

İş kazaları çok sık rastlanan can ve mal kaybına sebep olan bir olaydır. Ülkemizde, iş kazaları en ön sırada yer alır. Gerek işverenin, gerekse işçilerin önemsemez, dikkatsiz davranışları, çok sayıda işçinin ölümüne ya da yaralanmasına sebep olmaktadır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok düzenleme olmasına karşın gerekli önlemleri almamaktadır. Gerekli önlemleri alsalar bile gerekli denetimi yapmamaktadır. Kayıt dışı ekonominin yaygın oluşu ile işverenin hiçbir sağlık ve güvenlik önlemi için gider yapmaması, işçilerin genellikle sigortasız oluşu, haksız rekabete sebep olmaktadır. Bu sebeple işveren yeterli önlem almadan, ucuz yöntemlerle iş sağlığı ve güvenliği konusunu yürütmeye çalışmaktadır (İnce ve Gökmoğol 2011: 113).

Tablo 2: İşteki Duruma Göre İş Kazası Geçirenlerin Oranı, 2013

SGK Tipleri	2013%	Grup Oran
Kendi Hesabına Çalışanlar	2.6%	32.1%
Ücretli veya Yevmiye İle Çalışanlar	2.5%	30.9%
İşveren Olarak Çalışanlar	1.6%	19.8%
Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	1.4%	17.2%
Toplam Oran	8.1%	

Kaynak: TUIK İş Kazaları ve Sağlık Problemleri Raporu, 2013, http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLE_RI_RAPORU.pdf, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 2’te iş kazası geçirenlerin işten uzak kalma sürelerinin dağılımı tablosu, işyerlerinde 2013 yılında iş kazası geçiren çalışanların işe gidemediklerini göstermektedir. İstatistikte çalışılan işin SGK sınıflamalarına göre, Kendi hesabına çalışanlar %2.6 ile en yüksek orandadır. %2.5 oranında iş kazası geçirenler ücretli olarak çalışanlardır. İşveren olarak çalışanlar ise %1.6 oranındadır. Ücretsiz olarak çalışan aile işçileri ise %1.4 olarak en az olarak gerçekleşmiştir.

Düşük gelirli esnaf ve sanatkârlar kendi hesabına bağımsız çalışırlar. Gelir vergisinden muaf olanlar ve esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanların aylık kazançları asgari ücretin altında olup bunu belgeleyenler SGK kapsamı dışındadırlar. 2009 yılındaki rakamlarla müteşebbis geliri elde edenlerden %33.6’sı asgari ücretin altında gelir beyan etmişlerdir. Bağımsız çalışanlar sosyal sigorta kapsamı dışındadırlar. İş

kazası geçirirlerse gelir kayıpları SGK tarafından ödenmeyecektir. Küçük esnaf ve sanatkârlar iş kazalarına ve meslek hastalığı riskleri olan kesimlerdenir (Karadeniz 2012: 61).

Tablo 3: Son 12 Ayda İstihdam Edilenlerin İş Kazası Oranı

Cinsiyet	2013%	Grup %
Toplam	2.3	
Erkek	2.8	71.2
Kadın	1.3	28.8

Kaynak: TUIK İş Kazaları ve Sağlık Problemleri Raporu, 2013, http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLER_RAPORU.pdf, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 3’de son 12 ay içinde istihdam edilenlerden iş kazası oranları verilmiştir. 2013 yılı TUIK verilerinden alınmıştır. Bu istatistik iş kazası oranlarını anlamamız açısından çok faydalıdır. %2.8 ile erkeklerde iş kazası geçirme oranı çok yüksektir. Kadınlarda ise %1.3 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin iş kazası oranlarının yüksekliği çalıştığı işlerin tehlike sınıflarından ve işin çeşidinden kaynaklandığı sonucu çıkarılabilir (TUIK İstatistikleri 2013: 5).

2.1.5. İş Kazalarının Maliyetleri

İş kazalarının işverene doğrudan ve dolaylı maliyetleri vardır. Doğrudan maliyetler, kaza sonunda meydana gelen zararın ödenmesiyle oluşan maliyetlerdir. Sigortalı olan kişiye ödenen tazminatlar, mahkeme masrafları sürekli iş göremezlik ödenekleri gibidir. Dolaylı olan maliyetler, doğrudan maliyetlerden farklı olarak tam olarak bulunamayan maliyetlerdir. Kaza sebebiyle meydana gelen hasarın maliyeti, kaza sebebiyle yapılması gereken harcamaların maliyeti, üretim ve verimlilikte meydana gelen azalmalar ve gecikmelerden dolayı pazar payında oluşan kayıplar dolaylı maliyetlerdir. İş kazaları sebebiyle ülke ekonomisi de birçok kayba uğrar. Yetişmiş insan gücü kaybı ülke ekonomisini kayba uğratar. İş kazalarını önlemek, iş kazası sonucu ortaya çıkan zararı ödemekten daha kolay ve ucuzdur (Altınel 2011: 167).

İş kazalarında en fazla zarar gören işçilerdir. İşçiler, kaza sebebiyle bedenen bir acı duymakta, sakat kalmakta ya da hayatını kaybedebilmektedirler. Hissettiği manevi

acı yanında kazancında sürekli veya geçici azalma ya da kesilme olması sebebiyle maddi bir zarar da görmektedirler. İşçinin, emek gelirin yanında başka bir gelirin de olmaması durumunda yaşadığı bu ekonomik kayıplar işçiyi çok daha fazla etkileyecektir. Kaza olan işyerinde çalışan diğer işçiler arasında korku, güvensizlik ve huzursuzluk meydana gelebilir. İşçilerin iş kazaları sebebiyle uğradıkları kayıplar, çalışma gücünde ya da meslekte kazanma gücündeki kayıplar ve gelirden azalma ile kazanın sebep olduğu psikolojik sorunlar ve daha birçok etkilerdir (Oral 2012: 49).

İş kazalarının işçiye ve işverene verdiği büyük maddi ve manevi zararların yanında ülke ekonomisine de doğrudan zarar vermektedir. Vasıflı insan gücü kaybı olmaktadır. Kazaya uğrayanlar iş göremez duruma düşmektedirler. Ülke ekonomisine çok yönlü zararlar vermektedir. Sosyal ve kültürel bir varlık olan insan gücü kaybı, toplumun kaybıdır. İş kazalarının ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği kayıplar değerlendirildiğinde, sadece işgücü kaybı olarak görmemek gerekir. İşçiye yapılan kültürel harcamaların ve eğitim harcamalarının kayıpları da dikkate alınır (Oral 2012: 51).

Tablo 4: İş Kazalarında Sosyal Koruma Durumu

İŞ KAZASI ÖNCESİ	İŞ KAZASI SONRASI
Mesleki risklerin ortadan kaldırılması	Meydana gelen zararın tazmini
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	Sosyal Sigortalar ve Sosyal Yardım, İşveren Sorumluluğu, Özel Sigorta
<ul style="list-style-type: none"> • İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerin tespiti • Çalışanın mesleki riskler konusunda bilgilendirilmesi • Risklerin Ortadan kaldırılması için önlemler alınması (çalışanların mesleki riskler konusunda bilgilendirilmesi, eğitim, kişisel koruyucu malzeme sağlanması, makinelerin bakımı, uyarıcı levhalar vb.) • İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetim sistemi geliştirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanın veya ailesinin gelir kaybının telafisi (geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri) • Sağlık giderlerinin tazmini (muayene, tetkik, tedavi, protez takılması) • Rehabilitasyon

Kaynak: İş Kazaları Açısında Koruma (Karadeniz 2012: 28).

Tablo 4’te iş kazası öncesi mesleki risklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir, iş kazası sonrası ise meydana gelen zararın tazmini gerekir. İş kazası öncesi iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile önlemlerin alınması gereklidir. Riskler tespit edilir, çalışanlar

bilgilendirilir, çalışma ortamında riskler ortadan kaldırılır, önlemler alınır, eğitim verilir, gerekli koruyucular temin edilir. İş kazası sonrası sosyal sigortalar ve özel sigorta ile yaralar sarılmaya çalışılır. SGK ödenekleri ve yardımları ile iş kazalarının olumsuz etkileri giderilir. Sağlık yardımları yapılır, gerekli sağlık hizmeti verilir.

2.2. İş Kazalarının Önlenmesi

İş kazası iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli konularından biridir. İş kazasının önlenmesi sadece işveren ya da çalışanların görevi değildir. Devletinde bu konuları düzenleme, zararın giderilmesine sosyal sigortalar yolu ile yardımcı olma görevi vardır. Ödeme ve sorumlulukla ilgili çeşitli yasal düzenlemeler yapma ile ilgili birçok yükümlülükleri vardır. Çalışan kişilerin korunması, gerekli önlemlerin alınması, sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesi, gelir güvencesinin sağlanması ve toplumsal risklerin önlenmesi devletin yükümlülüklerindedir (İnce ve Gökmoğol 2011: 112).

İşçi sendikalarının iş sağlığı ve güvenliğinde yapacakları katkılar çoktur. Sendikalar üyelerinin karşı karşıya geldikleri iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümüne yardımcı olabilirler. Sendikalar, toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hükümler koyarak işçileri koruyabilirler. İşyerlerinde bulunan sendika temsilcileri ile iş sağlığı ve güvenliği kurullarında yer alarak katkıda bulunabilirler. Sendikalar, kendi üyeleri için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verebilirler. İş sağlığı ve güvenliğinde inceleme ve araştırma kurullarının çalışmalarına yardım sağlayabilirler. Sendikalar, konuya ilişkin kanun ve tüzüklerin hazırlıklarına katılıp konu ile ilgili görüşlerini açıklayabilirler (Oral 2012: 42).

İş kazalarının önlenmesinde insan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonlarından biri iş gören seçimidir. İş analizi sonuçlarına göre işin gerektirdiği bilgi, beceri, tecrübe, eğitim fiziksel ve psikolojik özelliklere uygun bir işçinin seçilmesi gereklidir. Dikkatli bir şekilde yapılan iş gören seçimi yapılan iş ile işçi uyumunu sağlar. İşin gerektirdiği özelliklere uygun olmayan bir elemanın işe alınması muhtemel iş kazalarını artırır. İşçinin yapılacak işle ilgili gerekli becerilerinin olup olmadığı yapılacak özel sınamalarla belirlenir. İş kazalarının sık olduğu sektörlerde bu konuya dikkat edilmelidir (Akpınar 2014: 49).

2.2.1. İş Kazalarının Önlenmesinde Tehlikeler ve Riskler

İş kazasının olmasında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik ve teknolojik yetersizlik gibi birçok etken vardır. Fakat bunların hepsini iki temel etkene ayırmak gerekir. Bu etkenler tehlikeli durum ve tehlikeli davranıştır. Oluşan bütün iş kazaları incelendiğinde bu iki etkenin var olduğu görülür. İş kazası, aynı yerde ve zamanda tehlikeli bir durum ile tehlikeli bir davranışın bir arada olmasından oluşur. Tehlikeli durum ya da tehlikeli davranıştan birini yok edersek kaza önlenabilir (Kotan 2008:172).

Çalışma hayatında tehlike deyince, iş sağlığını ve güvenliğini yok eden ya da zarar veren, zora sokan durumlardır. Tehlikenin zarar verme potansiyeli vardır. Tehlikeler çalışma ortamında çalışana, mala zarar verebilir, kazalara ve hastalıklara, üretime, üretim kaynaklarına zarar verebilir. Tehlikeye yol açabilecek faktörler insani, çevresel ya da teknik faktörler olabilir. İnsani faktörlerde yaş, cinsiyet, tecrübe, eğitim ve bilgi seviyesi gibi fizyolojik ve psikolojik özelliklerden kaynaklanır. Çevresel faktörler ise ısı, ışık, gürültü, radyasyon, mikroorganizmalara, zararlı gazlara maruz kalma gibidir. Teknik faktörler ise makine bakımları, kapasite zorlanması, malzeme ve işyeri uygunsuzlukları, hatalar, kişisel koruyucu donanımların kullanılmaması, ergonomik olmayan üretim yapısı gibi sebeplerdir (Akpınar 2014: 21).

Tehlike genel ve soyut bir kavramdır. Belli bir ortamda ya da işyerindeki sakıncalı durumlar tehlike oluşturur. Örneğin madencilik, radyoaktif maddelerle çalışma, metal sanayi, döküm işleri tehlikeli işlerdir. Örneğin madencilik işinde grizu patlaması tehlikesi vardır (Bilir ve Yıldız 2013: 111).

Çalışanları işyerlerinde oluşan risklerden koruyabilmek için işyerinde ne tür sağlık ve güvenlik riskleri olduğunun ortaya konulması gerekir. Yapılan bu çalışmalara risk değerlendirilmesi denir. Risk değerlendirilmesi çoğunlukla teknik işlemlerden oluşur. Riskin değerlendirilmesi işlemi tamamlandıktan sonra, işyerinde nasıl sağlık ve güvenlik risklerinin olduğu, bunların düzeyleri ve kaç kişiyi etkileyebileceği gibi bilgiler ortaya konur. Risklerin kontrol altına alınması için planlamalar yapılır. Hangi riskin öncelikle kontrol edilmesi gerektiği bunun nasıl bir plan yaparak, kontrol uygulamalarının sonuçlarının nasıl değerlendireceği gibi konular risk yönetimidir (Bilir ve Yıldız 2013: 112).

Risk, bir tehlikenin ortaya çıkma olasılığı ile bu tehlike oluştuğunda sebep olacağı etkinin önemi arasındaki bağıdır. Risk değerlendirme riski kabul edilebilir

düzeyle indirmek için yapılan işlemler ve değerlendirme yöntemleridir. Risk değerlendirmesinde tehlikenin olasılığı ve sonuçları değerlendirilir. Gelecekte olabilecek olaylar hakkında tahminde bulunulabilir, önlemler alınabilir. Riskler yok edilebiliyorsa yok edilir, yok edilemiyorsa kontrol altına alınır (Akpınar 2014: 22).

Risk belirli koşullar altında belirli kişiler içindir. Madende çalışan bir kişi için grizu patlaması tehlikesi olması bir risktir. Maden işçisi için grizu patlaması olasılığı bir risktir. Risk bireysel ve somut bir kavramdır. Trafikte araç kullanan bir kişi için trafik kazası geçirme olasılığı bir risktir. İşyerinde çeşitli sağlık tehlikeleri vardır, fakat işyerinde çalışanlar için bu tehlikeler risk oluşturur. Riskler olasılık olarak ifade edilir (Bilir ve Yıldız 2013: 111).

2.2.2. Alt İşveren, Bağımsız İşveren Ayırımı

Asıl işveren işletmenin faaliyetinin yürütülmesini yapar. Alt işverene işin bir bölümünün faaliyetini verebilir. Asıl işi olduğu gibi devredemez. Aynı işyerinde ya da işyeri sayılan yerlerde alt işveren söz konusudur.

İK madde 2’de alt işveren, işyerinde yürütülmekte olunan faaliyetlerden dolayı yardımcı işlerde veya asıl işin bir kısmında çalıştırılır. İşletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle, uzmanlık gerektiren işlerde görevlendirilir. Alt işveren işçilerini sadece bu işte çalıştırır. Asıl işverenle iş alt işveren arasındaki iş ilişkisine işveren ile alt işveren ilişkisi denir. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İK’dan, iş sözleşmesinden sorumludur. Alt işverenin toplu sözleşmesi varsa bu toplu sözleşmeden, asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumludur (Müngen 2011: 17).

Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İK’dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur. Alt işveren, koruma ve gözetme borcu gereği kendi işçilerinin iş kazasına uğramaması için gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Asıl işverende, önlemleri hiç almaması ya da yeterince almaması sebebiyle alt işveren işçilerinin uğrayacağı zarardan alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur. Fakat alt işveren aleyhine verilmiş idari para cezasından asıl işveren sorumlu tutulamaz (Kaplan Seylen 2012: 108).

Elbise imalatı yapılan bir fabrikada paketleme işi farklı bir firmaya verilmiştir. Bu firma sigortalı işçi çalıştırdığında aracı olarak kabul edilecektir. Paketleme işini

yapan alt firmanın çalışanları iş kazası geçirirse, alt işverenle birlikte asıl işveren de sorumlu olacaklardır (Bulut ve Olgaç 2013: 118).

İşin uzman ve yeterli olmayan işverene verilemeyeceğine ilişkin Yargıtay'ın görüşü vardır. Yargıtay'ın kararında, taraflar arasında yapılan sözleşmeyle iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yükümlülükleri alt yükleniciye devretme durumu varsa asıl işverenin işi uzman ve yeterli donanıma sahip yükleniciye devir etmekle yükümlüdür. Aksi halde alt yüklenicinin çalıştırdığı işçiler asıl işverenin işçisi gibi değerlendirileceği kararı vermiştir (Narter 2015: 261).

Bağımsız işveren bağımsız bir yerde yapılan işten kaynaklanır. İşyeri sınırları belirlidir. Ayrı bir yerde ya da alanda işini yapar. Bir meyve suyu üretimi yapan işletmede meyve yıkamasını ve üretime hazır hale getirilmesi işini yapan firma, bu işi ayrı bir yerde yapıyorsa ve esas işyeri sigortalı işçileri ile bu işçiler karışmıyorsa, bu işi yapan firma alt işveren konumunda değildir, bağımsız işveren olarak kabul edilecektir. Bağımsız işverenin çalışanları iş kazası geçirirse, bağımsız işveren sorumlu olacaktır. Asıl işi yapan ana firmanın sorumluluğu olmayacaktır (Bulut ve Olgaç 2013: 118).

2.3. İş Kazası Sayılan Haller ve İlliyet Bağı

Kaza olayı ile çalışanın başına gelen zarar arasında illiyet bağı olması yani kaza olayı ile çalışan işçinin uğradığı zarar arasında neden sonuç ilişkisinin olması gereklidir. Olayların zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun oluşmasını kolaylaştıran bir nedeninin olması gereklidir. Örneğin sigortalının iş kazası sonucunda yaralanıp hastanede tedavi gördükten sonra memleketine giderken trafik kazası geçirmesi sonucunda ölmesi iş kazası sayılmaz (Baybora 2012: 15).

Bir kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için, kazaya uğrayanın SSGSSK'a göre sigortalı sayılması gerekir. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada işveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle kazaya uğraması gerekir. Sigortalının uğradığı kaza sonucu bedensel ya da ruhsal bir zarara uğraması gerekir. Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında bir illiyet bağının olması gerekir (Akpınar 2014: 46 - 47).

İşverenin sorumlu tutulabilmesi için meydana gelen iş kazasının mevzuat hükümlerine uyulmaması sebebiyle olması gereklidir. Eğer gerekli önlemler alınmış

olsa iş kazasının olması önlenilecekse işverenin sorumluluğu vardır denilebilir (Bulut ve Olgaç 2013: 114).

İşverenin koruma ve gözetme borcuna göre alması gereken önlemleri almaması nedeniyle işyerinde çalışan işçiler iş kazasında cismani zarara uğrarlarsa ya da ölmeleri durumunda desteğinden yoksun kalan kimseler olabilmektedir. Bunların mal varlıklarında azalma olabilmektedir. Borca aykırı davranış ile zarar arasında uygun bir illiyet bağının olması gerekmektedir (Kaplan Seylen 2012: 100).

İşyerinde işçi kalp krizi geçirmiştir. Beyin kanaması sonucu ölüm veya sakatlık halleri olursa işyerinde meydana geldiği için iş kazasıdır. İşverenin sorumlu olabilmesi için illiyet bağı olmalıdır. İşçinin işyerinde çalışması sırasında aşırı yorgunluk, stres halinde işçi beyin kanaması veya kalp krizi geçirmişse işveren sorumludur. Fizyolojik nedenlerle olay meydana gelmişse illiyet bağı kesilmiştir işveren sorumlu değildir (İncirlioğlu 2007: 67).

Tablo 5: İş Kazası Geçirenlerin Çalıştıkları Ortama Göre Dağılımı

4a Kapsamında İş Kazası Geçiren Sigortalıların Çalıştıkları Ortama Göre Dağılımı, 2013		
Çalışılan Ortam	Toplam	%
Sürekli olarak çalıştığı sabit işyeri (örn: Atölye, İşyeri, Büro, Ek Bina vb...)	132 210	69%
Sabit olmayan geçici işyeri (örn.: Açık alan, İnşaat alanı, İş seyahati, Başka işyerinde toplantı)	28 648	15%
Diğer çalışılan ortam	24 679	13%
Çalışılan ortamı belirtilmemiş	5 852	3%
Toplam	191 389	100%

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2013, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 5'te 2013 yılı işçi statüsünde olanların, SSGSSK 4/a maddesi kapsamında iş kazası geçiren sigortalıların çalıştıkları ortama göre dağılımı.. Tablo 3.33'den veriler alınarak oluşturulmuştur. İş kazalarının geçirildiği yerler verilmiştir. İş kazalarının %69'u sürekli çalışılan yerlerde geçirilmiştir. Sabit olmayan geçici işyerlerinde geçirilen iş kazaları %15 olarak bulunmuştur. Diğer çalışılan ortamlarda ise %13 olarak

iş kazaları geçirilmiştir. %13 içinde iş yeri sayılan yerler ve işin yürütümü esnasında işyeri dışındaki yerler olduğu sonucuna varabiliriz.

Bazı durumlarda illiyet bağı ortadan kalkar. Bunlar, mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin ağır kusurudur. Bu sebepler, kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk hallerinde sorumluluktan kurtulma sebebi olarak kabul edilir. Mücbir sebep, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan sözleşmeden doğmuş olan borcun ihlâl edilmesine kesin olarak ve kaçınılmaz bir şekilde sebep olan, tahmin edilmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olay olarak tanımlanır. İşveren, mücbir sebebin var olduğunu ispat ederse sorumluluktan kurtulur. İlliyet bağını kesen ikinci sebep, zarar gören kimsenin kusurudur. İşçinin kusuru, illiyet bağını keserse zarar veren işveren sorumluluktan kurtulur. Zarar verenin kusuru, illiyet bağını tam kesmemiş ise, iş kazası olmasına diğer nedenlerle birlikte katkıda bulunmuş ise, böyle bir durumda ortak illiyet söz konusu olur. Bu durumda işveren sorumluluktan kurtulmaz, tazminatta indirim yapılması gerekir (Gerek 2012: 75).

Davalı işverene ait inşaat yerinde çalışmaktadır. Olay zamanı işverene ait işyerinde yatıp kalkmamaktadır. Günlük çalışma saati dışında, iş sona erdikten sonra akşama kadar inşaatın önünde arkadaşlarıyla içkili şekilde eğlendiği tespit edilmiştir. İhtiyaç gidermek için inşaata girdiği ve birinci kattan düştüğü anlaşılmıştır. Çözüm olarak günlük çalışma saati bitiminde, işin görülmesi ile ilgili olmayan nedenle olduğundan kaza iş kazası olarak nitelendirilemez. Kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağı olmalıdır. Olay iş saatleri dışında olduğundan ve yapılan iş, işin yürütülmesi ile nedensellik bağı olmadığından iş kazası sayılmaz. Olay işverenin otoritesi altında gerçekleşmemiştir. İşveren tazminle sorumlu tutulamaz (Karakas 2015: 654).

2.4. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması

Sigortalı işçinin başına gelen kazanın, iş kazası sayılması için aranan durumlardan biri de kazanın iş yerinde meydana gelmesidir. İşyeri SSGSSK'da sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal ve hizmet olarak bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı olan yerler, yemek, yıkanma muayene ve bakım, dinlenme, çocuk emzirme, mesleki eğitim yerleri avlu gibi yerler işyerine dâhil olduğu belirtilmiştir.

Eklenti niteliğindeki yerlerin işin görülmesi ile dolaylı da olsa bir ilgisinin bulunması gerekir (Başboğa Şahbaz 2010: 19, 20).

İşyerleri sayılan yerler; üretilen mal veya yapılan hizmet ile bağlılığı bulunan yerler, aynı yönetime bağlı olarak örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme yerleri, çocuk emzirme yerleri, yemek, dinlenme, yıkanma, muayene amaçlı yerler, bakım amaçlı yerler, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlular ve büro gibi diğer eklentiler, araçlardır. Sigortalı olarak çalışanların işlerini yaptıkları yerlerdir (Olgaç ve Bulut 2012: 86).

İşçinin uğradığı kazanın işçinin kusuru ile meydana gelmesi nedeniyle illiyet bağı ortadan kalkmaz. Olay işçinin kusuru sebebiyle olsa bile iş kazası sayılır. Hukuki sonuçları farklı olur. Mezbahada çalışan sigortalı sarhoş halde iken bıçağı hayvana saplayacağına kendi bacağına saplamış ve kan kaybından ölmüştür. Yargıtay olayın iş kazası olduğu sonucuna varmıştır (Başboğa Şahbaz 2010: 31).

2.5. İş Kazasının İşin Yürütülmesi Sırasında Meydana Gelmesi

İş kazası sigortalının yaptığı işle ilgili olarak, işin yürütülmesi sırasında meydana gelen olayı ifade eder. SGK uygulamalarına, göre işyerinde geçirilen kalp krizi herhangi bir dış etken sonucu geçirilmesi durumunda olay iş kazası olarak kabul edilmektedir.. Yargıtay hukuk genel kurulunun vermiş olduğu içtihat niteliğinde karara göre işyerinde geçirilen herhangi bir kalp krizi olayı ister dış etki ile olsun ister dış etki olmaksızın olsun iş kazası sayılmaktadır (Çolak 2013: 259).

İşin yürütülmesi esnasında olan kazalar iş kazası kabul ediliyor. Yapılan faaliyet ile olan kaza arasında iş ilişkisi olmasına bakılır. İşin faaliyet alanı sabit olmayabilir.

İşin yürütümü sırasında iş kazası olmuştur. Bitki üretimi yapan işletme çalışanı açık arazide çalışırken yıldırım çarpması sonucu kaldırıldığı hastanede hayatını kaybetmiştir. İş kazasında kaçınılmazlık durumu vardır. Zarar verici olaydan doğacak hukuki sorumluluktan dolayı işveren sorumlu tutulamaz (Bulut ve Olgaç 2013: 116).

2.6. İşyeri Dışında, Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanda Kazaya Uğraması

Sigortalı işçinin, işveren tarafından görevli olarak işyerinin dışında başka bir yere görevli olarak gönderilmesi halinde asıl işini yapmadığı zamanlarda başına gelen

her olay iş kazası sayılır. İşveren tarafından sigortalının iş için başka bir şehre gönderilmesi durumunda boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde kalmak koşuluyla sinemaya, kahveye giderek geçirmesi ve bu sırada başına gelen olay iş kazası sayılır (Baybora 2012: 14).

Sigortalı çalışanın işveren tarafından görev için başka bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmadan geçen zamanlarda meydana gelen kazaların iş kazası sayılması gerekir. Meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitine bağlıdır. Muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi durumunda sigortalının bu işe gidip gelirken ve mükellefin bulunduğu yerde çalışması esnasında meydana gelen olaylar iş kazası sayılır (Özdemir 2015: 133).

İşyerinde çalışan işçisini kendi evindeki malzemeyi almak için görevlendirmiştir. İşverenin evine gidip gelirken kaza geçirmiştir. Bunun işle ilgili olması halinde iş kazası sayılması gerekir. Görev konusu dışındaki olaylarda iş kazası sayılmaması gerekir. Sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Görevli olarak gönderilen sigortalının işi dışında gezmek eğlenmek için gittiği yerlerde uğradığı kaza iş kazası sayılmayacaktır (Olgaç ve Bulut 2012: 102).

2.6.1. Süt İzni Esnasında İş Kazaları

Emziren kadın sigortalının çocuğunu bir yaşına kadar emzirmeleri için İK'da verilen sürede işveren tarafından ayrılan emzirme odalarında ya da çocuğun bulunduğu yere gidip gelirken ve emzirme süresinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılır (Özdemir 2015: 133, 134).

İK madde 74 ve SSGSSK madde 13 ile süt izinleri düzenlenmiştir. Süt izni iş süresinden sayılır. Süt iznini kullanmak için işyerinden ayrılan sigortalı bu esnada trafik kazası geçirip ölmüştür. Olay iş süresi sayılan zaman diliminde olmuştur. Olay iş kazası olarak kabul edilmiştir (Başboğa Şahbaz 2010: 27).

İşyerinde sigortalı olarak çalışan kadın işçi çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasının merdivenlerinden düşerek yaralandığında, olay

bir iş kazası olarak kabul edilir. Gerekli iş kazası bildirimleri yapılır. Sigortalı iş kazası sağlık hizmetlerinden ve yardımlarından faydalanacaktır (Olgaç ve Bulut 2012: 102).

2.6.2. İşverence İşyerine Getirilip Götürülme Esnasında Kazaya Uğraması

SSGSSK madde 13'te çalışanların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişleri ve gelişleri esnasında sigortalıların uğradığı kaza iş kazasıdır. Toplu veya bireysel olay gidiş gelişler işverenin tahsis ettiği araçla olursa iş kazası kapsamındadır. Trafik kazası dışındaki kazalarda iş kazasıdır. Olayda illiyet bağı yoksa iş kazası kabul edilmez.

Servis beklerken durakta uğradığı kaza da iş kazasıdır. Yargıtay yolun karşı tarafındaki servis aracına binerken başka bir aracın çarpmasını iş kazası olarak kabul etmemiştir (Başboğa Şahbaz 2010: 27).

İşverenin kiraladığı bir minibüs ile veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların işe getirilip götürülmeleri esnasında olan trafik kazası iş kazası kapsamındadır. Sigortalının inerken tam durmamış araçtan düşüp yaralanması, servis aracının içinde meydana gelen olay iş kazası sayılacaktır. Sigortalının bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yoldan karşıya geçerken uğradığı trafik kazası ise sigortalının işe getirilip götürülme hali sona ermiş olması nedeniyle iş kazası sayılmayacaktır (Olgaç ve Bulut 2012: 103).

2.7. İş Kazalarının Önlenmesinde İşverenin Yükümlülükleri

İşverenin genel yükümlülüğü, çalışan işçilerinin, iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlayıcı her türlü önlemi almak ve uygulanmasını denetlemektir. Yükümlülükler önlemlerin alınması ile başlayıp, uygulanması, denetlenmesi, değişimlere uyarlanması ve bir işyeri organizasyonu oluşturulması ile tamamlanmıştır. Yükümlülüklerin büyük bir çoğunluğu herhangi bir ayırım yapılmaksızın bütün işverenler için düzenlenmişken, bazı yükümlülükler çalışan sayısı ve tehlike sınıfı ayırımı yaparak düzenlenmiştir (Kılıkş 2014: 84).

İşverenler, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek zorundadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amacı çalışanların bireysel ve toplu olarak sağlık ve güvenliğine yönelik

hizmetlerin sunulmasıdır. İş sağlığı ve güvenliğinde, çalışanların, sağlığının ve güvenliğinin korunmasının yanı sıra geliştirici uygulamaları en üst seviyeye çıkarılarak bu düzeyde sürdürülmesi amaçlanmaktadır (Kılıkış 2014: 92).

İşçiyi gözetme borcu, işverenin hizmet sözleşmelerinden doğan borçlarındanır. İşçi, işverenin göstereceği yerde ve şartlarda çalışmak zorundadır. İşverenin görevi, emir ve talimat vererek çalıştırdığı işçinin ruhi ve bedeni sağlığını koruyucu iş şartlarını hazırlamaktır. İşçinin iş güvenliği için gerekli önlemlerinin alınması gözetim borcunun bir kısmını teşkil eder. İşverenin işçisini gözetme borcu hem cari hukukumuzun genel hükümlerinden doğar hem de özel düzenlemelerden kaynaklanır (Karakas 2012: 229).

İşverenin denetim ve uygulamayı izleme görevine ilave olarak, uygunsuzlukların giderilmesini sağlama görevi ve yükümlülüğü de vardır. İşverenin, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadıklarını devamlı denetlemesi gerekir. Denetim işini işveren kendisi yapabileceği gibi kendi adına bir vekil de tayin edebilir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği için gerekli araç ve gereci hazır olarak bulundurmamakla, kişisel koruyucu donanımları işçilere dağıtmakla yetinmemelidir. İşveren araç gereç ve donanımların işçiler tarafından kullanılmasını sağlamalıdır. İşverenler iş güvenliği ile ilgili konuda çalışanların uyacakları iç düzenlemelerine ilişkin talimatlar yayımlayabilirler (Özcan 2012: 31).

İşverenin gerekli olan önlemleri almış olması, işçilerin alınmış olan önlemleri uyguladıkları anlamına gelmez. Ülkemizde, işverenlerin iş kazasını önleyen araç ve gereçleri işyerinde bulundurmaları iş kazalarını önleyememektedir. İş kazaları sonucunda açılan tazminat davalarında işverenler gerekli eğitimi verdiklerini ve gerekli olan araç ve gereci aldıklarını ileri sürmektedir. İşverenler sadece gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemini almakla yetinmeyerek, aldığı önlemlerin işyerinde uygulandığını kontrol edeceklerdir (Oğuz 2011: 114).

Sigortalı işyerindeki elektrik arızasını gidermekte görevli iken 2000 yılında kalp krizi geçirerek ölmüştür. Olayda ölen sigortalı işçi bir başka işçi ile birlikte işyerinden sayılan yerin elektrik tesisatını gözden geçirme ve tamir için görevlendirilmiştir. Verilen işi yapmakta iken diğer işçi malzeme almak için ayrıldığında bayılarak yere düşmüştür. Ambulansla hastaneye götürülürken hayatını kaybetmiştir. Olay SGK tarafından iş kazası olarak kabul edilmemiştir. SGK tarafından iş kazası sayılması için dava açılmıştır. Dava olayın iş kazası sayılması yasal olarak gerekli iken mahkemece hastane

raporu gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiştir. Yargıtay mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir. Yargıtay tarafından iş kazası olarak kabul edilmiştir (Çolak 2013: 258).

2.7.1. Risk Değerlemesi Yapma ve Gerekli Araç Temin Etme Yükümlülüğü

Risk değerlendirmesi, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşturulması için yapılan çalışmalardır. İşyerinde risk oluşturabilecek tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması gerekir. Tehlike kaynağı ortadan kaldırılamıyorsa, tehlikenin oluşturacağı risk analiz edilerek gerekli düzeltici faaliyetlerde bulunmak ve çalışan sağlığını etkilemeyen seviyeye düşürmek gerekir (Kılıkış 2014: 86).

İşveren, yapılacak olan risk değerlemesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanımı belirler. İş sağlığı ve güvenliği yönünden, çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda etki altında kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli olan kontrol, inceleme ve araştırma yapılmasını sağlar (Demircioğlu 2013: 129).

İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmak zorundadır. İşçilerde iş sağlığı ve güvenliği hakkında alınan her türlü önleme uymak zorundadır (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 237).

İK madde 77'ye göre işverenler, iş kazalarını önlemekle yükümlüdürler, İşveren gerekli eğitimleri verse, çalışanları sürekli denetlediğini ileri sürse bile gerekli kişisel koruyucuyu çalışanına gerektiği zaman temin etmemişse, kullanılmasını sağlamamışsa oluşabilecek kazalardan sorumludur. İşveren işçinin sağlığı için gerekli olan gözlüğü ya da kulak tıkacını tedarik etmedikçe olabilecek kazadan sorumlu olacaktır. Her işyerinde o işyerinin faaliyet alanına göre farklı araç ve gereç bulundurulur. Yönetmelik hükümlerine göre her iş kolu için düzenlenmiş olan işyerinde bulundurulması gereken önemli araç ve gereçler belirtilmiştir. Gürültülü bir iş yerinde bulundurulması gerekli araç ve gereçler ile kanserojen madde üretiminin yapıldığı iş yerlerinde bulundurulması gereken araç ve gereçler birbirinden farklıdır (Oğuz 2011: 115).

Kişisel koruyucu donanım malzemelerini temin etmek işverenin yükümlülüklerindedir. Bir harita ölçüm firmasının çalışanı, arazi ölçümü esnasında işçi istinat duvarı üzerine çıkmak durumunda kalmıştır. İstinat duvarı üzerinde, demir ölçüm

çubuğunu yüksek gerilim hattına temas ettirmiş ve elektrik çarpması şeklinde iş kazası geçirerek yaralanmıştır. İş kazası olayında, elektrik çarpmasını önleyici koruyucu eldiven, lastik tabanlı ayakkabı gibi yalıtım amaçlı malzemeler verilmemiştir. Kişisel koruyucu donanım malzemelerini çalışanına vermeyen işveren, işçi sağlığı ve güvenliğine aykırı hareket etmiştir. SSGSSK'ya göre sorumlu olacaktır (Bulut ve Olgaç 2013: 114).

2.7.2. Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü

İşçilerin sağlık gözetimi, işçilerin sağlığını korumak için işe girişte düzenli aralıklarla, kaza sonrası iş geri dönüşte, sağlık riski taşıyan bir işte çalışırken ve iş bittiği zaman yapılacak muayeneler ve laboratuvar ölçümleridir. Elde edilen verilerin gizliliğinin korunması sağlanacaktır. Bu bilgiler sebebiyle işçiye karşı ayrımcılık yapılması önlenecektir. Her işçinin işi ile ilgili sağlık ve güvenlik riskleri ve korunma yöntemleri konusunda bilgilendirilmesi sağlanacak ve gerekli eğitimleri alması sağlanacaktır. İşyeri ve işle ilgili düzenlenen bilgilere işçiler ve temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri ve yetkili makamlar rahatlıkla ulaşabilmeleri sağlanacaktır (Piyal 2012: 206).

SSGSSK'ya göre hastalık durumunda işverenin sorumluluğu uygun olmadığı halde işte çalıştırılan sigortalılardan doğan sorumluluğudur. Sağlık raporu alınması gerektiği halde, rapor alınmazsa, bu işe girişinden önce var olduğu tespit edilen ya da bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı için SGK Kurumunca yapılacak hastalık sigortası masrafları işverene ödettilir. Ya da eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmayan işte çalıştırılan sigortalının, hastalığı için SGK tarafından yapılan masraflar da işverene ödettilir (Bulut ve Olgaç 2013: 129).

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri alma yükümlülüğü hem özel hukuku ilgilendiren işçiyi gözetme borcundan hem de kamu hukukunu ilgilendiren iş güvenliği kurallarından doğmaktadır (Kılıkış 2014: 84).

İşverenler, çalışan sayısı ve tehlike sınıfı ayrımı yapmaksızın çalışanlarının sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. İSGK'da çıkarılın yönetmeliklerin çoğunda sağlık gözetimi kavramına yer verilmiştir. Yapılan bu düzenlemelerle amaçlanan, çalışanların iş ve işyeri seçimi belirlenirken, ruhsal ve bedensel olarak sağlıklarının korunmasının ön planda tutulmasıdır (Kılıkış 2014: 122).

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerde sağlık raporu alınmaması nedeniyle yasal olarak ve idari olarak düzenlenen sürelerde sağlık gözetim ve kontrollerinin yapılmaması nedeniyle meydana gelebilecek iş kazalarından işveren sorumludur (İncirlioğlu 2007: 67).

İşveren, kullanılan maddeler, çalışma ortamı, iş donanımını ve çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirir. Çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi muhtemel acil durumları belirler. Olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak için gerekli olan ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar (Özcan 2012: 37).

Önleme ve koruma çalışmalarının olmasına rağmen meydana gelebilecek patlama, yangın, sabotaj, doğal afet gibi beklenilmeyen bir tehlikeli durum olduğunda, çalışanların o anda işyerinde olan diğer kişilerin işyerinden uzaklaştırılması ve güvenli bir yere nakledilmesini sağlayacak bir sistemin olması gerekmektedir (Kılıkış 2014: 105).

İşveren, çalışanların bir tehlike durumunda işi bırakarak derhal çalışma yerinden ayrılıp daha güvenli bir yere gidebilmeleri için, gerekli düzenlemeleri yapıp çalışanlara gerekli talimatları vermekle yükümlüdür. Durumun devam etmesi durumunda, zorunluluk olmadıkça dışarıdaki çalışanların işlerine devam etmelerini işveren isteyemez (Akpınar 2014: 349).

2.7.3. Çalışanların Eğitimi ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

Bütün işverenlerin çalışan sayısına yaptıkları işin niteliğine bakılmaksızın çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme, bilgilendirme, çalışanların görüşlerini alarak iş sağlığı ve güvenliği sürecine katılmalarını sağlama yükümlülüğü vardır. Eğitim, çalışanlarda güvenlik bilinci ve önleme kültürünü geliştirerek sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması çok önemlidir (Kılıkış 2014: 105).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacı, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması ve işçinin karşılaşılabilecek olduğu mesleki riskler ve alması gereken önlemlerin öğretilmesidir. Eğitimde amaç tercih edilen çalışma veya beceri biçimini ve gözlenebilir davranışı ortaya koymaktadır. Eğitimde işçinin doğru güvenilir alışkanlıkları geliştirilir. İşverenler her işçiyi, eğitimler sayesinde öğrenmeye motive ve

ikna etmelidir. Çalışanların işyerindeki iş kazalarına karşı bilinçli olmaları sağlanır (Oğuz 2011: 112).

Bütün işçileri ilgilendiren temel nitelikte olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işe başlamadan önce, çalışma yeri ya da iş değişikliğinde, iş araç ve gereçlerindeki değişikliklerde ve yeni teknolojinin uygulanması durumunda verilir. Değişen ve yeni ortaya çıkan risklere göre temel eğitimler yenilenir. Eğitimler gerektiği zaman düzenli aralıklarla tekrarlanır. Çalışan temsilcilerine daha ayrıntılı olacak şekilde özel bir eğitimin verilmesi sağlanır (Gerek 2012: 79).

Elli ya da daha fazla çalışanın bulunduğu durumda altı aydan daha fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak için kurul oluşturur. Altı aydan fazla süren asıl ile alt işveren ilişkisinin olduğu durumda asıl işverenle alt işverenin çalıştırdığı işçi sayıları ayrı ayrı elli ya da daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar. Aynı işverene ait birden çok işyeri bulunduğu durumlarda elli ya da daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyeri için ayrı kurul kurulur (Akpınar 2014: 361).

İSGK'da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemin alınmasından ve yapılacak faaliyetlerin her aşamasında çalışanların fikirlerinin alınması ve katılımının sağlanması zorunlu tutulmuştur. Örneğin risk değerlendirmesi çalışmalarında bütün birimleri temsil edecek şekilde ve birimlerdeki risklerle ilgili bilgi sahibi olan çalışanların ekipte bulunması sağlanır. Çalışma şartları iş donanımlarında yapılan değişikliklerde, değişikliğin iş sağlığı ve güvenliğine etkileri hakkında çalışanların görüşleri alınır. İşyerinde ciddi bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak gerekli önlemlerin alınması için başvuruda bulunabilirler (Kalkış 2014: 135).

İşveren, işyerinin farklı bölümlerindeki riskleri ve çalışan sayısını göz önünde tutarak ve dengeli dağılıma dikkat ederek çalışanlar arasında seçim yaparak seçim yapmadığı durumlarda atama yoluyla temsilci görevlendirir. Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi için ya da tehlikeden kaynaklanan risklerin en aza indirilmesi için, işverene önerilerde bulunma ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Mevcut olan sorunların ve bizzat bu sorunlarla karşılaşan çalışanlar tarafından ortaya konmasının yolu açılmış, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği

konusunda yönetime katılmaları sağlanarak çalışma barışı desteklenmiştir (zcan 2012: 40).

2.8. İş Kazalarını nlemede çalışanın Yükümlülükleri

İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamak işverenin yükümlülüğüdür. Çalışanların asıl yükümlülüğü, işyerindeki bu sağlıklı ve güvenli ortamın korunmasını sağlamaktır. Çalışanlar, aldıkları eğitim ve işverenin verdiği talimatlara uyarak hem kendilerinin hem de kendi faaliyetlerinden etkilenen diğer işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamak zorundadırlar. Çalışanlar işveren, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin mevzuata uygun olarak verdiği talimatlara uymak zorundadır (Kılıkış 2014: 131).

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda kendilerinin ve kendi hareketlerinden etkilenen diğer çalışan arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye dşrmemekle yükümlüdürler (Akpınar 2014: 359).

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması sadece işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesi ya da kurulun karar almasıyla olmaz. alışanlarında bu konudaki faaliyetlere yardımcı olması gerekir. Çalışanların, kurul tarafından alınan kararlara uymaları, kurulla işbirliği yapmaları ve kurula bilgi vermeleri gerekir. Çalışanlar kurul tarafından konulan kurallara, yasaklara, alınan karar ve önlemlere uymak zorundadırlar (Kılıkış 2014: 133).

TBK'a göre işçi kendisine verilen işi özenle yapma, işverene ait makine, taşıt, araç ve gereçleri usulüne uygun olarak kullanmak ve kendisine teslim edilen malzemeye zen göstermekle yükümlüdür. İşçi işverene kusuru ile verdiği her türlü zarardan sorumludur. Sorumluluğunun belirlenmesinde, işin tehlike derecesi, uzmanlığı ve eğitim gerektirip gerektirmemesi dikkate alınır. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayarak yapılan işin güvenliğini tehlikeye atması ve işvereni zarara uğratması durumunda, işverenin bu zararı işçiden isteme hakkı bulunmaktadır (Kılıkış 2014: 130).

2.9. İş Kazaları İle İlgili Çalışanın Hakları

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine göre işçinin sağlığını bozacak ya da tehlikeye atacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru yaparak gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu aynı gün toplanarak karar verir ve sonucu işçiye yazılı olarak bildirir (İncirlioğlu 2007: 28).

Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kaybolmaz. İş sözleşmesi ile çalışanlar, istekte bulunmalarına rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini sonlandırabilirler. Toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli ise çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılırlar (Özdemir 2012: 194).

İşverenin, alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ve çalışanın ciddi tehlike ile karşı karşıya kalarak iş görme borcunu yerine getirmesini imkânsız hale getirebilir. Çalışanlar tehlike giderilinceye kadar çalışmaktan kaçınabilirler. Tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanın iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ya da kurulun bulunmadığı yerlerde işverene başvurarak durumun tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması için talepte bulunması gerekir. Kurul ya da işveren çalışanın talebi yönünde karar verir ise, çalışan sorun giderilinceye kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şikâyette bulunma hakkına sahiptir. İSGK'da çalışan ya da temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğu durumlarda yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz. Çalışanın şikâyet etme hakkı vardır. Çalışanın şikâyeti üzerine yapılan incelemelerden sonra idari para cezası uygulanır ya da iş durdurulur (Kılış 2014: 136, 137).

İSGK'da ciddi ve yakın tehlikenin önlenemediği durumlarda çalışanlara, kurula ya da işverene haber vermeden tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli bir yere gitme hakkı tanınmıştır. Çalışanların önlenemez bir tehlike ile karşılaştıklarında olaya müdahale etmelerine imkân sağlayan yol ve yöntemler konusunda bilgilendirilmiş olmaları çok önemlidir. Acil durumlarda tehlike durumlarında güvenli bir yere gidebilmelerini sağlayacak acil durum planı çerçevesinde hareket etmeleri gerekir (Kılış 2014: 136).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu çalışmada 5020 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ceza Muhakemeleri Kanunu, Kabahatler Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmelikler incelenmiştir. Yargıtay'ın iş kazaları ile ilgili dava kararlarından örnekler verilmiş, literatür taraması yapılmıştır.

Kullanılan istatistiki veriler ilgili kurumlardan ve literatür taramalarından elde edilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun iş kazaları ve sağlık problemleri raporu verilerinden faydalanılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazası ve meslek hastalıkları yıllık ve aylık istatistikleri ile temel göstergeler verileri kullanılmış, yüzdeler hesaplanmış, aritmetik ve ağırlıklı ortalamalar kullanılmıştır. ÇSGB'nin çalışma hayatı istatistikleri kullanılarak ilgili tablolar hazırlanmıştır. Literatürlerden alınan istatistik verileri ise süzülerek ilgili veriler alınmıştır.

4. BULGULAR

Yapılan incelemelerde kanunlar arasında uyumsuzluklar bulunduğu gözlemlenmiştir. İş kazaları sonucunda, farklı kanunlara ve yönetmeliklere göre farklı yetki ve sorumlulukları olduğu görülmüştür. Kanunlar ve ilgili yönetmeliklerin birbirleri ile çelişebildikleri gözlemlenmiştir. Hangi kanuna göre hangi sorumluluğu olduğu karmaşık ve çelişkilerle dolu olduğu görülebilmektedir.

İş kazaları sonucunda sorumlulukların belirlenmesinde zorluklarla karşılaşmakta olduğu gözlenmiştir. Bir mahkemenin verdiği kararlar Yargıtay tarafından bozulabilmekte veya değiştirilebilmektedir. Yargılanmaların uzun yıllar sürdüğü ve gözlenmiştir.

Kayıt dışı çalışmanın çok yaygın olduğu anlaşılmıştır. Kayıt dışı çalışmanın iş kazası mağdurlarının tedavilerinde ve sağlık yardımları almalarında sorunlar olduğu gözlemlenmiştir. İş hekimlerinin, iş kazalarını bildirmelerinde sorumlu olmaları nedeniyle problemler yaşandığı gözlemlenmiştir.

Firmaların maliyet gerektiği için iş güvenliği görevlerini ihmal ettikleri saptanmıştır. Büyük iş kazaları sonrası, mevzuatın düzenlendiği ve uluslar arası antlaşmaların uygulandığı anlaşılmıştır. Uygulamada iş kazaları sonrası cezalandırılan genellikle işveren vekili dediğimiz çalışanlar ya da işçiler olduğu görülmektedir. İşverenlerin maliyet gerektiği için yapmadıkları iş güvenliği yükümlülüklerinden dolayı tüzel kişinin organı olan ortakların ve üst yöneticilerinin gerekli cezaları almadıkları, işveren vekilleri olarak çalışanların hapis cezaları aldıkları görülmektedir.

İş kazası sonrası yapılan soruşturmalarda sorumluluk tespiti için delillerin tutanaklara gerekli olduğu gibi geçirilmesi gereklidir. Davaların yetkili mahkemelerde açılmamaları hak kayıplarına sebep olduğu saptanmıştır. İdari para cezalarının önleyicilik rolünün yeterli olmadığı görülmektedir.

TBK'da iş kazası sonucu tazminatlar ve sorumlulukların saptanmasında çeşitli problemler olduğu gözlemlenmiştir. İş kazası sonucu mağdur olanların yaralarının sarılamadığı, gelir kayıplarının giderilemediği, sağlık hizmeti almalarında yetersizlikler olduğu anlaşılmaktadır.

5. TARTIŞMA

5.1. İş Kazalarında SGK İşlemleri ve Yapılacak Bildirimler

İş kazaları durumunda SGK önemli bir işleve sahiptir. Sigorta işlevini gördüğünden dolayı kaza geçiren işçinin sağlık müdahalelerinin giderleri SGK tarafından karşılanır. Geçici ve sürekli iş göremezlik ödemeleri ve yardımlar SGK tarafından sağlanır.

İşyeri kaza raporu düzenlenir, şahitlerin ifadesi alınır. İş kazası ilgili SGK sigorta / sosyal güvenlik merkezi müdürlüğüne SSGSSK'a göre üç gün içinde bildirilir. İş kazası bildirgesi doldurulur. Kaza ile ilgili ayrıntılı ve detaylı dosya hazırlanır. İş kazası ile ilgili olabilecek belgeler hazırlanır (Kurt 2012: 164).

İş Kazasının bildiriimi 4/a kapsamındaki işçiler için iş kazasının geçirildiği yerdeki kolluk kuvvetlerine, yerin özelliğine göre jandarma ya da polise derhal bildirilir. SGK'ya ise üç işgünü içinde bildirilir. İşverenin kontrolü dışındaki bir yerde iş kazası geçirilirse, işveren bilgi aldığı tarihten itibaren üç işgünü içerisinde SGK'ya bildirir ve durumu belgelendirirler. Kendi işinde çalışanlar ise bir ayı aşmamak şartıyla, bildiriime müsait olduğu tarihten itibaren üç gün içinde bildiriim yapabilirler (Bilge 2012: 85).

İş kazası bildirgesi ile e-sigorta ile SGK'ya bildirirler. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre iş kazası bildirgesini vermekle yükümlü olanlar, internetten SGK'ya bildirirler. Bildiriim için tanınan sürede resmi tatil günlerine rastlayan günler, üç işgünü hesabında dikkate alınmaz (Olgaç ve Bulut 2012: 106).

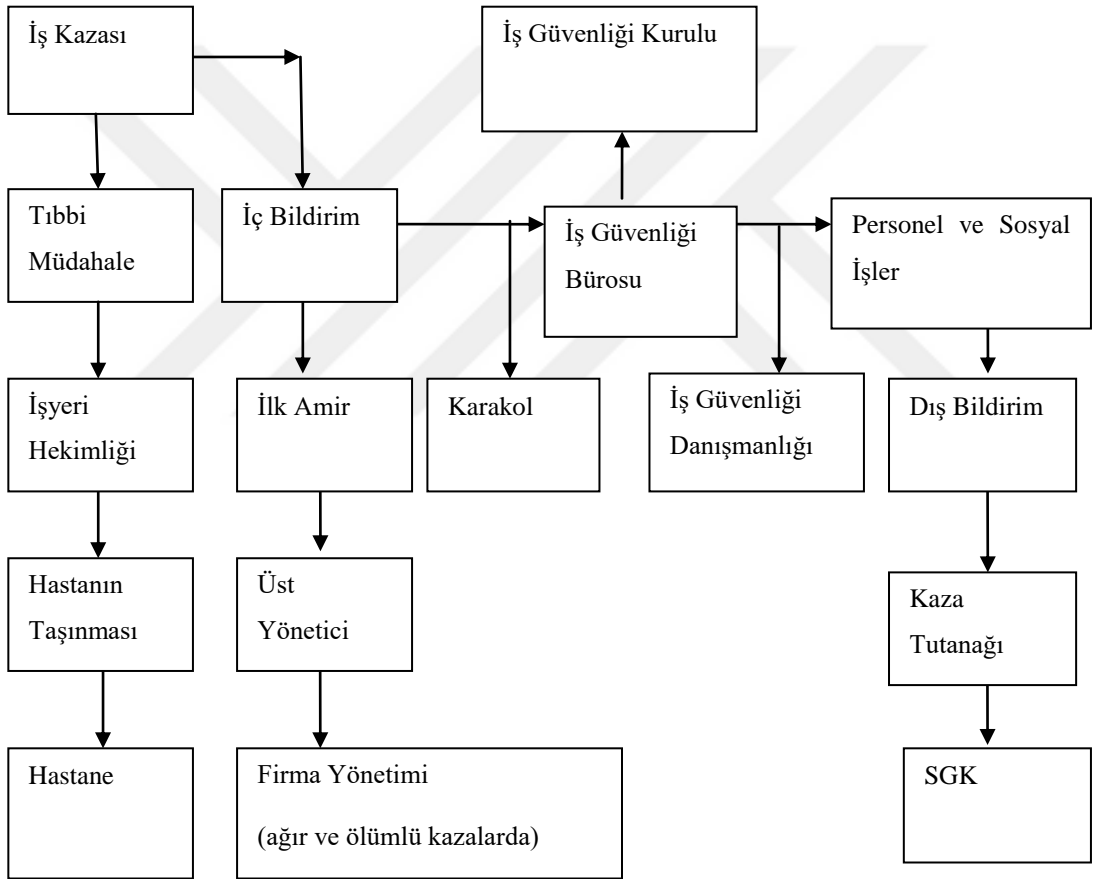
İşveren tarafından yapılacak olan iş kazası bildiriiminin ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılması gerekmektedir. Yazılı bildiriim yükümlülüğü bir şekle tabi tutulmamıştır. İşyerinin dosya numarası ve kaza olayını kısaca açıklayan bir dilekçe ile işyerinin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildiriim yapılır (Demirdizen 2012: 252).

İş kazasından sonra işyeri hekimince hazırlanan rapor ilk rapor olduğu için özel bir öneme sahiptir. İlk müdahale sonrası rapordur. İş kazası geçirenin tüm tıbbi bulguları kayıt altına alınır. İş hekimin düzenlediği rapor ilk iş kazasının bildiriiminde kullanılır. İş kazasında yaralanan sigortalı başka bir sağlık birimine yollanmışsa soruşturmalarda sorulara ilgili sağlık birimi yanıt verebilir. Müdahale işyeri dışında

yapılmışsa ilgili sağlık biriminin hekimi tarafından düzenlenir (Çolak ve Öztürk 2011: 45).

İlk müdahale eden hekim tarafından düzenlenecek rapor hukuki çözüm ve kazaların tekrarlarının önlenmesi için gereklidir. Alınması gerekli olan tedbirler ile yaralanmaların derecesinin tespit edilmesini sağlar. Raporlar genel olarak iş yerinde hazır ve basılı olarak bulundurulur. Hafif yaralanma ile sonuçlanan kazalar, Ağır yaralanma ile sonuçlanan kazalar, Ölümle son bulan kazalar, Yaralanma ile sonuçlanmayan kazalarda mutlaka bir kaza raporu düzenlenir (Altınel 2011: 160).

Şekil 2: İş Kazasında Yapılacak Bildirimler



Kaynak: İş Kazası Bildirim Şeması (Yiğit 2013: 152).

Şemada iş kazası olduğunda ne yapılacağı ve nerelere müracaat edileceği iş akışları verilmiştir. İş kazasında asıl olan işçinin sağlığının devamının sağlanmasıdır. Önce tıbbi müdahale edilir ya da en yakın sağlık hizmetinin alınacağı yere götürülür. Sağlık hizmeti sağlanıp diğer ilgili kurumlara bildirimler yapıp, gerekli evraklar soruşturma ve incelemeler için hazırlanıp dosyalanır.

5.2. İş Kazalarında Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Sigortalı kişinin geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için SGK'ya yapılan bildirim iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir. Geçici iş göremezlik ödeneğinin süresi SGK tarafından yetkilendirilmiş olan hekim ya da sağlık kuruluşundan alınacak olan istirahat raporuna bağlıdır. SSGSSK madde 18'e göre sigortalılara iş kazası sebebiyle iş göremedikleri süre içinde prim ödeme gün sayısı şartı aranmaksızın ilk günden itibaren her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir (Karakaş 2012: 93).

Kaza sonrasında geçici iş göremez duruma düşen işçi, çalışmalarını sürdüremeyecek veya aynen sürdürebilmesine rağmen bunu sağlıklı olduğu dönemine göre daha zorlanarak yapabilecektir. Zarar gören işçi, çalışmasını aynen sürdürebiliyorsa kazanç kaybına uğramaz. Yargıtay'ın efor kaybı olarak değerlendirdiği durumlarda da işçinin tazminat isteyebileceğini kabul etmektedir. Yargıtay'ın tazminat talebinin hukuki dayanağı, işçinin aynı işi yaparken daha fazla güç harcaması gerçeğine dayanmaktadır (Akın 2012: 127).

İş kazası geçici iş göremezlikten faydalanmak için SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulundan istirahat raporu almak gerekir. Sürenin ne kadar olacağı alınan rapora bağlıdır. İş kazası olduğunda bir günlük bile sigortalı olması yeterlidir. Kendi adına çalışanlar 4/b kapsamında ise genel sağlık sigortası ve her türlü prim borçlarını ödemeleri halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanacaklardır. Kendi adına çalışan 4/b kapsamındakiler, yatarak veya tedavi sonrası istirahat raporu alarak geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanacaklardır (Kızılkum ve Çakır 2013: 119).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin amacı işçinin yaşamında meydana gelen geçici olumsuz durumun giderilmesidir. İş kazası sonucu yaşamı alt üst olan, çalışamayacak duruma gelen işçinin sosyal yaşamdan kopmadan yaralarının sarılmasıdır. Bu haktan sadece sigortalı olanlar faydalanabilmektedir. Kayıt dışı olan çalışanların ise durumları işverenler tarafından örtbas edilmektedir. Sağlık yardımı alamamakta, bildirim yükümlülüğü olduğu için hastaneye bile gidememektedirler.

İnşaat işyerinde çalışan işçi çalışırken düşerek iş kazası sonucu bacağını kırmıştır. Sağlık hizmeti için hastaneye giden işçinin ayağı alçıya alınmıştır. Sağlık kurulu tarafından işçiye bir ay istirahat raporu verilmiştir. İşçinin daha önceden ne kadar

süre prim yatırdığına bakılmaz. Bir aylık süre için işçiye, geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınması gerekir (Bulut ve Olgac 2012: 114).

Tablo 6: İş Kazası Geçirenlerin İşten Uzak Kalma Sürelerinin Dağılımı

İş Kazası Geçirenlerin İşten Uzak Kalma Sürelerinin Dağılımı	İş Kazası
İşten uzak kalma süre	Toplam
Toplam	100.0
Hala iyileşemediği için henüz işe dönmedi, ancak dönecek	4.3
Geçirmiş olduğu kaza / sağlık sorunu nedeniyle yeniden işe başlayacağını düşünmüyor	1.3
İşinden belli bir süre uzak kaldı	
1 - 3 gün	17.6
4 - 13 gün	16.0
14 - 29 gün	7.9
En az 1 ay ya da 3 aydan az	10.6
En az 3 ay ya da 6 aydan az	4.3
En az 6 ay ya da 9 aydan az	1.0
En az 9 ay ya da 12 aydan az	0.7
Geçirdiği kaza/sağlık sorununa rağmen, işine devam etti	36.3

Kaynak: TUIK İş Kazaları ve Sağlık Problemleri Raporu, 2013, http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLE_RI_RAPORU.pdf, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 6’da iş kazası geçirenlerin işten uzak kalma sürelerinin dağılımı tablosu işyerlerinde 2013 yılında iş kazası geçiren çalışanların işe gidemediklerini göstermektedir. İş kazası geçirenlerin %36’lık büyük bir kısmı işlerine devam edebilmişlerdir. %0.7’lik kısmının 9 ya da 12 aydan az işinden uzak kaldığı görülmektedir. İşinden uzak kalma süresi 1 - 3 gün olanların %17.6, 4 - 13 gün olanların %16, 14 - 29 gün olanların ise %7.9 olduğu görülmektedir. İş kazası sonrası büyük bir kısmı işinden 1 ile 29 gün uzak kaldığı görülmektedir. İkinci büyük kısmı işine devam edebilecek küçük iş kazaları geçirmiş olanlardır. %1.3’lük kısmı ise işe dönmeyi düşünmüyor. İş hayatına küsenler ya da önemli sağlık problemleri nedeniyle dönemeyenler olduğu düşünülmektedir. %4.3 ise işe çeşitli sebeplerle dönemeyenler fakat dönmeyi planlayanlar olduğu görülmektedir.

Bu istatistik iş kazalarının insan yaşamını nasıl alt üst ettiğini göstermektedir. En azından önemli oranda yaşamın akışını etkilemektedir. İnsanlar işe giderken kendilerini hastane köşelerinde bulurlar ya da ömür boyu onları etkileyecek derecede sakatlıklara maruz kalırlar.

Tablo 7: İş Göremezlik Gününe Göre İş Kazası Geçirenlerin Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı, 2013

İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayısı	İş Göremezlik Gününe Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayıları	
	Toplam	%
Çalışan Sayısı		
1 - 3	5 505	3%
4 - 9	11 455	6%
10 - 20	15 489	8%
21 - 49	29 104	15%
50 - 99	21 413	11%
100 - 199	28 138	15%
200 - 249	9 217	5%
250 - 499	24 421	13%
500 - 999	18 827	10%
1000 + Çalışan	22 294	12%
Bilinmeyen	5 526	3%
	191 389	100%

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları Tablo 3.41, 2013, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 7’de 2013 yılı işçi statüsünde olanların, SSGSSK 4/a kapsamında iş kazası geçirenler ile iş kazasından ölenlerin işyeri çalışan sayılarına göre dağılımları verilmiştir. 21 - 49 çalışanı olan ve 100 - 199 çalışanı olan işyerlerinde %15 olarak gerçekleşmiştir. En yüksek kısım bu dilimdedir. Genelde hafif yaralanmalardan oluşmaktadır.

5.2.1. SGK’nın Verdiği Geçici İş Göremezlik Ödeneğini Geri Alması

Ücretli çalışanların işverence belirtilen sürelerde bildirimleri yapılmazsa, iş kazası bildirim kuruma yapılana kadar olan iş göremezlik ödeneği SGK tarafından işverenden tahsil edilir. 4/b kapsamındaki kendi adına çalışan sigortalılar iş kazası geçirdiklerinde bildirim yapmazlarsa, bildirim kadar olan sürede geçici iş göremezlik

ödeneği ödenmez. Bildirim tarihinden sonraki süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir (Bilge 2012: 85).

İş kazasına uğrayan sigortalı işçinin tedavi olduğu doktordan, tedavinin bittiğine, çalışır duruma geldiğine dair belgeyi almaksızın çalıştığına tespit edilmesi durumunda istirahatlı döneme ait geçici iş göremezlik ödeneği kesilecektir. Sigortalıya ödenmiş olan miktarların ise tahsil edilmesi gerekecektir (Karakaş 2015: 435).

İş kazası geçiren sigortalılara ait raporda, istirahat süresi sonunda çalışır kararı varsa, çalışabilir belgesi aranmaz. Geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken sigortalının istirahatlı olduğu devrede çalışmadığının işveren veya SSGSSK madde 4'e göre sigortalı olanlar tarafından beyan edilmeleri ve belgelenmesi gerekecektir (Olgaç ve Bulut 2012: 126).

İşveren iş kazasına uğrayan işçiye sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini hemen sağlamakla yükümlüdür. İşveren tarafından belgelendirilerek yapılan sağlık hizmeti giderleri yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri SGK tarafından karşılanır. İhmalinden ya da gecikmesinden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına ya da malullük derecesinin fazlalaşmasına neden olan işveren, yükümlülüklerini yerine getirmediği için sorumlu tutulur. İşveren SGK'nın bu sebeple yaptığı bütün sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlü tutulur (Demirdizen 2012: 254).

Plastik ambalaj fabrikasında kalıp makinesinde çalışan sigortalı elini kalıba sıkıştırarak iş kazası geçirmiş, altı ay istirahat almıştır. Hekim raporu olmadan iki ay sonra çalışmaya başlarsa çalıştığı sürede geçici iş göremezlik ödeneği verilmez. Eğer verilmiş ödemeler var ise ödemenin yapıldığı tarihten itibaren kanuni faizleri ile hesaplanarak geri tahsil edilir (Bulut ve Olgaç 2013: 126).

5.2.2. Tedavinin Uzamasına Sebep Olanlardan Ödeneğin Kesilmesi

Sigortalı iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamışsa tehlikeli olan, hastalığa sebep olan hareketi yaparsa, yetkililerin verdiği direktiflere göre hareket etmezse, gerekli bir hareketi savsaklarsa, yararı olmayan işi bilerek yaparsa, sigortalının ağır kusuru olduğu kabul edilecektir. Hastalanan çalışan tedavi edilirken, tedaviyi yapan hekim tarafından bildirilen tedavi yöntemlerine uyulmamışsa, tedavi süresi uzamışsa, ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, uzayan süreye bağlı olarak dörtte bir kadarına

kadar SGK kurumunca kesinti yapılabilir. Bu durumun hekim raporu ile belgelendirilmesi gerekir (Bulut ve Olgaç 2013: 134).

Ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalının, belirlenen kusur derecesi üçte biri oranında SGK tarafından iş göremezlik ödeneği eksiltilerek ödenir. Kusur derecesi bilgi ve belgelerde yer almazsa SGK tarafından iş göremezlik eksiltilerek ödeme yapılır. Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğradığı saptanan veya SGK'nın yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, iş göremezlik ödeneğinin yarısı ödenir (Olgaç ve Bulut 2012: 125).

Merdivenlerden düşüp ayağı kırılan hastanın ayağı alçıya alınmıştır. İstirahat etmesi ve ayağının üzerine basmaması tavsiye edildiği halde ayağının üzerine basması nedeniyle tedavi iki ay uzamıştır. Uzayan iki aylık sigortalılık için ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin dörtte birine kadar olan kısmı SGK tarafından düşürülebilir (Bulut ve Olgaç 2013: 134).

5.3. İş Kazalarında Sürekli İş Göremezlik Ödeneği

Sürekli iş göremezlik ödemeleri, SGK tarafından kalıcı kayıpların giderilmesi için verilir. İş kazası öncesi sağlıklı olan işçinin, çalışırken iş kazası ile yaşamında kalıcı hasarlar oluşmuştur. SGK, sigortalıların iş kazası sonucunda oluşan çalışma güç kayıplarını gidermeye çalışır.

Sürekli iş göremezlik ödeneği, iş kazası sonucunda meydana gelen hastalık ve özürsüzlük sebebiyle verilir. SGK tarafından yetkilendirilen sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden kazaya uğrayan sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. Kendi adına çalışanlarda genel sağlık sigortası da dâhil olmak üzere prim ve primle ilişkili olan her türlü borçlarının ödenmiş olması mecburidir (Karakaş 2015: 331).

SGK tarafından sürekli iş göremezlik ödeneği ile sağlıkla ilgili yardımlar yapılır, protez araçları sağlanır, gerekli ise yurtdışında tedavi ettirilir (Balcı 2011: 183).

Meydana gelen iş kazası durumunda, meslekte kazanma gücündeki kayıp %10 ve daha fazla ise, SGK tarafından sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. Bu gelir, tam iş göremezlik durumunda, sigortalının yıllık gelirinin %70'ine eşit olur. İş göremezlik derecesi %10'dan aşağı olan durumlarda işçinin cismani zararı olsa bile

SGK tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaz. SGK'nın bağladığı gelir, gerçek zararın karşılığı değil, sosyal güvenlik geliri niteliğindedir (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 243).

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için kazanın iş kazası olduğunun SGK tarafından tespit edilmiş olması yeterli değildir. Sigortalının meslekte kazanma gücünün azalmış olduğunun, SGK Sağlık Kurulu tarafından belirlenmesi ve sigortalının sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için yazılı bir talepte bulunması gerekir (Karakaş 2015: 353).

Örnek olayda sigortalı işçi son on iki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamıştır. Çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası geçirmiş ve iş göremez duruma düşmüştür. Verilecek ödeneklerin ya da bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazancı, çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının çalıştığı gün sayısına bölünmesi ile bulunur. Sigortalı işe başladığı gün iş kazasına uğradıysa emsal işte çalışan benzer başka bir sigortalının günlük kazancı esas alınacaktır (Başboğa Şahbaz 2010: 139).

Sigortalının tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması durumunda, sigortalının kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğradığı saptanırsa, sigortalıya ödeneğin yarısı ödenir. Bu durumun mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ilgili SGK ünitesi kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının düzenlediği tutanaklarla belgelenmesi gerekir. SGK'nın yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya ödenmesi gereken ödenek, yarısı tutarında ödenir. Sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu bilinen hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi açıkça izne dayanmadığı gibi hiçbir yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması, yapılması gerekli bir hareketi ihmal etmesi, ağır kusuruna esas tutulur (Olgaç ve Bulut 2012: 127).

İşçinin iş kazasına uğramadan önceki son üç aydaki kazancı aşağıdaki tabloda verilmiştir. Kırk yaşında erkek sigortalının 1 Ekim 2013 yılında uğradığı iş kazası sonucunda çalışma gücünün yüzde 50'sini kaybetmiş olması durumunda alacağı sürekli iş göremezlik gelirini hesaplayalım (Tezel 2013: 219).

Dönem	Prim Gün Sayısı	Prime Esas Kazanç
2013/Temmuz	30	2000
2013/Ağustos	30	2500
2013/Eylül	30	2400
Toplam	90	6900

Sigortalının günlük kazanç ortalaması 76,67 TL'dir. Bu durumda sigortalının sürekli iş göremezlik geliri %70 oranında bağlanacağından $76.67 * 30 * \%70 = 1610.07$ TL olur. Çalışma gücünü %50 kaybetmiş olduğundan $1610.07 * \%50 = 805.04$ TL olarak hesaplanır. İş kazasında bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenilmeyen kısımları zaman aşımına uğrar (Tezel 2013: 219).

Örnekte günlük kazancı 30 TL olan kişinin, sürekli iş göremezlik derecesi %45'olan sigortalıya bağlanacak gelir bakıma muhtaç olursa ya da bakıma muhtaç değilse ne kadardır. Tam iş göremezlik halinde hesaplama da tam günlük kazanç ile otuz gün ve yüzde yetmiş çarpılır. Sürekli kısmi iş göremezlikte ise sigortalıya bağlanacak gelir tam iş göremezlik şeklinde hesaplanır ve bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı ödenir. Çözüm olarak hesaplanan Çalışma gün sayısını 21 gün olarak kabul edelim. Sigortalı başkasının bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı %100 olacaktır. Sigortalı başkasının bakımına muhtaç değil ise gelir bağlama oranı %70 olarak uygulanır. Ödenecek gelir hesaplanan gelirin %70'i olarak hesaplanacaktır (Tezel 2013: 218).

Gelir = $30 * 21 * \%45$ 'i Gelir = $630 * 0.45 = 283.50$ TL olarak hesaplanır.

Tablo 8: Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Dağılımı

4/a Kapsamında İş Kazası/Meslek Hastalığından Dolayı Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların İş Göremezlik Derecelerine Göre Birikimli Dağılımı, 2013		
İş Göremezlik Dereceleri	İş kazası Adedi	%
% 10' dan az	0	0%
% 10 ile %14	18	0%
% 15 ile %19	11.708	21%
%20 ile %29	8.442	15%
%30 ile %39	11.797	21%
%40 ile %49	10.115	18%
%50 ile %100	6.799	12%
Belirtilmemiş	7.907	14%
Toplam	56.786	100%

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2013, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 8’de 2013 yılı işçi statüsünde olanların, SSGSSK 4/a maddesi kapsamında iş kazası meslek hastalığından dolayı yıl içinde sürekli iş göremezlik derecelerine göre birikimli dağılımını göstermektedir. SGK kurumsal istatistikler. İş göremezlik dereceleri %10’un altında olanlara SGK tarafından herhangi bir ödeme yapılmadığından istatistiklerde sıfır olarak görülmektedir. %30 - %39 arası %21 olarak gerçekleşmiştir. %15 ve %19 arası olanlar %21 olarak gerçekleşmiştir. Belli oranın üstünde kişiler malulen emekli edilir, erken emeklilik yolu açılmış olur. Bu istatistikte %50’den fazla olanlar %12 olarak gerçekleşmiş olduğu gözükmektedir. Bu tabloda en fazla iş göremezlik oranının %15 ile %50 arasında olduğu gözükmektedir.

Tablo 9: Sürekli İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Dolayı İş Göremezlik Geliri Alanların Dağılımı, 2013

4a Kapsamında İş Kazası/Meslek Hastalığından Dolayı Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Çalışma, Gelir Ve Aylık Alma Durumlarına Göre Birikimli Dağılımı, 2013		
Türü	Toplam	%
Alanların Toplam Sayısı	56 786	100%
Alırken Aktif Sigortalı Olarak Çalışanlar	13 049	23%
Alırken Malullük Aylığı Alanların Sayısı	2 205	4%
Alırken Yaşlılık Aylığı Alanların Sayısı	20 895	37%
Alanlardan Çalışmayan, Malüllük ve Yaşlılık Aylığı Almayanların Sayısı	20 637	36%

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2013, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 9’da 4/a maddesi kapsamında iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sürekli iş göremezlik geliri alanların çalışma, gelir ve aylık alma durumlarına göre birikimli dağılımı verilmiştir. SGK 2013 yılı kurumsal yıllık istatistikleri Tablo 3.17’den işlenerek alınmıştır. Tabloda sürekli iş göremezlik geliri alanların %23’ü aktif sigortalı olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma güçlerini kısmen kaybetmiş olanlardır.%4 malul aylığı alanlardır. %37 ise emekli maaşı almaya başlamışlardır. %36 ise gelir elde edemeyenlerdir. Çalışma hayatına giremeyenler veya çalışma hayatına küsenlerdir.

5.4. İş Kazasından Sonra SGK Tarafından Sağlanan Yardımlar

İş kazası sonrasında SGK tarafından çeşitli yardımlar ve ödemeler yapılır. İş kazası geçirenin iyileştirme masrafları SGK tarafından ödenir. Cenaze ödenekleri gibi ödemeler yapılır. İş kazası sonrası ölen sigortalıya maaş bağlanamıyorsa ölüm toptan ödemesi yapılır, birikimleri ödenir. Maaş bağlanma şartları gerçekleşmişse ölen işçinin hak sahibi yakınlarına maaş bağlanır.

Tablo 10: İş Kazasından Dolayı Ölenlerin Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2013

İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı		
	Çalışan Sayısı	Toplam	%
1 – 3		118	9%
4 – 9		180	13%
10 - 20		205	15%
21 - 49		293	22%
50 - 99		159	12%
100 - 199		144	11%
200 - 249		36	3%
250 - 499		63	5%
500 - 999		38	3%
1000 + Çalışan		40	3%
Bilinmeyen		60	4%
Toplam		1336	100%

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları Tablo 3.41, 2013, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 10’da 2013 yılı işçi statüsünde olanların, SSGSSK 4/a kapsamında iş kazasından ölenlerin, işyeri çalışan sayılarına göre dağılımları verilmiştir. Tablo 3.41 tablosundan oluşturulmuştur. 21 - 49 çalışanı olan iş yerlerinde en yüksek oranda %22 olarak gerçekleşmiştir. İş kazasına göre ölümlerin en fazla 1 ile 199 çalışanı olanlar arasında olmaktadır. İş kazalarının büyük firmalarda önlem aldığı söylenebilir.

5.4.1. İş Kazalarında SGK Sağlık Yardımları ve Rehabilitasyon Masrafları

İş kazasında çalışma şekli ne olursa olsun prim gününe bakılmadan hiçbir şart aranmadan sağlık hizmetlerinden faydalanılabilir (Karakaş 2015: 356).

Sigortalı 13.04.2006 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşveren tarafından SGK’ya bildirilmiş, SGK elemanları yaptıkları inceleme de kazayı iş kazası olarak kabul etmemişlerdir. Sigortalı 18.03.2007 tarihinde dava açmıştır. 10.11.2008 tarihinde mahkeme kararı ile olayın iş kazası olduğu tespit edilmiştir. 01.06.2010 tarihinde tahsis için talebinde bulunulmuştur. Sağlık kurulu raporu bulunmamaktadır. Sigortalı SGK tarafından sağlık kurulu raporu almak için yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularına sevk edilmiştir. SGK Sağlık Kurulunca sürekli iş göremezlik derecesi tespiti %10 ve üzeri olup olmadığı tespiti yapılacaktır. Rapor tarihini takip eden aybaşından itibaren gelir bağlanacaktır (Karakaş 2015: 355).

İş kazasına bağlı olarak SGK tarafından sağlanabilecek sağlık yardımı ise SSGSSK madde 66’ya göre yurt dışı tedavisidir. Madde 63’te sayılan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmet sunucularından sağlanması esası belirtilmiştir. Sağlık Bakanlığının da görüşünü alarak, yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin, sağlık hizmetlerinin yurt dışında yapılmasının sağlanacağı düzenlenmiştir (Başboğa Şahbaz 2010: 138).

İş kazası sonrası yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri SSGSSK madde 65’e göre ödenir. Hekimin, diğ hekiminin isteği üzerine muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevklerde, ayakta tedavilerde, kendisinin ve bir kişi refakatçisinin yol giderleri ve gündelikleri SGK tarafından karşılanır. Yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihlerinde gündelikleri ile yol giderlerini SGK karşılar (Gümüş 2012: 65).

İş kazasının zarar verici sonuçları bazen kesin bazen de değişken olabilir. Sigortalının ölümü durumunda kaza sonucu kesindir. Bazı durumlarda iş kazası sonuçlarının tespiti uzun bir süre sonra yapılabilir. Sigortalının maluliyet oranı zaman içinde artabilir, artan maluliyet sebebiyle başka bir kişinin yardımına muhtaç duruma düşebilir. Bunlar sigorta harcamalarını arttırır. Meslekte kazanma gücü kaybı oranını azaltmak için yapılan iyileştirme masrafları gibi ek ödemelerde kurum tarafından karşılanır (Karakaş 2015: 466).

5.4.2. Cenaze Ödeneği Verilmesi, Ölüm Toptan Ödemesi ve Malullük Aylığı

İş kazası sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine, SGK Yönetim Kurulu tarafından belirlenerek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği eşine, eşi yoksa çocuklarına o da yoksa anne babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Sigortalının cenazesinin bu kişiler dışında gerçek ya da tüzel kişiler tarafından kaldırıldığı belgelendirilmesi durumunda, tutarı geçmemek üzere masrafı yapan gerçek ya da tüzel kişilere ödenir. Cenaze ödeneği için, hak sahiplerinin ölüm tarihi belirtilen bir dilekçe ile SGK'ya başvurulması gerekir (Demirdizen 2014: 208).

Cenaze ödeneği, iş kazası sonucu, sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken, kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş iken ölen sigortalının hak sahibi yakınlarına verilir. Cenaze ödeneği verilirken ölüm tarihinde sigortalı olma şartı aranmaz. Cenaze ödeneği, SGK Yönetim Kurulunca belirlenir (Olgaç ve Bulut 2012: 123).

SSGSSK'a göre ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm sigortasından aylık bağlanmazsa, hak sahiplerine toptan ödeme yapılır. Verilecek tutar SSGSSK madde 31 ve 34'e göre toptan ödeme şeklinde yapılacaktır. Hak sahiplerine hisseleri oranında ödeme yapılır. Toptan ödeme yapılmış veya tasfiye edilmiş SGK süreleri, borçlanılarak veya hizmet birleştirmesi yapılarak, ölüm sigortasından yararlanmaları sağlanabilir. Gerekli prim ödeme gün sayısının tamamlanması halinde SSGSSK madde 31'e göre aktif hale getirilir. Hak sahiplerine maaş bağlanır (Gümüş 2012: 63).

5510 sayılı Kanununun 25.maddesindeki malullük aylığının iş kazasına bağlı olarak verilmesi için meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybetmiş olması

şarttır. Diğer bir şartta iş kazasına uğrayan sigortalının 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası priminin ödenmiş olması gerekir.

İş kazasına uğrayan sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması durumunda oluşan özürlerin tamamı dikkate alınarak kendisine iş göremezliğini meydana getiren son iş kazası sırasında almakta olduğu günlük kazancı esas alınarak bu kazanç üzerinden gelir bağlanır (Başboğa Şahbaz 2010: 143).

5.4.3. Ölüm Gelirinin Başlangıcı ve Kesilmesi

Ölen sigortalıların hak sahiplerine bağlanacak gelirlerin tarihi sigortalının ölüm tarihidir. Hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması durumunda ise bağlanacak gelirlerin tarihi bu niteliğin kazanıldığı tarihtir. Ölüm gelirinin kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması durumunda ise talep tarihini takip eden aybaşından itibaren başlatılır. Kendi adına çalışanlarda ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanabilmesi için genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması zorunludur. Hak sahiplerine bağlanan ölüm geliri hak sahibinin ölmesi durumunda ölüm tarihi itibarıyla kesilir. Hak sahibi olma koşullarının ortadan kalkması durumunda, bu halin ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir. Aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde, hak sahibi olmak için aranan diğer şartlarda sağlanırsa yeniden ölüm geliri için müracaat edilirse ölüm geliri yeniden bağlanır (Göktaş 2012: 206, 207).

Ölüm gelirinden ölen sigortalının hak sahipleri faydalanır. İş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanırken ölen sigortalı için belirli bir sigortalılık süresi veya prim ödeme şartı yoktur. Ölen sigortalının daha önce çalışmasının olup olmaması önemli değildir. Sigortalı çalışmaya başladığı ilk gün iş kazasına uğrayıp öldüğü zaman bile hak sahiplerine ölüm geliri bağlanır (Göktaş 2012: 202).

Tablo 11: Yıl İçinde Aylık ve Gelir Bağlananların Tahsis Türlerine Göre Sayısı

Tahsis Türleri	Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanlar	İş Kazası ve Mes. Has. Sonucu Ölüm Geliri (Dosya).	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Hak sahibi (Kişi).	Toplam (Kişi).
2005	1639	1675	3736	306 408
2006	2267	1700	3837	323 805
2007	1956	1737	3437	345 533
2008	1694	1472	3203	374 548
2009	1885	2638	5940	400 130
2010	2085	3040	6238	377 598
2011	2216	2984	6182	404 935
2012	2209	2575	5040	397 572
2013	1860	2978	5654	369 789
2014	1604	3043	5902	390 854

Kaynak: SGK, 2014, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/000d6a5e-91ff-466a-8e88-dcef5cdb9513/2014_12_Temel_Gostergeler.pdf?MOD=AJPERES, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 11’de 4/a kapsamında yıl içinde ve gelir bağlananların tahsis türlerine göre sayıları verilmiştir. SGK temel göstergeleri sayfa 15, 2014 Aralık ayı verilerinden alınmıştır. Toplam aylık bağlananlar içinde iş kazasından dolayı kaç kişinin sürekli iş göremezlik, kaç kişinin ölüm geliri aldığı kaç kişinin yakınlarının ölüm geliri aldığı verilmiştir. Bu sayıların ihmal ve kusur sebebiyle olabileceği göz önünde bulundurulursa kaç kişi ihmalin sonucu iş kazalarından mağdur olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Yıl İçinde Aylık ve Gelir Bağlananların Tahsis Türlerine Göre Oranları

Tahsis Türleri	Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanlar	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	Yaşlılık Aylığı	Malüllük Aylığı	Ölüm aylığı
2005	0.5%	0.5%	1.2%	65.8%	1.2%	21.0%
2006	0.7%	0.5%	1.2%	65.9%	1.4%	21.2%
2007	0.6%	0.5%	1.0%	54.0%	1.3%	32.7%
2008	0.5%	0.4%	0.9%	58.5%	1.1%	28.0%
2009	0.5%	0.7%	1.5%	63.2%	1.2%	22.5%
2010	0.6%	0.8%	1.7%	64.1%	1.3%	21.5%
2011	0.5%	0.7%	1.5%	66.0%	1.3%	20.7%
2012	0.6%	0.6%	1.3%	65.3%	1.4%	20.4%
2013	0.5%	0.8%	1.5%	64.0%	1.5%	22.4%
2014	0.4%	0.8%	1.5%	64.5%	2.0%	21.8%

Kaynak: SGK Aylık Temel Göstergeler, 2013, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/000d6a5e-91ff-466a-8e88-dcef5cdb9513/2014_12_Temel_Gostergeler.pdf?MOD=AJPERES, Ulaşım: 01.10.2015

Tablo 12’de 4/a kapsamında yıl içinde aylık ve gelir bağlananların tahsis türlerine göre oranları verilmiştir. SGK temel göstergeleri sayfa 15, 2014 Aralık ayı

verilerinden hesaplanmıştır. Tabloda sürekli iş göremezlik ödeneği alanlar 2014 yılında %0.4 olarak gerçekleşmiştir. Yıllar itibarı ile oranlarda önemli değişiklikler yoktur. İş kazası sonucu ölüm geliri 2013 yılında %0.8 olarak gerçekleşmiştir. Yıllara göre azalma olmamıştır. İş kazası sonucu ölüm hak sahibi %1.5 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılında iş kazalarında ölüm sonucu hak sahibi olan %1.5 kişinin %0.8'ine gelir bağlanmıştır. Bunun nedeni bu kişilerin çeşitli sebeplerle müracaat etmedikleri ya da başka SGK gelirleri olduğu sonucu çıkarılabilir.

5.4.4. Destekten Yoksun Kalma Ödemeleri

İş kazası sonucunda ölen sigortalının aylığının %70'inin %50'si dul kalan eşe gelir olarak bağlanır. Dul kalan eşin dışında gelir bağlanacak çocuk yoksa ve dul kalan eş yabancı bir ülkenin mevzuatında çalışmıyorsa veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almıyor ise bağlanacak gelir %75 oranında olmaktadır. Sigortalının ölüm tarihinden önce Medeni Kanuna göre evlenmiş olması gereklidir (Göktaş 2012: 204).

Sigortalıya sürekli iş göremezlik ödeneği verilir, iş kazası sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanır. Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenirken evlenme ödeneği verilir. İş kazası sonucu ölen sigortalının cenaze masrafları karşılanır (Karakaş 2012: 93).

Ölen sigortalının, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan ya da kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklarına onsekiz yaşına kadar gelir bağlanır. Lise ve dengi öğrenim görmesi durumunda yirmi yaşını, yükseköğrenim yapması durumunda yirmibeş yaşını doldurmamış çocuklarına aylık bağlanır. SGK sağlık kurulunun verdiği karar ile çalışma gücünü en az %60 oranında kaybetmiş, malûl olduğu anlaşılan çocuklarına veya evli olmayan, sonradan boşanan ya da dul kalan kızlarına ölen sigortalının aylığının %70'inin %25'i gelir olarak bağlanır. Gelir alma hakkı bulunan çocuk, sigortalının ölümü ile ana ve babasız kalmış ise ya da sonradan bu duruma gelmiş ise veya kendisinden başka ölen sigortalının gelirinden yararlanan hak sahibi yok ise, bu durumlarda çocuğa bağlanacak ölüm geliri oranı %50 olacaktır (Göktaş 2012: 205).

Ölen çocukları üzerinden anne ve babaya ölüm geliri bağlanması için üç şartın sağlanması gerekmektedir. Bu şartlardan birincisi hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse olmasıdır. İkinci şart ise ana ve babanın her türlü kazanç ve gelirinin asgari ücretin

net tutarından daha az olmasıdır. Üçüncü şart ise ana ve babanın diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıkları hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumundan gelir veya aylık alıyor olmamasıdır. Bu üç şartı birlikte yerine getiren anne ve babaya toplam %25 oranında ölüm geliri bağlanır. Fakat ana ya da babadan birinin kendi sigortalılığı nedeniyle gelir alması diğerini almasına engel değildir. Örneğin, baba yaşlılık aylığı alıyor ise ve diğer şartları sağlamak koşuluyla anneye ölen çocuğundan dolayı gelir bağlanması mümkündür (Göktaş 2012: 206).

5.4.5. İhbar ve Kıdem Tazminatları ve Çalışma Süreleri

İş kazasında ölenin kanuni hak sahipleri mirasçı olduklarını belgeleyen belgeyi mahkemeden alıp işverene vermeleri gereklidir. İş kazasında ölenin kıdem tazminatı hak sahiplerine ödenir. Ölenin ihbar tazminatı ise ödenmez. İş kazası ani bir olaydır, ihbar durumu oluşmamıştır. Kusur oranlarına bakılmaz (Kızılkum ve Çakır 2013: 120).

İş kazalarında çalışanlar hayatlarını kaybedebilmektedirler. Çalışanın İK'a göre kıdem tazminat hakkı vardır. Kıdem tazminatı çalışılan yıla bağlı olarak hesaplanır. En az bir yıl çalışmadan iş kazası sonucu ölüm olursa kıdem tazminatı alınamayacaktır. İhbar ise işten çıkarılan işçiye iş araması için verilen süre ya da bu sürenin hesaplanıp işçiye ödenmesidir. Ölüm halinde ihbar şartları gerçekleşmemiş olur.

Kısa vadeli sigorta kolları bakımından; iş kazası, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre, SSGSSK madde 18'e göre belirtilen çalışma sürelerine girmez, İş göremezliğin başladığı süreler çalışma sürelerine dâhil edilmez (Olgaç ve Bulut 2012: 128).

Çalışma süresince SGK primleri ödenir. İş kazası sonrası işçi çalışmaya ara verip geçici iş göremezlik ödeneği alırsa primleri yatmayacağı için bu süreler çalışma sürelerinden sayılmaz. Çalışılan süre ile ilgili hizmet dökümlerinde geçici iş göremezlik geliri alınan süreler görülmez.

5.5. SGK'da İşçinin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu

Kendi kastı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalı kişiye geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği verilmez. Sigortalıya sadece sağlık yardımı yapılır. Sigortalı bir

kişinin kendi kastı yüzünden iş kazasına uğraması halinde başına gelenler iş kazası sayılır. Sigortalının haklarında bazı kısıtlamalar yapılır (Kotan 2008: 174).

İş kazası durumunda, sigortalının sorumluluğu bulunur. Yapılacak sosyal güvenlik yardımlarından, kusurun derecesi ve ağırlığına göre bir eksiltme yapılacaktır. Kasıt ya da suç sayılacak bir hareket sebebiyle iş kazası olayının olmasına sebep olan sigortalının sorumluluğu SSGSSK'a göre düzenlenmiştir. SSGSSK'a göre geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri, suça esas kusur derecesinin yarısına kadar indirilerek ödenir (Bulut ve Olgaç 2013: 119).

Bir depoda yük indirme ve bindirme işçisi olarak yüksekte çalışırken zemine düşerek kısmi felç geçirmiştir. İş kazası sonucu hekim tarafından fizik tedavisi verilmiştir. İstenilen fizik tedavisi egzersizlerine katılmaması nedeniyle maluliyet oranı %20 artmış olduğu tespit edilmiştir. Bağlanacak sürekli iş göremezlik geliri, hasta kusuru sebebiyle artışa sebep olduğundan, artan kısmın dörtte birine kadar SGK tarafından kesinti yapılabilir (Bulut ve Olgaç 2013: 125).

5.6. SGK'ya Göre İşveren Sorumluluğu

SSGSSK'da işverenlerin hakları bulunduğu gibi sorumlulukları da vardır. İş kazası durumunda haklardan faydalanmak için SGK kurallarına uygun hareket etmek gerekmektedir. İş kazası durumunda bildirimleri zamanında yapmak gerekmektedir.

SSGSSK kapsamında olmayan işçiler, SGK ile herhangi bir şekilde ilişki kurmadan zararlarını işverenden isteyebilirler. Kusursuz sorumluluk görüşü kabul edilse dahi işverenin sorumluluğunun sınırsız olarak uygulanması mümkün değildir. İşçi uğradığı zararın artmasına kendisi sebep olmuşsa, oluşan zarar işverene yükletilemeyecektir (Kaya 2014: 337, 338).

Eğer iş kazası, kamu görevlilerinde, er ve erbaşlarda, kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, sigortalı veya hak sahipleri için yapılan ödemeler ile bağlanan gelirler için ilgilinin kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç tutulmuştur (Olgaç ve Bulut 2012: 127).

İş kazası durumunda bildirilmemiş olan sigortalıktan doğan sorumluluk durumunda ve diğer sorumluluk durumunda iş kazasının SGK'ya süresi içinde

bildirilmemesi durumunda ileride oluşacak SGK zararlarından, işveren sorumlu tutulur (Bulut ve Olgaç 2013: 109).

İş kazası, işverenin kastı sonucunda olmuşsa, sigortalıların sağlığını korumaya aykırı bir durumdan olmuşsa veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, işveren SGK'ya karşı sorumlu hale gelir. Kasıt işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle iş kazasına neden olması halidir. Zarara neden olan eylem bilinçli olarak yapıldıysa kasıt kabulü için yeterlidir. Sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmaz. İşverenin yaptığı iş kazalarından dolayı, hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali SGK'ya karşı sorumluluğunu kaldırmaz (Olgaç ve Bulut 2012: 126).

Nakliye firmasında kamyon şoförü olarak çalışan sigortalı, karşı yönden gelen araçla çarpışması sonucu trafik iş kazası meydana gelmiştir. Trafik tespit tutanağında karşı tarafın araç sürücüsünün şeride tecavüz etme kuralını ihlal etmesi nedeniyle 8/8 oranında kusurlu bulunmuştur. Karşı tarafın araç sürücüsü SSGSSK'a göre sorumlu olacaktır (Bulut ve Olgaç 2013: 126).

5.6.1. Sigortasız İşçinin Durumu ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesi

İşyerinde hizmet akdine tabi olarak çalışan kişi, SGK'ya hiç bildirilmemiş olabilir. Sigortasız olarak çalıştırılan kişinin geçirdiği iş kazasının ihbar, şikâyet vs. yollarla SGK'ya duyurulması durumunda, meydana gelen iş kazası sebebiyle işveren SSGSSK madde 23'e göre sorumlu tutulacaktır. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, meydana gelebilecek bir iş kazası durumunda, SGK'ya karşı sorumludur. Bu sorumlulukta işverenin, olayın meydana gelmesinde kusurlu bir davranışının olup olmamasının bir önemi yoktur (Tunçay 2012: 271, 273).

Sigortalı işçi süresi içinde SGK'ya bildirilmemişse, iş kazasına uğrayanların gelirleri ve ödemeleri SGK tarafından yapılır. İşe giriş belgesi verildikten önce iş kazası olduğu anlaşılırsa, işe giriş bildirgesinin iş kazası olduktan sonradan verildiği tespit edilirse iş kazasına uğrayanların gelirleri ve ödemelerini SGK yapar. SGK tarafından yapılan ve yapılması gerekli olan bütün yardımlar ve masraflar ve bağlanması gereken gelirlerin peşin sermaye değerleri hesaplanıp işverene rücu edilir.

SSGSSK madde 4/b kapsamında sigortalı olduğu halde, belirtilen sürede bildirimde bulunmayanlara, iş kazası sonucu iş kazasına uğrayanın ve hak sahiplerinin gelir ve ödenekleri SGK tarafından ödenmez (Olgaç ve Bulut 2012: 126).

Çalıştırdığını bildirmeyen işverenin işyerindeki işçileri sosyal güvenlik hakkından yararlandırılmaktadır. SGK önceden elde ettiği prim kaynaklarından yaptığı sosyal yardım harcamalarını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenden ister. İşverenin, geçmiş döneme ait primi ödemesi SGK'nın tazminat istemesini engellemez. İşveren olaydan sonra geçmişe dönük prim ödeyerek kendisini sorumluluk dışında tutamaz (Karakaş 2015: 448, 449).

Özel binada 2010 yılında kalıp ustası olarak çalışan işçi, iş kazası sonucu ölmüştür. Kaza sonucu ölen kişi sigortalı olarak bildirilmemiştir. SSGSSK madde 23'e göre sorumlu tutulacaktır. Hak sahiplerine SGK tarafından bağlanacak gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarının işverene ödenmesi için rücu edilecektir. Ölen işçinin hak sahibi yakınları mağdur edilmeyecektir (Bulut ve Olgaç 2013: 110).

SGK Kurumuna bildirilen kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı kararına varılabilmesi için SGK Kurumunun denetim ve kontrol ile yetkilendirilmiş olan memurları tarafından ya da Bakanlık iş müfettişleri tarafından gerekli soruşturmalar yapılabilir. Soruşturma sonucunda yazılı olarak bildirilen durumların gerçeğe uymadığı ve bu olayın iş kazası olmadığı meydana çıkarsa. SGK tarafından bu olay için yapılan ödemeler, ödeme yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı olarak bildirimde bulunanlardan tahsil edilir (Kaya 2012: 264).

İşverenin iş kazası olarak bildirim yaptığı olay soruşturulmuş ve soruşturma sonucu iş kazası olmadığı anlaşılmıştır. Evinden markete giderken yolda düşüp kolunu kıran çalışanın olayı iş kazası olarak bildirilmiştir. Olay işyerinde olmuş gibi gösterilmiştir. İşçi iş kazası yardımlarından faydalandırılmıştır. Çalışan haksız yere geçici iş göremezlik ödeneği almıştır. İşverenden faizi ile birlikte geçici iş göremezlik ödeneklerinin yasal faizi ile birlikte geri alınması gerekmektedir. SGK'nın bu olayda yaptığı ödemeleri işverenden rücu hakkı vardır (Merttir 2012: 184).

5.6.2. SGK'nın Yaptığı Ödemeleri İşverene Rücu Etmesi

SSGSSK'a madde 21'e göre iş kazası işverenin kastı sebebiyle meydana gelmişse veya işverenin sigortalılarının sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sebebiyle meydana gelmişse işveren sorumludur. SGK'nın yaptığı ve ileride yapacağı ödemeler ile bağlanacak gelirlerin ilk peşin sermaye değeri toplamının yarısını SGK işverene ödettirebilecektir. Sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği tutarla sınırlı kalır. İş kazaları üçüncü kişinin kusuru sebebiyle meydana gelmesi durumunda ise sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması planlanan ödemelerin peşin sermaye değerlerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir. Eğer bu üçüncü kişileri çalıştıranların kusuru varsa bunları çalıştıran işverenlere rücu edilebilecektir. (Baloğlu, 2014: 115).

İş kazası sigortası için, prime esas kazancın tehlike sınıfına göre %1.5 ile %7 arasında işverenden alınır. Bu primin işverenlerden alınmasının sebebi, sigortalının karşılaştığı bütün risklerden doğrudan işverenlerin sorumlu olmasıdır. İşverenler, çalışanlarının sigorta primlerini eksiksiz olarak ödeseler bile, SGK işyerinde ya da işyeri dışında meydana gelen iş kazaları nedeniyle yapmış olduğu masrafları, işverenin kastı veya ihmali ile sürerek ve dava açarak işverenden isteyebilir (İncirlioğlu 2007: 64, 65).

Sigortalı, iş kazası sebebiyle sürekli iş göremez duruma düşmemiş ise, iş göremezlik oranı %0 olarak belirtilmişse, sürekli beden gücünün kaybından bahsedilemez. Sigortalı işçi sağlık raporu ile çalışmadığı gün sayısı için SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, çalışması durumunda alacağı ücreti karşılamıyorsa bu zararın ödenmesini isteyebilir. Sigortalı, raporu olduğu dönemde hiç çalışamaz durumda olduğu için %100 iş göremez gibi değerlendirilir. Alması gereken ücretinden davalıların kusur oranına isabet eden tutardan SGK'nın ödediği geçici iş göremezlik ödeneği düşülerek tazminat tutarı belirlenir (Balcı 2011: 184).

Firmada iş kazası geçiren bir işçi için SGK tarafından iş mahkemesinde açılan dava sonucu şirket %90 kusurlu bulunmuştur. Firmanın mahkemece 2006 yılında SGK'ya tazminat ödemesine hükmedilmiştir. Firma kendi kusuru olan %90 kısmını vergiden de inemez (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 249).

İş kazası olmuş ve dava açılmıştır. Yaralanan sigortalıya SGK tarafından yapılan sosyal sigorta yardımlarının rücu tahsili için taşeron firmaya dava açılmıştır. Davada

asıl işveren taşeron ilişkisi incelenmiştir. Yargıtay'ca yapılan incelemede davalı asıl işveren ile davacı taşeron şirket arasındaki sözleşmeler incelenmiştir. İşyerinde alınacak işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerini, çalıştırılacak işçilerin vasıflarının belirlenmesi, işin sevki, idaresi denetimi, şantiye yönetiminde işveren şirketin yetkili olduğu anlaşılmıştır. İşin bütününe, işten el çektilererek taşerona verildiğinden söz edilemez. Bu nedenle Yargıtay'ca asıl işverenin, taşeron şirketin kusur payından sorumlu olacağı kabul edilmiştir. İşin belli bir bölümü değil de tamamı bir bütün halinde devredilemez ya da iş bölümlere ayrılarak başkalarına devredilemez. İşten böylece tamamen el çekildiği, işçi çalıştırılmadığı için de işveren kabul edilemeyeceği yanlıştır. İşyerinde alınacak işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri hakkında yetkili asıl işverendir. İşin sevkinde, idaresinde, denetiminde, şantiye yönetiminde işveren şirket yetkili olduğundan dolayı, işi devreden asıl işveren, işi devralan da alt işveren olarak kabul edilmeyecektir (Karakaş 2015: 730, 731).

5.7. İş Kazalarında Hukuki Sorumluluklar

İş kazalarının önlenmesi için çeşitli önlemler alınmaktadır. İşçiye disiplin cezaları verilebilmektedir. İşyerleri ise teftiş ve denetime tabi tutulabilmekte, idari para cezalarına çarptırılabilen, kapatma gibi idari yaptırımlarla karşılaşabilmektedirler. İş kazası olduktan sonra ise işverenlerin, işveren vekillerinin cezai ve hukuki sorumlulukları söz konusu olabilmektedir. İşyerleri ise çeşitli para cezaları ve tazminatlar ödemek durumunda kalabilmektedirler. İşyerleri para ödemek durumunda kalabilmekte, işverenler ve işveren vekilleri ise hapis ve para cezaları ile cezalandırılabilirler. İş güvenlik uzmanları ve iş hekimleri de çeşitli cezalar alabilmektedirler.

5.8. İş Kazalarını Önlemede Disiplin Cezaları

Kazaya sebep olabilecek hareketler önlenemiyorsa, disiplin cezaları uygulanabilir. Çalışanlar işyerlerinde konulmuş olan iş güvenliği kurallarına uymak zorundadır. Disiplin cezaları tüm önlemler işe yarayıyorsa alınmalıdır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması cezaları da getirir. Bu cezaların uygulanabilmesi için cezaların toplu iş sözleşmesinde veya işyeri yönetmeliklerinde yazılmış olması ve cezalarının da belirtilmiş olması gerekir. İşveren tarafından veya

toplu iş sözleşmesinde belirlenen kurul tarafından cezalar uygulanır. Verilecek cezalar ihtar, kınama, ücret kesintisi, kıdem indirme, geçici göreve son verme, sürekli göreve son verme cezaları sırasıyla uygulanır (Yiğit 2013: 99).

İK madde 38'e göre işverenin ücret kesme cezası verebilmesi için toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde düzenleme yapılarak ücret kesme kuralları düzenlenmiş olmalıdır. İşverenin ücret kesme cezası vermesi durumunda, işçiye yapılacak ceza kesintilerini nedenleriyle bildirmek zorundadır. İşçi ücretlerinden yapılacak kesintiler, bir ayda iki gündeliği aşamaz. Parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz (Baybora 2013: 69).

Yargıtay'ın bir kararında, işveren işçiye maske takmaması nedeniyle iki kez disiplin cezası vermiştir. İşçinin yapılan tüm denetim ve ikazlara rağmen ısrarını sürdürmesi sebebiyle, iş sözleşmesi feshedilmiştir. Yargıtay işverenin, işçinin iş akdini geçerli bir nedenle feshettiğine dair karar vermiştir (Oğuz 2011: 115).

5.9. İş Kazalarını Önlemede İdari Para Cezaları

İş kazalarının önlenmesi için getirilen para cezaları, tazminat değildir. Para cezalarının caydırıcı olması için iş güvenliğini sağlayacak ölçüde yeterli miktarda olması gerekir. İşverenin alması gereken bir güvenlik tedbirini almayarak suç işlemekle aldığı ceza sağladığı menfaatten daha fazla olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğinde işverenin suçu olarak kabul edilen ihmaller, genellikle yükümlülüklerden kaçmak şeklindedir. Koruyucu önlemler almak, belli bir masrafı gerektirir. Bazı işverenler, bu masraflardan kaçınarak maddi çıkar sağlamaktadırlar. Parasal cezai yaptırımların, beklenen kazaları önleyici fonksiyonu yerine getirebilmeleri için en az işverenin yapmaktan kaçındığı masraf kadar olması gerekir. Aksi durumda işverenler, masraflı iş güvenliği tedbirlerini almak yerine daha düşük miktardaki para cezalarını öderler (Gerek 20012: 159).

İdari para cezalarını Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü verir. Para cezaları özel sektöre uygulanabileceği gibi tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarına da uygulanabilir (Kocabaş 2013: 50).

İşveren ve işveren vekillerinin idari yaptırımlar uygulanır ve idari para cezaları kesilir. İdari yaptırımlardan ve idari para cezalarından soyut işveren tüzel kişiler de sorumludur (Narter 2015: 257).

İSGK madde 26'ya göre idari para cezalarında yükümlülükler yerine getirilmezse, sorumlu olarak işveren belirlenmiştir. İşveren vekilleri bu kanunun uygulanmasında işveren sayılmıştır. İşverenlerin, İSGK madde 3'e göre iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uyulmamışsa, idari para cezalarından sorumlulukları bulunmamaktadır. OSGB'ler gibi dışarıdan hizmet alınanlar, işyerindeki eksiklikten aksaklıktan kanuna aykırılıktan dolayı idari para cezalarından sorumlu olmayacaklardır. İş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren kişi ya da kuruluşların kendi mevzuatları gereği tabi olabilecekleri yaptırımlar olabilecektir (Aydın ve Ezer 2014: 21).

İK'da idari para cezalarını düzenleyen hükümlere göre, işyerinde yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmazsa, para cezası uygulanır. Yasa ve yönetmelik kurallarına aykırı olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren ya da işveren vekiline İK'da idari para cezası verilir. Verilen bu cezalar adli değil idaridir. İdari para cezası yaptırımının uygulanması için mutlaka iş kazası olması gerekmez. İş kazası ve güvenliğiyle ilişkili yaptırıma bağlanmış bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi idari para cezası verilmesi için yeterlidir (İncirlioğlu 2007: 78).

İdari Sorumluluk İK'da ve yönetmeliklerde yer alan iş güvenliğine ilişkin hükümler emredici niteliktedirler. Uyulmaması kamu düzenini bozar. Bu kanuna aykırılıklar idari yaptırımlara bağlanmıştır İdari yaptırımlar, idari para cezaları, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır (Müngen 2011: 17).

İdari para cezaları tebliğ yapıldığında tahakkuk eder. Tebliğden itibaren onbeş gün içinde SGK'ya ya da SGK hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. SGK tarafından itirazı reddedilenler kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler. Eğer başvuru yapılmamışsa, idari para cezası kesinleşir. İdari para cezalarının, SGK'ya itiraz edilmeden süresinde peşin olarak ödenmesi halinde dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme yargı yoluna başvurmayı etkilemez. İdari para cezalarında on yıllık zamanaşımı süresi vardır. Zaman aşımı süresinin başlangıç tarihi fiilin işlendiği tarihtir (Bilge 2012: 92).

SGK'nın ödeme emirlerini yerine getirmeyenlere yedi gün içinde ödenmesi için veya mal bildiriminde bulunmaları bildirilir. Ödeme emri tebliğ edilenler, borca itiraz ederlerse veya kısmen ödediklerini, zamanaşımına uğradığını iddia ederek itiraz edebilirler. Tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde alacaklı olan SGK ünitesinin bulunduğu yetkili iş mahkemesine itirazda bulunabilir. SGK ödeme emrine itiraz yapılırsa, kısmen veya tamamen haksız çıkarsa, ceza %10 zamlı olarak tahsil edilir. İtiraz sonuçlandıktan sonra onbeş gün sonra 6183 sayılı kanuna göre cebri icra takip işlemi yapılır (Olgaç ve Bulut 2012: 201).

Tablo 13: İş Sağlığı ve Güvenliği Cezaları İdari Para Ceza Sayı ve Tutarları, 2013

Türü	2014	%	2013	%
6331 İSGK Ceza Sayı	5	3.8%	2561	3.1%
4857 İK adet	123	96.2%	79	96.9%
Toplam	128		2640	
İş Sağlığı ve Güvenliği Cezaları İdari Para Ceza Tutarları				
	2014		2013	
6331 İSGK Ceza Tutar	46 734 026	98.9%	19 009 558	97.5%
4857 İK Tutar	518 059	1.1%	495 772	2.5%
Toplam	47 252 085		19 505 330	

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2013, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal / csgb.portal?page=istatistik>, Ulaşım: 01.10.2015.

Tablo 13'te ÇSGB ve teftiş tarafından kesilen iş sağlığı ve güvenliği cezaları ve idari para cezaları verilmektedir. 2014 yılı ve 2013 yılı bilgilerinden derlenmiştir. Tabloda 2014 yılı İSGK için kesilen para cezaları sayısının 4874 adet İK ve iş sağlığı ve güvenliği amaçlı kesilen cezaların ise 123 adet olduğu görülmektedir. Esas ağırlığın İSGK sebebiyle olduğu görülmektedir. 2013 yılından sonra kesilen para cezalarındaki artış dikkat çekmektedir.

5.10. İşyerlerindeki Teftiş Denetimi

ÇSGB, her türlü iş kazasını soruşturmayacaktır, gerektiği zaman bu yetkisini kullanacaktır. Karar verilemeyen, şüpheli görülen, tereddüt edilen, uzun süreli tedavi gerektiren, maluliyet ve ölümlü sonuçlanan SGK'ya büyük miktarda mali yük getiren iş kazaları soruşturulmaktadır. İş kazaları, kurumun elemanları, iş müfettişleri, görevli

memurlar tarafından soruşturulacaktır. İş müfettişlerinin raporlarının ve tutanaklarının bulunduğu olaylarda veya yargı kararının bulunduğu durumlarda, SGK'nın diğer üniteleri tarafından tekrar inceleme istenmeyecektir, düzenlenen belgeler, tutanaklar kullanılacaktır (Gerek 2011: 184).

İş sağlığı ve güvenliğinde yapılan teftiş; genel teftiş, inceleme teftişi ve kontrol teftişi olmak üzere üçe ayrılır. Genel teftiş işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürecek durumlar ile iş kazası sebeplerini tespit ve önlemeye yönelik, iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığını kontrol için yapılan teftiştir. İnceleme teftişi iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ihbar, şikâyet, iş kazası, kurma izni incelemesi gibi olaylarda seçilenler için yapılan teftiştir. Kontrol teftişi genel ve olaylar için yapılan teftiştir. İnceleme teftişleri sonucunda mevzuata aykırılığı veya noksanlığı tespit edilen durumların verilen sürenin sonunda yerine getirilip getirilmediğinin kontrolü amacıyla yapılan teftiştir (Aktay 2014: 108).

Tablo 14: ÇSGB Teftiş Tarafından İncelenen İş Kazalarının Sonuçları 2014

İş Kazası Sonucu	Yüzde
Yaralanma	59.3
Uzuv Kaybı	37.9
Ölüm	2.8
Toplam	100.0

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2013, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014, Ulaşım: 01.10.2015.

Tablo 14'te ÇSGB tarafından teftiş tarafından incelenen iş kazalarının sonuçları. Çalışma hayatı istatistikleri 2014 yılı bilgilerinden hazırlanmıştır. İş kazalarının yüzde %59.3 olarak en yüksek olarak gerçekleşmiştir. İş kazalarının %37.9 uzuv kayıplı kaza olarak gerçekleşmiştir. İş kazalarının %2.8'i ölüm olarak gerçekleşmiştir. Küçümsenemeyecek oranlarda ölümlü iş kazaları olmuştur. İncelenen olayların çoğu yaralanma ile sonuçlanmıştır.

5.11. İş Kazalarında Soruşturmalar

Meydana gelen kazanın sonunda, durumun tespiti, nedenleri ve sonuçlarının belirlenmesi için çeşitli kurumlar tarafından soruşturmalar yapılır. ÇSGB iş müfettişleri

tarafından yapılan, iş kazasının meydana geliş şekli, kazanın çeşidi, kusur oranları ve kazanın tekrar olmaması için tavsiyeler rapor halinde düzenlenir (Yiğit 2013: 151).

SGK işverenin iş kazasını bildirim durumunda, bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında gerekli görürse soruşturma yapabilir. SGK elde edeceği sonucu en geç üç ay içinde ilgililere yazı ile bildirir (Balcı 2011: 101).

SGK müfettişleri olay yerini inceler, oradaki ilgililerin ifadelerini alır ve ayrıca işyeri kayıt ve belgelerini ve kazaya ait bütün bilgi ve belgeleri inceler. Yapılan incelemeler sonucunda düzenlenen tutanak ve diğer belgelere bakılarak raporlar hazırlanır. Hazırlanan bu raporlarda işçinin sigortalık durumu, en son almış olduğu hak ettiği ücret, çalışma gün sayısı, olayın olduğu sırada işçi işveren ve üçüncü kişilerin kasti, kusurları işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketler belirlenir (Karakaş 2012: 232).

SGK veya ÇSGB tarafından iş kazası soruşturmalarında, sigortalılık durumu, iş kazası bildirgesinde bildirilen bu olayın iş kazası olup olmadığı, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmadığı kararı verilebilir. İş kazasının meydana gelmesinde işverenin kasti ya da çalışanın iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi olup olmadığı üçüncü şahısların bir kusurunun olup olmadığı soruşturmalarla saptanır (Kaya 2012: 265).

İş kazası soruşturmalarında, olayın meydana gelmesinde sigortalının ağır kusurunun varlığı, işverenin kastının varlığı, sigortalının iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışının olup olmadığı, üçüncü şahısların kusurlu hallerinin varlığı hakkında karar verilir (Kızılkum ve Çakır 2013: 119).

5.12. İş Kazalarında İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

İşverenin hukuki sorumluluğu farklı şekilde olmaktadır. İşverenin kusuru yoksa kaçınılmazlık ilkesi yani kusursuz sorumluluğu vardır. Eğer işverenin sorumluluğu varsa kusurlu sorumluluk denir. Haksız fiil varsa haksız fiil sorumluluğu vardır. İş akdinden dolayı da işverenin akdi sorumluluğu vardır.

İşverenin sorumlu olabilmesi için zarar olmalıdır. Zarar bir kimsenin icra ve ihmali eylemi sonucu olmuş olmalıdır. Eylem hukuka aykırı olmalıdır, kast ve kusur nedeniyle olmuş olmalıdır (İncirlioğlu 2007: 66).

İş kazalarını önlemede işverenin ihmali varsa henüz zarar oluşmasa bile zarar doğma ihtimali varsa işverene cezai işlem uygulanır. Bir zarar olması ihtimalinin suç sayılması, zararın önleme amacına uygundur. Zarar doğma ihtimali aşılar ve bir iş kazası olur zarar ortaya çıkarsa işverenin cezalandırılması gerekir. İş güvenliği mevzuatının ceza yaptırımına bağladığı ihmal ve kusurun zarar doğurması ihtimali suçunun yanında, ceza hukukunu ilgilendiren taksirle adam öldürme veya yaralama sebebiyle suç oluşur. İşveren, hem iş güvenliği mevzuatına aykırı davranmaktan hem de suç sayılan taksirli sonuçtan sorumlu olur (Gerek 2012: 158).

İş güvenliği için gerekli önlemleri almayan işverenler hukuki, idari ve ceza yaptırımları ile karşılaşacaklardır. İşverenleri hukuki sorumluluğu TBK madde 417'tür. İSGK madde 25 ve 26 temel hükümlerdir. İş güvenliği cezai yaptırımlar TCK madde 85 ve madde 89'da düzenlenmiştir (Gerek 2012: 71).

Olay kaçınılmazlık durumunda meydana gelmiş hâkim %33 oranında işverene sorumluluk yüklemiştir. Bir olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana gelmesi durumunda, hâkim işverenin kusuru hakkaniyete göre saptaması gerekir. Bu durumda işverene %50 - %60 oranında bir sorumluluk takdir etmek hakkaniyete uygun olacaktır. Kaçınılmazlık durumunda işveren tüm önlemleri aldığı halde olay olmuştur. Önlenemeyen durumdur (Karakas 2015: 675).

Tüzel kişilerde sorumlulukta işin görülmesini istemeye yetkili olan kişiler soyut işveren, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiler somut işveren sayılır. Tüzel kişi işverenlerde tüzel kişi soyut, tüzel kişinin organı ise somut işverendir. Tüzel kişilerde organ kurul olabilir bazen yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan bir üye veya müdür organ niteliği taşıyabilir. Yönetim ve temsil yetkisi bırakılan bu üye veya müdür somut işveren sayılır. Tüzel kişinin iradesi yetkili kişi ya da organ tarafından açıklanır ve tüzel kişi temsil edilir. Tüzel kişiliğin bulunduğu firmada iş kazası olayında Yargıtay kararında sanıklara yüklenebilecek kusur bulunmadığı gözetilmeksizin, sanıkların beraat ettirilmesi yerine cezai sorumluluğun soyut işverende değil talimat verme yetkisine sahip olan somut işverende olduğunu kabul etmiştir (Narter 2015: 244).

5.13. İş Kazalarında Kusur Sorumluluğu

İş kazası olduğunda işverenin iş kazasına neden olan hareketleri incelenir. İşverenin bu hareketinin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatı hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığı tespit edilir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş fakat alınması gereken bir tedbir varsa bunlar da tespit edilir. Alınması gereken tedbirlerin işverence alınması incelenecektir. Bu tedbirler alınmadıysa meydana gelen zararın önlem almamaktan kaynaklanıp kaynaklanmadığı incelenir. Bu zararlara işçinin tedbirlere uymaması etkili ise bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır (Baloğlu, 2014: 114).

Meydana gelen iş kazasında işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için işverenin kusurunun bulunması gerekir. İş kazasının meydana geleceğini bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da iş kazasının meydana gelmesini istememekle birlikte bunu önleyecek dikkat ve özeni göstermemek işverenin kusurudur. Bir iş yerinde iş kazasının olması durumunda işveren kusursuzluğunu kanıtlayamazsa, sorumluluktan kurtulamayacaktır. İş kazası sonucunda ölen işçinin yakınlarının açacakları davada sözleşmeye aykırı davranmaktan doğan tazminat davaları söz konusu olabilecektir. (Kaya 2014: 342).

Kusur oranlarının tespit edilmesi konusunda mevzuatımızda kesin olarak tanımlanmış bir kıstas bulunmamaktadır. Denetim elemanı bu konuyu mevzuat çerçevesinde değerlendirip sonuçta kendi kanaatine bir karar verip kusur oranlarını belirler (Kaya 2012: 266).

Sigorta müfettişlerinin yaptığı soruşturmada, olayın meydana geliş şekli, iş kazası olup olmadığı, kusur oranları, tespit raporlarında belirtilir. Kazaya uğrayan sigortalının ya da sigortalı ölmüşse, hak sahiplerinin hakları tespit edilir (Yiğit 2013: 150).

İşverenin kusursuz sorumluluğu kusurundan doğan sorumluluğu ortadan kaldırmamaktadır. Tazminat miktarını hakkaniyetle belirlemek için kusur oranları dikkate alınır (İncirlioğlu 2007: 66).

İlaç firmasında mümessil olan sigortalı çalışan, firmaca tahsis edilen araçla müşteri ziyaretine gittiğinde trafik kazası yaparak yaralanmıştır. Düzenlenen tutanakta

%60 kusurlu bulunduğu tespit edilmiştir. SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği bağlanırken %20 oranında indirimle gidilmiştir (Bulut ve Olgaç 2013: 124).

Yargıtay tarafından Sanık Y. şirketinin yönetim kurulu başkan yardımcısı olarak görevlendirilmiştir. Şirkete ait işler diğer sanık İ. tarafından yürütüldüğü, sanık Y.'nin fiilen iş yerinde çalışmadığından meydana gelen iş kazasında bir sorumluluk yüklenemeyeceği kararı verilmiştir. Şirkette çalışmayan sanığa kusur verilemesinin kanunlara aykırı olacağına karar vermiştir. Yargıtay kararlarından çıkan sonuca göre şirkete ait işleri yürüten kişi gerçek işverendir. Fiilen iş yerinde çalışmayan şirket ortağı meydana gelen iş kazasından sorumlu olamayacağı, cezai sorumluluğun işleri fiilen yürüten gerçek işverende olacağı kararı verilmiştir (Narter 2015: 244).

Ceza hukukuna kusur sorumluluğu ilkesi ön plandadır. Cezaların şahsiliği ilkesine göre herkes gerçekleştirdiği kast veya ihmali davranışından kendisi sorumludur. Meydana gelen iş kazasında işçinin bu kazaya neden olan davranışı yapmasında işverenin yükümlülüklerinin ve ihlalinin var olup olmadığı araştırılır. Kusur oranının tespiti yapılır. İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmediğinin tespit edilmesi durumunda, işçinin bu hareketinden kaynaklanan bir zarar meydana gelmişse işverenin sorumluluğuna gidilir (Kaya 2014: 350).

Kazanın meydana gelmesinde sadece işveren ya da kazaya uğrayan işçi değil, işçiyle birlikte çalışan arkadaşlarının da kusurları olabilir. Bu durumda sorumluluğun sınırları genişlemektedir. Ceza hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda kazaya sebep olanlar cezalar ve tazminat yükümlülükleri gibi yaptırımlarla karşılaşmaktadırlar (İncirlioğlu 2007: 73).

Maluliyet veya ölümle sonuçlanan, uzuv kaybı olan iş kazalarında trafik kaza tutanağı veya mahkemelerce verilen karar varsa belirtilen oranlara göre karar verilir. Eğer mahkeme sonucu veya trafik kaza tespit tutanağı yoksa idari kararlara göre oranlar belirlenir. SGK denetmenler, kontrol memurlarınca denetim raporlarında belirtilen kusur oranlarına göre işlem yapılacaktır. İş kazalarıyla ilgili denetimlerde kusur oranlarına yer verilir (Kurt 2012: 162).

Tüzel kişi tarafından suç işlenirse TCK madde 20'ye göre tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Yargıtay tüzel kişi işverene değil, tüzel kişinin organında yer alan gerçek kişilere, işveren vekillerine ceza verilebileceğini kabul etmiştir. TCK madde 22'ye göre taksirle işlenen suçlarda verilecek ceza failin kusuruna göre

belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumludur. Herkesin cezası kusuruna göre ayrı olarak saptanır. Tüzel kişiler cezalardan sorumlu tutulamazlar (Narter 2015: 257).

TBK madde 49'a göre haksız fiil sorumluluğu, zarar veren kimse sorumlu tutulabilmesi için kusur olması gerekir. Kasten, ihmal ya da tedbirsizlik ile haksız olarak birine zarar veren bu zararı tazmin ile yükümlüdür. Ahlaka aykırı bir fiilden dolayı birine zarar veren kimse verdiği zararı tazmin etmek zorundadır. Kusurun tanımı hukuka aykırı sonuç istenmemesine rağmen istenmeyen olayın önlenmesi için normalde tedbirli birinin yapması gereken davranışların gösterilmemesidir. Kusur, hukuk düzenimizde kınanan bir davranıştır. Zarar veren kimsenin vermiş olduğu zararı tazmin etmesi yükümlülüğü vardır (Kaplan Seylen 2012: 94).

İş kazası tazminatında, maddi zarar miktarının bulunabilmesi için tarafların kusur oranlarının belirlenmesi gerekir. Maddi tazminat veya destekten yoksun kalma tazminatı, kusurun oranına göre belirlenir. Tazminat miktarına doğrudan etki eden unsurun belirlenmesi önem taşır. Tarafların kusur dereceleri, işçilerin işverenden talep edebileceği tazminat miktarının belirlenmesinde etki eden faktörlerdendir. Maddi tazminata göre kusur, işçi veya işverenin iş kazasının olmasında yapmış olduğu katkıyı açıklar. İş kazalarındaki katkı, işverenler açısından işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamaktır. İşveren, iş ortamını hazırlar ve iş kazasının olup olmamasına sebep olur. İşçinin kusuru ise işverenin sağladığı güvenli olan çalışma ortamının gerektiği koşulları yerine getirmemek, bu ortamı devam ettirmeye yönelik talimatlara uymamaktır (Akın 2012: 123).

5.14. Akdi Sorumluluk

İş Kanunu madde 77'ye göre işverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almak zorundadır. Araç ve gereçleri işyerine temin etmek ve bakımlarından ve devamlılığından sorumludurlar. İşçilerde bu önlemlere uymak zorundadırlar. İşverenler alınan güvenlik önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlüdürler. İşverenler işçilerinin karşı karşıya olduğu mesleki riskler konusunda tedbirleri alır. İşyerindeki risklerden işçilerini bilgilendirir ve eğitimlerini verir. İşveren iş akdinden doğan görevleri yapmaması durumunda, kusurlu sayılır. TBK'a göre işveren hizmet akdinden dolayı akdi sorumluluğunu yerine getirmesi

gereklidir. TBK'a göre akdi sorumluluğunu yerine getirmemiş sayılır. İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışın sebep olduğu tüm zararları karşılamak zorundadır (İncirlioğlu 2007: 67).

İşverenin iş güvenliği mevzuatına uymaması, işverene cezai yaptırım uygulanmasını gerektirir. İşverene uygulanacak cezai işlemlerin dayanağı işverenin sorumlu olduğu koruma, gözetme ve denetim görevlerini yerine getirmemesidir. İşveren yönetim hakkını kullanırken ilgili mevzuata uymak ve çalışanlarında uymasını sağlamakla yükümlüdür (Gerek 2012: 158).

Akde aykırılık ve haksız fiil hükümleri kaza sonucu meydana gelen zararın ödenmesinin sağlanması ve işverenin sorumluluğunun oranının saptanmasıdır. İşveren ve işçi arasında yapılan sözleşmeye göre işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü vardır. İş kazası geçiren işçi tarafından bakıldığında bu yükümlülüğe uyulmamıştır. İşveren akde aykırı davranarak ve yükümlülüğünü yerine getirmeyerek bir kişinin zarara uğramasına sebep olursa iki durumun birlikte yer alması nedeniyle işçi her iki sorumluluk halinden biri için başvurabilir. Haksız fiil sorumluluğunda genel davranış kurallarına aykırılık vardır. Bu kurallar nitelik bakımından kamu hukukuna ya da özel hukuka ait kurallar olabilirler. TBK'a göre haksız fiil sorumluluğunun oluşması için kusurlu bir davranışın hukuka aykırı olması gerekir (Kaya 2014: 354).

5.15. Haksız Fiil Sorumluluğu

Tazminat yükümlülüğünün oluşması için, hukuka aykırı bir fiilin olması gerekir. Bu fiil bir zarara yol açmalı ve zararın oluşmasına neden olan kişi kusurlu olmalıdır. Haksız fiille zarar arasında bir sebep sonuç ilişkisi olmalıdır (Dikmen ve Demir 2010: 22).

Vücudun azalarından birinin kaybolması durumunda bunu eski haline getirmek mümkün olamaz. Bu sebeple maktu tazmin yoluna gidilir. Ödeme bir defada olabileceği gibi, sürekli bir gelirden bağlanabilir. Ödemelere hâkim karar verir. Haksız fiilin meydana geldiği andan itibaren, zarar miktarına ilk günden itibaren faiz eklenmesi gerekir (Yiğit 2013: 162).

İşverenin, almakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, işverenin koruma ve gözetme borcuna ve hukuk düzeninin koyduğu kurallara aykırı olduğu için haksız fiildir. İşçi, işveren sözleşmeden doğan sorumluluk yanında

haksız fiil sorumluluğuna ilişkin de sorumlu tutulabilir. Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren bir kişi bu zararı gidermekle yükümlüdür. İşçi, haksız fiil sorumluluğuna dayanarak zararının ödenmesini talep ederse, işverenin bu olayda kusurlu olduğunu ispat etmekle yükümlüdür. Sözleşmeden doğan sorumlulukta, işverenin kusurlu olduğu bir karinedir. İşveren, sorumluluktan kurtulmak için kusursuz olduğunu ispat etmek zorundadır (Kaplan Seylen 2012: 102).

5.16. Kusursuz Sorumluluk

İş kazalarından dolayı işverenin çeşitli sorumlulukları vardır. İş kazasının oluşuna, illiyet bağına, çalışma durumuna göre sorumluluklar değişir. Zararın şiddeti de sorumlulukların belirlenmesinde belirleyicidir. İşverenin yaptığı işin tehlike durumuna göre de işveren sorumluluğu belirlenmektedir. İş kazasına sebebiyet vermekte işverenin sorumluluklarındandır.

5.16.1. Kaçınılmazlık İlkesi, Kusursuz Sorumluluk

Kaçınılmazlık ilkesine, kusursuz sorumlulukta denebilir. Olayda her türlü önlem alınmıştır ama olay yine olmuştur. İşverenin kusuru olup olmadığına bakılmaz.

İş kazası durumlarında işvereni sorumluluğundan kurtaran durumdur. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli teknik ve bilimsel kurallar gereğince alınacak tüm önlemlerin alınmasına rağmen iş kazası olması durumudur. İşveren alması gereken tüm önlemleri almamışsa kaçınılmazlıktan söz edilemez (Bulut ve Olgaç 2013: 116).

Kaçınılmazlık ilkesinin uygulanabilmesi için, olayın olmasında işçinin ve işverenin bir kusurunun bulunmaması gerekir. Olayın meydana gelmesinde bir sorumluluk bulunmaması ya da zararı oluşturan tehlikelerle ilgili işverenin hiçbir bağlantısının olmaması durumunda, kaçınılmazlık ilkesinin uygulanması mümkün olamaz (Başboğa Şahbaz 2010: 91).

Kusursuz sorumluluk görüşü kabul edilse dahi işverenin sorumluluğunun sınırsız olarak uygulanması mümkün değildir. İşçi uğradığı zararın artmasına kendisi sebep olmuşsa bu durumda oluşan zarar işverene yükletilemeyecektir. Meydana gelen iş

kazasında işverenin hiçbir kusuru yoksa ve ödeyeceği tazminatla maddi yönden çok zor duruma düşecek olursa hâkim tazminat miktarını indirebilecektir (Kaya 2014: 338).

Zararlı sonucun meydana gelmesinde kaçınılmazlık durumu varsa kaçınılmazlık oranının hakkaniyet ölçüsünde taraflara paylaşılması gereklidir. Kusursuz sorumluluğu kabul edilen işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde, TBK'a göre hakkaniyet indirimine gidilmiştir. Hakkaniyet indiriminin amacı kusursuz işveren ve kusurlu işveren arasında adaletsizliği önlemektir (Akdeniz 2014: 16).

Örnek olarak işçi görevli olarak başka şehre gitmek için bindiği THY uçağı düşmesi sebebiyle ölmüştür. Olay iş kazası olarak kabul edilmiştir. SGK ödemeleri ve yardımları yapılmıştır. Ölen işçinin hak sahibi yakınlarına ödenekler bağlanmıştır. Kaza sonrası açılan maddi tazminat davalarında ise mahkemenin görüşü işverenin sorumluluğu iş sözleşmesinden dolayı olan sorumluluktur. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili kusuru bulunmamaktadır. Kusursuz sorumluluktan söz konusudur. Olayda illiyet bağı gerçekleşmiştir. İşverenin kaza geçiren işçinin kendi kusuru dışındaki zarar verici olaylardan sorumluluğunun olmasıdır (Ekin 2010: 48).

5.16.2. İşverenin TBK'a Göre Tehlike Sorumluluğu

Ülkemizde sanayinin gelişmesi ve tüm ülke düzeyine yayılmasıyla birlikte işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün artmasına sebep olmuştur. Alınabilecek her türlü önlemin alınmasına rağmen önüne geçilmesi imkânı olmayan tehlikelerin ortaya çıkmasına ve böylece iş kazalarında büyük artışlara sebep olmuştur. Kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı, modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği görülmektedir. Teknolojik alanlardaki bu gelişmeler kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkarmıştır (İncirlioğlu 2007: 68).

TBK madde 71'e göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmenin faaliyeti ile ilgili işletme sahibi varsa işleten, bu zararlardan dolayı kusursuz sorumlu tutulacaktır. İşletme sahibinin iş kazası sonucundan kurtuluş kanıtı getirerek sorumluluktan kurtulma imkânı yoktur. Tehlike sorumluluğuna ilişkin kuralın mevzuatımızda kabul edilmiştir. Bir iş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğunun niteliği belirlenirken, zararın önemli ölçüde tehlike unsuru olan bir işletme faaliyetinden doğup doğmadığına bakılır. TBK madde 116'daki göre işveren çalışanlarının yaptıkları işten dolayı sorumludur. Kanuna uygun

olarak çalışanları işi bırakmış olsalar bile, işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı işveren gidermekle yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gereği gibi alınmaması sebebiyle işçi iş kazasına uğramış ise, işveren iş kazasından dolayı sorumlu olacaktır. Bu durumda işverenin ve iş sağlığı ve güvenliği hizmeti almayı üstlenen yardımcı kişinin de kusurunun bulunması gerekmemektedir (Akdeniz 2014: 25).

Benzin istasyonuna gelen soyguncular benzinlik çalışanlarının ölmelerine ve yaralanmalarına sebep olmuşlardır. İş kazası işyerinin meydana getirdiği olaydan oluşmaz. Dış olaydan kaynaklanan bir olayla meydana gelmişse işverenin sorumluluğu yoktur (İncirlioğlu 2007: 66).

İşyerinde makinelerde meydana gelen teknik arıza sonucu iş kazası oluşmuştur. Tehlike sorumluluğu gereği işveren teknik arızadan dolayı olan iş kazasından sorumludur. İşverenin sorumluluğu Yargıtay kararlarına göre tehlike sorumluluğudur. Tehlike sorumluluğu kusursuz sorumluluk halidir (İncirlioğlu 2007: 66).

5.16.3. İşverenin TBK'a Göre Sebep Sorumluluğu

Zarara neden olma sebep sorumluluğudur. Sebep sorumluluğunda, zarara yol açanın kusurlu olup olmamasının önemi yoktur. Zarar ortaya çıkmışsa zarara neden olan zararı tazmin etmelidir. Sorumluluk için ortaya çıkan zararlar, zarara neden olan arasında illiyet bağının olması yeterlidir. Zararın tazmini için failin kusurlu olup olmamasının önemi yoktur. Sebep sorumluluğunda zarar gören failin kusurlu olduğunu ispat etmek zorunda değildir (Gerek 2012: 102).

Olağan sebep sorumluluğu kanunda yapılması hükme bağlanmış olan objektif özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesi nedeniyle oluşur. Kusursuz sorumluluk halidir. Olağan sebep sorumluluğu borçlar kanununda düzenlenmiştir. Adam çalıştırmanın sorumluluğu, bina malikinin sorumlulukları borçlar kanununda düzenlenmiştir (Gerek 2012: 102).

İş kazası geçiren davacı işyerinde çalışırken, gazdan zehirlenerek tedavi görmüştür. Olay kaçınılmazlık sonucu meydana gelmiştir. Olay işçide maluliyet oluşturmamıştır. Davacı bu olaydan dolayı uygun bir miktar manevi tazminat isteme hakkına sahip olmuştur (Karakaş 2015: 686).

5.16.4. TBK Kapsamında İşçiyi Gözetme Borcu

TBK madde 66'ya göre, adam çalıştıran işveren çalışanın kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı düzeltmekle yükümlüdür. Adam çalıştıran işveren, ödediği tazminat için zarar veren çalışana sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir. İşveren, çalışanın seçerken, işin yapılmasına ilişkin talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken zararın meydana gelmesini engellemek için gerekli özeni göstermesi gereklidir. İşveren, kendisine yüklenilen özen borcunu yerine getirmezse meydana gelen zarardan sorumlu tutulur (Kaplan Seylen 2012: 102).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda çalışma yaşamının denetimini ilgilendiren hükümlere yer verilmiştir. TBK madde 417'e göre işveren, hizmet ilişkisinde bulunduğu işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde düzeni sağlamakla, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışları sebebiyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik hakların ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (Aktay 2014: 86, 87).

İşverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi demek işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması yani borcun yerine getirilmesi için kendisine düşen ödevleri yerine getirmemesi anlamına gelir. İşveren gerekli önlemleri alıncaya kadar işçi çalışmayı reddedebilir. TBK madde 408'e göre çalışmayı reddeden işçi ücretini işverenden talep edebilir. İşçinin ne kadar ücret talep edebileceği ücretin türüne bağlıdır. Sözleşme var ise sözleşme sonuna kadar ücret işverenden talep edilebilir. TBK'ye göre belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işçinin kıdemi esas alınmalı, bildirim süreleri dikkate alınmalı ve işçi bildirim süresi kadar ücret talep edebilmelidir. İşçi çalışmaktan kaçındığı sürede bir yerlerde çalışmış ve gelir elde etmişse bu tutarın işverenden istenilen ücretten düşülmesi gereklidir. İşçinin işten kaçınma dolayısıyla normalde yapacağı giderlerde istenilen ücretten düşülmelidir (Gerek 2013: 75).

Sigortalı işçi Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışına götürmek için görevlendirilmiştir. Yurt dışında gece molası vermiş otelde dinlenirken kalp krizi geçirerek ölmüştür. SGK ve işverence iş kazası sayılması gerekirken mahkeme tarafından illiyet bağı olmadığı gerekçesi ile iş kazası sayılmamıştır. Kararın işveren tarafından iş kazası sayılmaması, usul ve yasaya aykırı olup Yargıtay tarafından 2010

tarihinde bozulma nedenidir. Hukuk dairesi tarafından 2010/4758 ile verilen mahkeme kararı bozulmuştur (Çolak 2013: 258).

5.17. İş Kazalarında İşveren Vekillerinin Hukuki Sorumlulukları

İşveren, sözleşmeden doğan koruma ve gözetme borcu gereği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması görevini yanında çalışan yardımcı olan kişilere bırakır. Örneğin işletme şefine, ustabaşına bırakmış olabilir. İşveren, yardımcı kişilerin işi yürüttükleri sırada işçiye verdikleri zarardan sorumludur. Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılara kanuna uygun bir şekilde bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür (Kaplan Seylen 2012: 104).

İşveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması için bir üst ilişki olarak yapılandırılması mecburidir. İşveren yükümlülüğünü başkalarına devretmesine rağmen, üzerinde bulunan üst denetim yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için, işveren vekilini talimatlarıyla yönlendirir. (Kabakcı 2009: 305).

İşverenin yardımcısının yaptığı işten doğan zararın tazmini sorumluluğundan kurtulabilmesi için işverenin yardımcısı yerinde kendisi olsaydı, aynı davranışın, borç ilişkisine aykırı düşmeyeceğini ispat etmesi gerekir. İşveren, kendi üzerinde olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu yardımcı bir kişiye bırakmış ise, TBK madde 116 hükmü uygulanır (Akdeniz 2014: 25).

Örneğin kaza, işverenin bütün uyarı ve çabalarına rağmen atölye şefinin hatalı ve kusurlu davranışından meydana gelmişse işveren değil atölye şefi ceza görür. Tazmin borcunu doğuran hukuki sorumlulukta atölye şefinin kusuru yüzünden işçi kazaya uğramışsa tazminatı ödemeye işveren mahkûm olacaktır. İşveren, TBK madde 66'ya göre kazada kusurlu olan atölye şefine rücu etme hakkına sahip olur (Gerek 20012: 161).

5.17.1. İşveren Vekillerinin İSGK ve İK'a Göre Sorumlulukları

İK madde 2'de işveren adına hareket eden ve işletmenin, işin yönetiminde görev alanlara işveren vekili denir. İşveren vekilleri işveren adına hareket ederler ve işletmenin yönetiminde görev alırlar. Temsil yetkileri işletme yönetiminin tamamına veya bir kısmına olup olmadığına bakılmaksızın, İş Kanunu bakımından işveren vekilidirler (Narter 1015: 246).

İşveren vekilinin işçilere karşı işlemlerinden ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenleri sorumludur. İK'da işverenler için olan yükümlülükler işveren vekilleri içinde geçerlidir. İşveren vekilliği aynı zamanda işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. İşveren vekilleri de İK'a göre aynı sorumluluğu taşırlar. İşveren adına hareket eden ve işin yönetimini yapan bir eleman işveren gibi sorumluluk taşır. İşveren vekilliği statüsünde çalışanların sorumluluklarının bilincinde olmaları gerekmektedir (Müngen 2011: 16).

İSGK madde 3'te işveren adına hareket edip işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekilleri bu kanun açısından işveren sayılır. İşveren vekilleri iş sağlığı ve güvenliği kanunu bakımından işverenden farklı olmayacaklardır. İşveren vekili sayılabilmek için hem işveren adına hareket etmek hem de işletmenin, işin yönetiminde görev almak gerekir (Narter 1015: 246).

İSGK madde 8'e ve TBK madde 114 ve 115 ve göre hizmet alınan kişi veya kurumlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerdeki kasıt ve ihmallerinden işverene karşı sorumlu olacaktır. Uzmanlık gerektiren bir hizmeti kanun veya yetkili makamlar aracılığı ile yerine getirenler, işverenle sorumlu olmayacaklarına dair anlaşma yapsalar bile geçersizdir. Hizmet alınan kişiler veya kuruluşlar hukuki ve cezai sorumlulukları olacaktır (Aydın ve Ezer 2014: 21).

İSGK madde 4'te işyeri hekimlerinden, iş güvenliği uzmanlarından, OSGB'den hizmet alınması işverenin sorumluluğunu etkilemeyecektir. Bu hizmetleri dışarıdan alsa bile işveren asıl sorumlu olmaya devam edecektir. Yeterli önlemler alınmayıp eksiklikler giderilmezse, iş kazası olması durumunda özen borcunu ihmal etmişlerse, işveren sorumlu olacaktır. İşverenle birlikte hizmet alınanların hukuki ve cezai sorumlulukları söz konusu olacaktır (Aydın ve Ezer 2014: 21).

İşveren vekilleri de işveren gibi iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesinden sorumludur. İşveren vekilinin sorumluluğu işverenin sorumluluğu gibi kapsamlı değil, kısımidir. İşveren vekillerine yetki devrinin konusu, yürütüm ve uygulama sorumluluğudur. İşveren vekillerine yüklenen sorumluluğun sınırları, devredilen görevlerden ve bunların kapsamında tanınan yetkiler kadardır (Kabakcı 2009: 305).

5.17.2. İşveren Vekillerinin SSGSSK'ya Göre Sorumluluğu

SSGSSK madde 12'de işveren vekili, işverenin nam ve hesabına işin yönetimini yapan kişidir. İşveren vekili, belirtilen yükümlülüklerden işveren gibi sorumludur. İşverenin nam ve hesabına göre hareket etmek ve işin yönetimini yapmak işveren vekilliği sıfatının kazanılmasında mutlaka gereklidir. İşin bütününe yönetiyorsa işveren vekilidir. İşin belli bir kısmında yönetim görevi yapıyorsa işveren vekili değildir. Bir fabrikada kısım müdürleri işveren vekili kabul edilemez. İşveren vekili fabrikanın tamamını yönetmekle görevli olan müdür ya da genel müdürlerdir. İş işveren adına yönetir, yönetimin sonuçları işverene aittir. Yönetim için gerekli olan giderler işveren adınadır. İşveren vekili, mali yükümlülüklerden işveren gibi sorumludur (İnciroğlu 2007: 40).

SSGSSK madde 88'e göre, tüzel kişiliğin borçları sebebiyle tüzel kişiliğin üst düzey yönetici ve yetkilileri borcun ödenmesinde müşterek ve müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır. Borcun icra yolu ile takibi için tüzel kişiliğe ve aynı anda üst düzey yönetici ve yetkililerine ödeme emri gönderilecektir (Olgaç ve Bulut 2012: 201).

5.17.3. İşveren Vekillerinin Cezai Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmaması sonucu olarak yaralanma ya da ölüm olayı meydana gelmişse işveren, TCK madde 85 ve madde 89'a göre cezalandırılır. Kazanın olmasına sebep olan kişi için cezai sorumluluk, söz konusudur.

İşveren gerçek kişi olsa da kendi yetki ve sorumluluğunun birçoğunu işveren vekillerine devretmek zorundadır. İşverenlerinin genelde tüzel kişi olması nedeniyle ceza sorumluluğunun şahsilik ilkesi gereği sorumlu olan işveren vekili belirlenir. İş kazası sonucunda ceza hukuku açısından sorumlu kişilerin belirlenmesi gereklidir (Bayram 2008: 257).

İşveren vekilleri işveren adına ve hesabına hareket etseler de çoğu kez tam yetkiye sahip değildirler. İşveren vekilinin yetkisine bakılarak cezai sorumluluk saptanır. Tam yetkisi olmayan işveren vekillerinin işe uygun adam seçme, bunları denetimi, hatalı kişiler ve bunların tespit ve ikazlarının yapılmasında, önlem almadıkları için kusurlu kabul edilmezler (İncirlioğlu 2007: 78).

İş sağlığı ve güvenliği önlemini hiç almayarak ya da yeterli olarak önlem almayarak iş kazası sonucu ölüme veya yaralanmaya sebep olan işveren, işveren vekili ya da bu kazaya sebep olan işçi de davranışı nedeniyle cezalandırılabilir. Cezai yaptırımlar için işyerinde iş kazası olması şart değildir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir suçun oluşabilmesi için işverenin ya da işveren vekilinin cezai yaptırımını gerektirecek şekilde kuralı ihlal etmesi yeterlidir (Oğuz 2011: 136).

TCK madde 280'e göre işyeri hekimi veya ilgili doktor görevini yaptığı sırada suçun işlendiği belirtisi ile karşılaşan sağlık mensubu, durumu yetkili makamlara bildirmezse veya geç bildirirse bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Sağlık mensubundan tabip, diş tabibi, eczacı, ebe, hemşire, sağlık hizmetlileri anlaşılmaktadır. İş kazalarındaki yaralanmalarda işyeri hekimi tarafından bildirilmesi gerekir. Şikâyet olup olmadığına bakılması, durumun tespiti hekimin görevi değildir (Çolak ve Öztürk 2011: 45).

İstanbul'daki asansör kazasında raporlara göre asansör sistemindeki arızalı olan parçanın değiştirilmemesi nedeniyle iş kazası olmuş ve 10 işçi yaşamını kaybetmiştir. Asansör kazasında mahkeme tarafından tutuklanan kişiler alt işveren veya asıl işverenin işçileridir. Uygulamada tüzel kişi işveren tarafından işveren vekili atanmaktadır. Tüzel kişi ortaklarına dokunulamamaktadır. Bunun sebebi cezaların şahsiliği ilkesinin katı bir şekilde uygulanması ve mevzuatımızdaki cezai sorumluluğun yeterince açık olarak belirlenmemiş oluşudur (Narter 2015: 231).

Tüzel kişilerde suçun faili tüzel kişi değil, tüzel kişinin organlarında görev yapan gerçek kişi olacaktır. Tüzel kişinin temsilcisi olan veya tüzel kişinin faaliyetleri için görevlendirilmiş gerçek kişi suçun faili olacaktır. Tüzel kişi tarafından işlenen suçtan sorumlu tutulacak gerçek kişi belirlenir. Suç oluşturan sonucu doğuran hareketin mutlaka sorumlu tutulan kimse tarafından yapılmasına gerek yoktur. Suç faili kavramı yanında, sorumlu fail kavramı gündeme gelmekte, sadece maddi hareketi gerçekleştiren

suç faili cezalandırılmazken, sorumlu failin cezalandırılması yoluna gidilmektedir (Narter 2015: 257).

5.18. İş Kazalarında Maddi Tazminat

Maddi Tazminatta, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması, yani işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu işçide meydana gelen her türlü kayıp zarardır. İş kazası sonucu işçinin uğramış olduğu ruhsal ve bedensel zararlar sebebiyle malvarlığındaki eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında TBK'da düzenleme bulunmaktadır. Zarara uğrayan işçinin çalışma gücünün azalması ya da tümünün ortadan kalkması ya da ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararları ve bu sebeple yaptığı bütün masrafların karşılanmasını öngörmektedir (Ekin 2010: 64).

İş kazası sonunda çalışan sigortalının en değerli varlığı olan sağlığı etkilenir. Kaza geçiren işçi el, kol, parmak ve göz gibi bazı organlarını kaybedebilir veya bazı organlarını tam kullanamama sorunu oluşabilir. Bu durum kuşkusuz çalışanın bundan sonraki sosyal hayatını ve çalışma hayatını etkileyecek ve belki de tamamen çalışma hayatının dışında kalmasına sebep olacaktır. Bunlar dolaylı olarak çalışanın gelir düzeyini de etkileyecektir. İşçi, geçirdiği iş kazası sonucunda artık sahip olduğu mesleği yürütemeyecek hale gelmiş ise bu durum işçinin meslekte kazanma gücünü kaybettiği anlamına gelir. Ancak, geçirdiği kaza sonucunda işçi artık hiçbir mesleği yapamayacak duruma gelmiş ise çalışma gücü kaybı meydana gelmiş demektir (Oral 2012: 49).

5.18.1. Maddi Tazminatta Zararın Belirlenmesi

İş kazası tarihi ile işçinin yaşam süresinin bitimine kadar olan zaman içinde, uygun neden sonuç bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir. İş kazası tarihi ile işçinin yaşam süresinin bitimine kadar olan zaman içinde, uygun neden sonuç bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir (Ekin 2010: 70).

İş kazasından doğan maddi tazminat davalarında, maddi zararın belirlenmesi için kazaya uğrayan işçinin meslekte kazanma gücünü hangi oranda kaybettiği tespit edilir. İşçinin, tam iş görebilir durumda iken kazancının sakatlanma sebebiyle ne oranda azalma olduğu belirlenir. İş kazası sonucunda bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu

durumu mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğu zaman ya da zorlandığında meslekte kazanma gücünün kaybından söz edilebilir. Yapacağı yardımların miktarını belirlemek için anılan oranı bilmek mecburiyetinde olan SGK'nın bu konudaki tespiti, maddi tazminat davalarındaki zarar hesaplamalarında kullanılmaktadır (Akın 2012: 118).

Maddi tazminat hesaplanırken iş kazasının oluşmasındaki tarafların kusur oranlarının belirlenmesi gerekir. Kusur oranları bilirkişi raporları ile yüzde oranları üzerinden belirlenir. İş kazası olaylarında genellikle hem işçinin hem de işverenin kusuru bulunmaktadır. İş kazasının oluşumunda işçinin belirlenmiş kusuru oranında maddi tazminattan indirim yapılır. TBK'a göre hâkime durumun şartlarına ve kusur durumuna göre tazminatın belirlenmesi hakkı ve yetkisi verilmiştir (Ekin 2010: 74).

İş kazası sonucu dava açılıp devam ederken işçi ölürse dava devam eder fakat davanın hesaplama şekli değişir. İşçinin ölümüne kadar maddi tazminat hesaplanır, ölümünden sonra maddi tazminat hesaplanmaz (Kılıçoğlu 2008: 237).

Meydana gelen iş kazasında işçinin de işverenin de kusuru yok ise olay kaçınılmaz etkenler sonucu meydana gelmişse tazminatın tutarı belirlendikten sonra tazminatın bir kısmına işçinin katlanması gerekir. Büyük bir kısmının ise işveren tarafından ödenmesi gerekir. İşverene ait olan işletmenin yarattığı tehlike riskinin sonuçlarına işverenin katlanması gerektiği için, işverenin kusuru olmasa da maddi tazminatın bir kısmını ödemesi gerektiği sonucuna varılır. İşverenin tazminattan sorumlu olmasının gerekçesi olarak Yargı kararları ile ortaya konulan sorumluluğun TBK'da yer aldığı görülür (Başboğa Şahbaz 2010: 161).

5.18.2. Maddi Zararda Tedavi Giderleri

Tedavi masraflarının ödenmesi için, belirlenen masrafların iyileştirme maksadıyla yapılması, yapılan tedavi masraflarının geçirilen iş kazası ile bir illiyet bağının olması gerekir. Yargılama süresince iş kazasının tıp alanında seçilmiş bilirkişilere incelenmesi ve rapor alınması gerekir (Başboğa Şahbaz 2010: 132).

İş kazasına uğrayan işçi bu sebeple vücut bütünlüğünde meydana gelen maddi zararı gidermeye yönelik tedavi giderleri, maddi tazminat kapsamına girer. İş kazası sebebiyle ölen sigortalının, ölene kadar yapılan tedavi giderleri de bu kapsama girer. Tedavi giderleriyle iş kazası arasında uygun illiyet bağı aranır. Vücutta oluşan hasarın

giderilmesine ve bu imkânsız ise artmasını engellemeye yönelik harcamalar ilave edilir. İş kazası sonucunda yaralanan ya da hastalanan işçinin tedavisi için yapılan ameliyat harcamaları, kendisine takılan çeşitli protez masrafları, kullandığı ilaçların bedelleri, yapılması gereken fizik tedavi ve rehabilitasyon masrafları da maddi zarar kapsamında kabul edilir (Akın 2012: 125).

Kazaya uğrayan işçinin yüzündeki etkinin ya da değişikliğin düzeltilmesi için estetik ameliyat olacaktır. Estetik ameliyat durumunda ameliyat giderleri gerçekleşmiş zarar sayılır. Yargıtay, estetik zararın da bedensel zarar oluşturduğuna, yapılacak olan ameliyat masraflarının bilirkişi yardımıyla önceden tespit edilmesinin mümkün olduğuna ve bu giderlerin tazminat hesabında dikkate alınabileceğine hükmetmiştir (Başboğa Şahbaz 2010: 132).

5.19. İş Kazalarında Manevi Tazminat

Bedensel zarar sebebiyle tazminat isteme hakkı zarar görene aittir. İşverenin maddi tazminattan sorumlu olduğu bazı durumlarda, işçi ya da hak sahipleri manevi tazminat isteyebilir. Zarar gören ölmeden önce dava açmış ya da dava açma iradesini açıklamış ise manevi tazminat isteme hakkı hak sahiplerine geçer. Kişisel hakları zarara uğrayanların da tazminat isteme hakkı vardır. Bir kişinin beden ve ruh sağlığının ihlali sonucunda onun yakınlarının da korunan varlıkları doğrudan zarara uğramış olabilir. TBK gereği ruhsal dengesi sarsılan kişinin kişilik haklarına saldırı sebebiyle manevi tazminat isteme imkânı vardır (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 1068).

TBK'a göre, hâkim özel halleri dikkate alarak, cismani zarara uğrayan kişiye ya da adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar adı altında adalete uygun bir tazminat verebilir. İşçinin sağlığında, ailesinin manevi tazminatı isteme hakkı yoktur. Aynı olay nedeniyle manevi üzüntü duyan yakınları manevi tazminat isteyemezler. Uğradığı iş kazasında tam kusurlu olduğu tespit edilen işçi manevi tazminat isteyemez. Manevi tazminat davasının, destekten yoksun kalma tazminat davasından farkı, ölenin ailesi tarafından açılabilecektir (İncirlioğlu 2007: 76).

Çalışanın ölümü durumunda hukuka aykırı eylem ya da eylemsizlik mağdurun ölümüne sebep olmuş ise ölenin yakınları dava açma hakkına sahiptir. Yansıma zararı söz konusudur. Manevi tazminat talep etmeleri için, işverenin bu ölümden sorumlu olması gerekir. İşverenin sorumluluğu akdi sorumluluktur. Ölüm sebebi iş kazası olması

gerekir. İşverenin sorumluluğunu gerektirir özellikler taşıması gerekir. Uygun sebep sonuç ilişkisi yani bir illiyet bağı olmalıdır (Kılıçoğlu 2008: 188, 189).

Davacı, davaya konu olayda oğlunun iş kazası sonucu yaralanması sebebiyle kendisi için manevi tazminat istemiştir. Davacının oğlu iş kazası sonucunda yüzündeki ve başındaki sıyrıklar ve cilt kesikleri sebebiyle 10 gün işinden kalacak şekilde yaralanmış, hayati tehlike geçirmediği anlaşılmıştır. Mahkeme davacı babaya oğlunun yaralanması sebebiyle 15 000 TL manevi tazminat verilmesine hükmetmiştir. Yargıtay tarafından hüküm bozulmuştur. Davacının zarar veren olayı bizzat yaşamadığı çocuğunun yaralanmasının aile ilişkilerinden kaynaklanan kişisel değerlerine doğrudan bir saldırının olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacı baba yararına manevi tazminat isteme koşulları oluşmamıştır. Bu durumda davacının manevi tazminat istemesinin reddi gerekirken yazılı biçimde kabulü doğru görülmemiş ve karar Yargıtay tarafından bozulmuştur (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 1068).

İş kazası sonucunda bedensel bütünlüğü zarar görmüş olan işçinin ya da ölümü durumunda yakınlarının manevi tazminat talebiyle karşılaşan hâkim, olayın özellikleri öyle gerektiriyorsa kusurun bulunmadığı olaylarda bile manevi tazminata karar verebilir. İlliyet bağı olmak şartıyla hâkim, durum ve şartlar göz önünde tutarak manevi tazminatı belirler. İşçinin veya işverenin yahut her ikisinin kusuru, ölenin veya cismani zarara uğrayanın birlikte kusuru varsa, özel durum ve şartlar içinde göz önünde tutularak manevi tazminat belirlenir. Ortaya çıkan iş kazasında, işverenin kusurunun bulunması mümkündür. Hâkim, manevi tazminata dayanak olan olayın özelliği olarak işverenin kusurunu dikkate alabilir (Akın 2012: 138).

Hâkim manevi tazminatları takdir ederken önemli durumları dikkate alır. Hâkimin manevi tazminatın takdiri konusunda geniş yetkisi vardır. Uğranılan zararın ağırlığı, zarar gören kişinin çevresinin ona bakışındaki değişiklik, zarar gören kişinin yaşam kalitesindeki azalma, psikolojik olarak etkilenmesi ve tarafların ekonomik gücü hâkim tarafından dikkate alınarak manevi tazminat takdir edilir (Balcı 2011: 1057).

Dava, %85 oranında meslekte kazanma güç kaybına uğrayan sigortalının manevi tazminat istemine ilişkindir. Sigortalı yargılama devam ederken 15.05.2011 tarihinde ölmüştür. Yasal mirasçıları davaya devam etmişlerdir. Mahkeme tarafından, davacıların manevi tazminat istemleri kısmen kabul edilmiştir. Her bir davacı için 10 000 TL olmak

üzere toplam 30 000 TL'nin davacılara verilmesine karar verilmiştir. Manevi tazminat için istem reddedilmiştir (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 1068).

Sorumluluk sigortası poliçesi nedeniyle sigorta şirketi tarafından ölen sigortalının kanuni mirasçısı olan anne ve kardeşlerine para ödenmiştir. Davalı şirket tarafından ise ileride açılacak maddi ve manevi tazminat davalarına mahsuben ödeme makbuzu ile belgelendirilerek annesine ve kardeşlerine para ödenmiştir. Dava açanlar buna itiraz etmemektedirler. İtiraz konusu mahkemenin belirleyeceği maddi manevi tazminat tutarından kendilerine ödenenlerin düşüp düşmeyeceğidir. İşverenin, maddi manevi tazminata mahsuben hak sahiplerine yaptığı ödemeler avans niteliğindedir. İşverence yapılan ödemeler mahkemenin belirleyeceği maddi tazminattan düşülecektir. Olayda maddi tazminat değil manevi tazminat davası açılmış olduğundan mahkemenin hükmettiği manevi tazminat tutarından ödenenlerin indirilmesine karar verilmiştir (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 257).

5.20. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

TBK madde 53'e göre, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin uğradıkları kayıpların karşılanması gerekir. SGK tarafından da sigortalının hak sahiplerine cenaze yardımı yapılmaktadır. Cenaze giderleri, maddi zarara göre özgün yapıdadır. Fakat bu destekten yoksun kalma zararının çok küçük bir bölümüdür. İşverenden talep edilebilecek cenaze masrafı, SGK tarafından karşılanmayan kısım olacaktır. SGK'dan yardım alabilme hakkı olmayan işçilere ait, cenaze masrafları destekten yoksun kalma tazminatı kapsamında sorumlulardan talep edilebilir (Akın 2012: 135).

İş kazasına uğrayan işçinin desteğinden yoksun kalanların maddi ya da manevi zararları SGK tarafından karşılanmayabilir. Hak sahipleri SGK tarafından karşılanmayan zararları için işverene başvurabilirler. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamışsa, iş kazasına uğrayan işçiye ya da ölen çalışanın desteğinden yoksun kalan hak sahiplerine tazminat öder. SGK iş kazasına uğrayan çalışanın gerçek zararlarını karşılamaz (Ekin 2010, 57).

Yakınlarının tazminat talebinde bulunabilmeleri için ölen işçinin kendilerine baktığını ve bakabilmek için gerekli maddi güce sahip olduğunu ispat etmeleri gerekir. İşçinin ölümü ile destekten mahrum kalanların zararının başlangıcı işçinin ölüm tarihidir. Zararın ne kadar süreceğinin tespiti zordur (Yiğit 2013: 162).

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası sebebiyle ölen işçinin, yaşam süresi boyunca çalışarak sağlayacağı kazancından ayırarak, desteğinden yoksun kalanlara yapılacak yardım tutarının bu kişilere peşin olarak toptan ödenmesidir. İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu iş kazasına uğrayan işçinin ölmesi durumunda, işçinin desteğinden yoksun kalan yakınları bu tazminatı isteyebilir (Ekin 2010: 89).

Destekten yoksun kalma ölüm tarihinden itibaren başlar. İş kazası sonucu yaralanan işçinin açtığı manevi tazminat davası devam ederken işçi ölürse, ölen işçi için hesaplama şekli ölüm anına kadar ve ölümden sonra olarak iki safhada yapılır (Kılıçoğlu 2008: 237).

Ölen sigortalı sağlığında kendilerine bakıyor ise anne ve baba geçimlerini sağlayamadıkları için durum ve şartlardan aksi anlaşılmadıkça ömrünün sonuna kadar bakım ihtiyacının devam edeceği kabul edilir. Gelir elde eden ana babanın ileriki yaşlarında çalışma güçlerini ve kazançlarını yitirmeleri sonucunda bakım ihtiyacı duyabilecekleri olasılığı da göz önünde tutulur. Anne ya da babadan birinin kendi sigortalılığı nedeniyle gelir alması diğerine engel değildir (Ekin 2010: 101).

Ölen işçinin eşi, nişanlısı, çocukları, evlatlığı, anne ve babası, kardeşleri ve hatta nikâhsız birlikte yaşadığı arkadaşı bile koşulların var olması durumunda tazminat talep edebilirler (Akın 2012: 135).

Destekten yoksun kalan kişilerin ihtiyacının ne zaman sona ereceği, bu tazminatı talep edecek kişiler açısından ayrıca değerlendirilir. Eşini kaybeden kadının bakım ihtiyacı bir ömür boyu sürer. Fakat bakım ihtiyacı bazı durumlarda sona erebilir. Eşini kaybeden kadın yeniden evlenince ya da bir işe girerse bu bakım ihtiyacından kurtulur. Evlenme, tazminat davasının sona ermesinden daha önce gerçekleşmiş ise işçinin ölüm günü ile dul kadının evlenme günü arasındaki zamandaki tazminatı isteyebilir. Eşini yitiren kadın ölüm olayından sonra gelir sağlayacak bir işte çalışmaya başlamış ise elde ettiği gelir kocasının kendine sağladığından az değil ise tazminata gerek yoktur (Ekin 2010: 98).

Destekten yoksun kalan çocukların tazminat talepleri ise cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık arz eder. Bakıma muhtaçlık durumuna göre yasalarca düzenlenmiştir. Destekten yoksun kalanların mutlaka mirasçı olması gerekmez. Mirasçı

olduğu halde destek ihtiyacı bulunmayanlar olabileceği gibi mirasçı olmadığı halde destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı bulunanlar olabilir (Akın 2012: 135).

Kardeşler arasında, iş kazası sonucu ölüm olmadan önceki bakım ilişkisinin olup olmadığına bakılır. Eğer bakma ilişkisi yoksa zarar oluşmuş olmayacaktır (Kılıçoğlu 2008: 101).

İş kazası sonucu ölümden önce nikâhsız eş destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilir. İlişkinin geçici nitelikte olmamasına bakılır, ortak bir yaşam sürdürme ve birbirine destek olma kararlılığının olması gereklidir. Yargıtay kararlarında destekten yoksun kalma tazminatında nikâhsız eşin nikâhli eşe göre evlenme olasılığı daha yüksek olduğundan destek tazminatında indirim yapılarak daha az hesaplanmaktadır (Kılıçoğlu 2008: 99).

Nişanlı içinde evlenme olasılığı göz önünde bulundurulur, belirli bir miktar indirim yapılır. Nişanlının evlenme olasılığı eşe göre çok fazla olduğundan yüksek bir oranda evlenme indirimi yapılarak hesaplanır (Kılıçoğlu 2008: 99).

5.21. İş Kazalarında Tazminatının Ödenmesinde İbraname ve Vergilendirme

İş kazası sebebiyle beden tamlığı ihlal edilen işçinin uğramış olduğu maddi zararın, işçinin dava açmadan önce işveren tarafından karşılanması yoluna gidilir. İşveren, işçinin zararının tamamının ödendiğinin ve tazmin sorumluluğunun kalmadığının hukuki anlamda işçiden kendisini borçtan kurtardığını, ibra ettiğini gösteren bir belge alır. İbraname ya da aklama belgesi de denen belge, işverenin işçiye anılan olay sebebiyle borcunun kalmadığının delilidir (Başboğa Şahbaz 2010: 211, 212).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu iş kazası sonucunda sürekli iş göremezliğe uğrayan davacının uğradığı zararın giderilmesine ilişkin davada, 16.06.2005 tarihli ibraname başlıklı belgeden, davacıya oluşan zararını karşılamak için maddi ve manevi tazminat ödemiştir. Ödendiğine dair ibraname alınmıştır. İbranamenin kural olarak işçiye ya da hak sahiplerine yapılmış olan ödeme ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İbranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile bu olay için alınan meblağ arasında açık bir oransızlığın bulunmaması gerekir. Olay ile alınan meblağ arasında büyük bir oransızlık varsa bu belge ibraname değil makbuz niteliğindedir (Başboğa Şahbaz 2010: 216).

İş kazaları sonucu ödenen tazminatların vergi açısından gider olarak kabul edilmeleri için ödenen tazminatların işle ilgisi olması ve sözleşmeye göre olması ya da kanuni zorunluluktan olması gerekir. İşle ilgili olsa bile işletme sahibinin kusuru sebebiyle olan tazminatlar vergi açısından gider kabul edilmezler. Firmada meydana gelen iş kazası sonucu 2007 yılında Asliye Hukuk Mahkemesince firmanın %60 oranında kusurlu olduğu, iş kazasına uğrayan işçinin ise %40 kusurlu olduğuna karar verilmiştir. Firmanın iş kazasına uğrayan işçiye yasal faizleri ile birlikte maddi ve manevi tazminat ödemesine hükmedilmiştir. Firmanın kusurlu olduğu %60 kısmı vergi açısından gider olarak kabul edilemez. %40 kısmı işçi kusurundan oluşmuştur bu kısım vergi açısından gider olarak yazılabilir (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 248).

5.22. İş Kazalarındaki Zamanaşımaları

İş kazalarında zaman aşımı, ilgili olayın gerektiği kanuna göre değişmektedir. İdari para cezalarında ilgili kurumun zaman aşımına bakmak gereklidir. Ceza durumunda ceza kanunu, haksız fiil durumunda ya da işle ilgili konularda TBK'a göre hüküm verilir.

İdari para cezalarında on yıllık zamanaşımı süresi vardır. Zaman aşımı süresinin başlangıç tarihi fiilin işlendiği tarihtir. İdari para cezaları hakkında, SSGSSK ve hüküm yoksa 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır (Bilge 2012: 92).

İşveren iş kazasına uğrayan çalışanın zararlarını doğrudan ödemek zorunda kalabilmektedir. SSGSSK madde 97'e göre hak sahiplerince aranmayan haklar beş yıl içinde istenmezse zaman aşımına uğrayacaktır (Ekin 2010: 57).

İş kazaları sigortası yönünden zamanaşımı uygulamasında hakkı doğuran olayın tarihi, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıllık süre içinde belirlenmiş olup, yapılacak olan zamanaşımı tespitinde olayın başlangıç tarihi esas alınır (Karakaş 2015: 352, 353).

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun işveren aleyhine açacağı rücu davaları aynı yasal esaslar uyarınca 10 yıllık zaman aşımına tabiidir. İşçinin veya ölümü halinde yakınlarının üçüncü kişiler aleyhine açacakları tazminat davaları ile SGK'nın üçüncü kişiler aleyhine açacağı rücu davalarında haksız fiilde, zaman aşımı bir yıldır (Müngen 2011: 20).

İş kazası 01.02.2000 tarihinde olmuştur. İş kazasına uğrayan sigortalı kaza geçirdiği tarihten 01.06.2000 tarihine kadar istirahatlı kalmış. İstirahatlı kaldığı süreye ait olan geçici iş göremezlik ödeneğini 20.05.2007 tarihinde talep etmiştir. Bu durumda hakkı doğuran olay tarihi kazanın olduğu 01.02.2000 tarihidir. Talepte bulunduğu tarihte beş yıllık hak düşürücü süre dolduğu için sigortalıya kurum tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir (Bulut ve Olgaç 2013: 155).

Bir işyerinde çalışan sigortalı işçi geçirdiği bir iş kazası sonucunda 25.02.2007 tarihinde ölmüştür. Hak sahibi olan eşi 15.04.2015 tarihinde ölüm geliri bağlanması için SGK'ya başvurarak talepte bulunmuştur. SSGSSK'a göre hak sahibi olan eşe bağlanacak ölüm gelirinin başlangıç tarihi 01.03.2007'dir. Hak sahibi eşe bağlanması gereken ölüm geliri başlangıç tarihi olan 01.03.2007 tarihinden itibaren sekiz yıl, bir ay ve ondört günlük bir süre olmuştur. Beş yıllık zaman aşımı tarihi aşılmış olduğu için ödenmeyecektir (Bulut ve Olgaç 2013: 152).

TCK'da zaman aşımı vardır. Aradan uzun bir sürenin geçmesi, delillerin elde edilmesi yönünden zorluklar ve imkânsızlıklar yaratır. Bu sebeplerden dava zamanaşımı kabul edilmiştir. Kesinleşmiş bir kararın uzun süre yerine getirilememesi de, cezanın yerine getirilmesi yönünden devletin menfaati azaltır ya da ortadan kaldırır. Aradan uzun bir zamanın geçmesi olayın unutulmasına sebep olur ve failin tehlikeliliğinin ortadan kalkmasına sebep olmuş olabilir. Bu durumda cezanın yerine getirilmesini istemekte hiçbir yarar olmayabilir. Bu tür sebepler, ceza zamanaşımının kabul edilmesini gerektirmiştir. Beş yıldan fazla ve yirmi yıldan az hapis cezasını gerektiren suçlarda zamanaşımı onbeş yıldır. TCK'ya göre beş yıldan fazla olmamak üzere hapis ya da adli para cezasını gerektiren suçlarda zamanaşımı sekiz yıldır (Toroslu 2014: 104).

5.23. İş Kazalarında Yetkili Mahkemeler

İş Kanunu'nun iş sözleşmelerine göre çalışmalarına rağmen İş Kanun'un kapsamı dışında olanlar ile bunları çalıştıranlar arasındaki uyuşmazlıkların çözümü iş mahkemelerinin değil, asliye hukuk mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Dış denetim uygulamaları nedeniyle işveren ile idare arasında meydana gelen uyuşmazlıklar, idare mahkemeleri tarafından incelenerek çözülür. Ülkemizde yargı

denetimi görevi idare mahkemeleri ve iş mahkemeleri tarafından yürütülmektedir (Aktay 2014: 135).

İK madde 108’de idari para cezalarına itirazlar görevli mahkemeye yapılacaktır. İtiraz tebliğ yapıldıktan sonra yedi gündür. KK madde 27’ye göre tebliğden sonra sulh ceza hâkimliğine başvurulması gerekir. Süresi içinde görevli hâkimliğe yapılmayan başvuru ile idari yaptırım kararı kesinleşmiş olur. İtirazlar ilgilinin kanuni temsilcisi veya vekili tarafından yapılabilir (Aydın ve Ezer 2014: 25).

Bir işletmede işverenin gerekli iş güvenliği önlemlerini almamasından dolayı iş kazaları oluşabilir. İş kazalarının işçinin yaralanmasına, sakat kalmasına ya da ölmesine sebep olabilmektedir. İş kazası sonucunda beden ve ruh olarak arızaya uğrayan sigortalının kendisi ya da ölümü durumunda yakınları tarafından İş Mahkemesine işveren aleyhine destekten yoksun kalma tazminatı ödenmesi için dava açabilirler (Kurt 2013: 171).

Hukuki düzenlemelerin uygulanmasında belirsizlik olması veya tarafların uyuşmazlığa düştüğü durumlarda bu uyuşmazlığın çözüm yeri olarak mahkemeler yetkilendirilmiştir. İş hayatında yönetimin denetim yollarından birisi de yargı yoluyla denetimdir. Çalışma yaşamında yargı yoluyla denetiminin amacı, çalışma yaşamının taraflarının çalışma mevzuatına uygun hareket etmelerini sağlamaktır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nda iş mahkemelerinin görev alanına giren iş uyuşmazlıklarının İş Kanununa göre işçilerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdine veya İş Kanunu’na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazları olduğu belirtilmektedir. Bir davanın iş davası olması için tarafların İş Kanunu’na tabi işçi ve işverenler olması gerekir. Aralarındaki uyuşmazlığında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu’na dayanan bir hak iddiasından meydana gelmiş olması şarttır (Aktay 2014: 136).

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 5’e göre belirtilen davalının ikametgâhı ya da işin yapıldığı yer Mahkemesi yetkilidir. Bu kural kamu düzenine ait bir yetki kuralıdır. Sözleşme ile başka bir mahkeme yetkili kılınamaz (Karakaş 2015: 782).

İdari para cezalarına kişiler veya kurumlar itiraz edebilir. İdari para cezalarına parayı ödeyip itiraz yapabilir ya da ödeme yapmadan itiraz edebilir. İdari para cezası kesilen kişi ceza tutarını ödedikten sonra itiraz başvurusu yapabilir. Ödeme yaparsa

indirimlerden faydalanılabılır. İtiraz aleyhe sonuçlanırsa gecikme zammı ödenmeyecektir. İtiraz lehine sonuçlanırsa yapılan ödeme geri ödenir. İtirazın diğeri bir yolu da cezayı ödemedi yapılan itirazdır. Ceza ödemedi yapılan itirazda haksız çıkılması durumunda indirimlerden yararlanılamayacaktır. Kabahatler kanununa madde 28'e göre belirlenen alt limitin altında olan mahkeme cezalarına itiraz edilemez. Sulh ceza hâkiminin kararı kesindir. Belli oranın üzerindeki para cezalarında Sulh Ceza hâkiminin kararına karşı itiraz edilebilir. İtirazlar Ağır Ceza Mahkemesine olmaktadır. Ağır Ceza Mahkemesine olan itiraz yedi gün içinde olmaktadır. Dosya üzerinden yapılacak inceleme sonucunda mahkeme itirazın kabulüne veya reddine karar verebilecektir. Mahkemenin kararı kesindir (Aydın ve Ezer 2014: 28).

SGK ödeme emirlerine, tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde alacaklı olan SGK ünitesinin bulunduğu yetkili iş mahkemesine itirazda bulunulabilir. İtiraz sonuçlandıktan sonra onbeş gün sonra 6183 sayılı kanuna göre cebri icra takip işlemi yapılır (Olgaç ve Bulut 2012: 201).

SSGSSK madde 101'e göre kanunun uygulanmasıyla ilgili uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür. İş mahkemesi bulunmuyorsa asliye hukuk mahkemeleri, iş mahkemesi olarak bu davalara bakarlar. İş mahkemeleri, SGK ile sigortalılar veya hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklara ve kanunun uygulanmasından doğan tüm davalara bakarlar (Gerek 2013: 227).

İş kazasında sigortalı ya da sigortalının ölümü durumunda hak sahipleri, yetkili iş mahkemesine başvurarak SGK kararına itiraz ederek olayın iş kazası olduğunun tespit edilmesini isteyebilirler. İşveren hiç bildirimde bulunmadı ise sigortalı ya da sigortalının hak sahipleri SGK'ya başvurarak ya da doğrudan dava yolu ile iş kazasının tespit edilmesi için iş mahkemesine başvururlar (Balcı 2011: 101).

5.24. TCK'ya Göre Cezai Durumlar ve Kavramlar

Taksir, dikkat ve özen gösterilmesi yükümlülüğüne rağmen, gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesi nedeniyle belirtilen suçun neticesinin öngörülmeyle gerçekleşmesidir. Bilinçli taksir kişinin öngördüğü neticeyi istememesine rağmen, olayın gerçekleşmesidir. Bilinçli taksirde cezalar üçte birden yarısına kadar arttırılır (Karakaş 2015: 320).

TCK madde 88'e göre kasten yaralama olayının ihmali bir davranışla işlenebileceğini öngörmektedir. Kasten insan öldürmenin olup olmadığı ihmalin varlığına bakılır. Yapılan ihmalin olayla ilgili olması gerekir. Kişinin belli bir davranışta bulunma yükümlülüğüne sahip olması, bu yükümlülüğün kanunî düzenlemelerden ya da sözleşmeden kaynaklanması gerekir. Kasıttaki kişinin davranışının başkalarının vücut bütünlüğü yönünden tehlikeli bir durum oluşturması aranır (Toroslu 2012: 120).

İşverenin yasa ve yönetmelik kurallarına göre alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranarak işçinin iş kazasına uğramasına sebep olması, dikkatsizlik ve tedbirsizlik sonucu bir kişinin yaralanmasına ya da ölmesine neden olması suçu taksirdir. TCK'da buna taksirli suçlar denir. Taksirli suçlarla ilgili işverenin hakkında uygulanacak hapis cezası, işçinin kusuru oranında indirilir. İş kazalarında çoğunlukla bir kişinin kusurundan bahsedilmez, birden fazla kişinin suçunun birleşmesiyle oluşur. Her kişi kendi kusuru oranında sorumlu tutulur (İncirlioğlu 2007: 77).

İSGK'da önlemleri almayan işveren veya önlem alsa bile denetimini yeterli yapmayan işveren, olabilecek iş kazasında, işçiye veya işçi ölürse hak sahiplerine maddi ve manevi zararları tazminle sorumludur. Ayrıca TCK'ya göre cezai sorumluluğu vardır (Kocabaş 2013: 51).

Kasıt kanununun suç saydığı eylemi ve meydana getireceği hareketin sonuçlarını bilerek ve isteyerek işlemektir. Kusur olayı kast ve taksir olarak ortaya çıkar. Taksirin kasttan farkı kanununun cezalandırdığı sonucun istenmemesidir. Örneğin bir gece kulübünde çalışanı işvereni ile kavga etmiştir. İşveren tabancasıyla sigortalı çalışanını öldürmüştür. Bu olay iş kazasıdır. İşveren kasıtlı hareketi nedeniyle sorumlu tutulacaktır (Bulut ve Olgaç 2013: 113).

Örneğin işyerinde iki işçi kavga ederse işçilerden biri diğerini öldürürse durum ne olacaktır. Olay işyerinde olduğundan, SGK açısından iş kazasıdır. Olayda illiyet olmadığından işveren sorumlu değildir. İşverenin sorumluluğu kusur prensibine dayanmaktadır (Şakar ve Yiğit Şakar 2010: 238).

Mahkemece çözümü, uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde bilirkişinin görüşünün alınmasına karar verilebilir. Mahkeme, Cumhuriyet savcısının, katılanın, vekilinin, şüphelinin veya sanığın, kanuni temsilcinin istemi üzerine bilirkişi atanmasına karar verebilir. Bilirkişi atanması mahkemeye aittir. Olayın niteliğine göre

bilirkişiyeye olay mahallinde keşif yaptırılabilceği gibi sadece dosya üzerinde inceleme yaparak raporunu düzenlemesi de istenebilir. İtirazlar muhakemece uygun bulunursa, başka bilirkişi görevlendirilir (Müngen 2011: 23).

5.24.1. Yaralanmalı İş Kazalarında Cezai Yaptırım

Taksirle başkasının vücuduna acı veren, vücut sağlığının bozulmasına neden olan, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile veya adli para cezası ile cezalandırılır. Birden fazla kişi yaralanmışsa altı aydan üç yıla kadar cezalandırılır. Taksirde kaza geçirenin vücudu zarar görmüşse ceza yarısı oranında artırılır. Taksirle yaralanma iyileşme olanağı bulunmayan bir hastalığa yakalanmışsa ceza bir kat artırılır. İş kazalarında yaralanma durumunda yaralanan kişi sayısına bağlı olarak ve yaralanma şekline bağlı olarak işveren, işveren vekiline, alt işverene üç aydan üç yıla kadar hapis cezası verilebilir (Karakaş 2015: 321).

İş kazasında işveren ya da işveren vekillerinin, tedbirsizlik ya da dikkatsizlikle yani taksirle işçinin yaralanmaya neden olmaları halinde TCK madde 89'a göre yaralanmanın özelliğine göre üç aydan bir yıla kadar hapis ve adli para cezası uygulanabilir (Gerek 2012: 163).

Taksirle başkasının vücuduna acı veren, sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına sebep olan kişi cezalandırılır. Taksirle yaralama olayı, mağdur kişinin duyularından ya da organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, vücudunda bazı kemiklerin kırılmasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit bir ize, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, hamile bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa ceza artırılır. Ayrıca, mağdurun iyileşmesi imkânı olmayan bir hastalığa uğramasına veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevini yitirmesine, konuşma veya çocuk yapma yeteneklerini kaybetmesine, yüzünde sürekli değişikliğe, hamile bir kadının çocuğunu kaybetmesine neden olursa ceza daha fazla artırılır. Taksirle yaralama olayında, birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa ceza daha da fazla artırılır (Toroslu 2014: 125).

İşyeri hekimi yaralanan kişiye ilk tıbbi yardımı yapmazsa yaralanmada artış olursa ya da doğurduğu sonuçlarda artış olursa TCK madde 88'e göre ihmali davranışlardan dolayı kasten yaralama ile dava açılacaktır. İş kazası geçirenin ilk yardım nedeniyle yaralanmada artış olursa hekim TCK madde 89'a göre taksirle

yaralama nedeniyle dava açılıp ceza verilebilir. Ceza davasının yanında ortaya çıkan zarar nedeniyle işyeri hekimi ve işveren hakkında tazminat davası açılabilir. İş kazası adli olay olduğundan dolayı ilk tıbbi yardım sonrası yaralanma ile tüm bilgilerin soruşturma için kayıt altına alınması gerekir (Çolak ve Öztürk 2011: 44).

Bilinçli taksir dışındaki taksirle yaralama suçları şikâyete bağlıdır. Bu durumdaki bir iş kazası sonucu yaralanan işçi altı ay içinde şikâyette bulunmadığı zaman soruşturma ve kovuşturma yapılamaz. Kanunda aksi yazılmadıkça iş kazasına uğrayan işçinin vazgeçmesi davayı düşürür. Fakat şikâyetten vazgeçmesi ile kamu davası düşmekle birlikte işçinin uğradığı zararın ödenmesi için şahsi dava hakkı vardır. Eğer işçi şikâyetinden vazgeçerken şahsi haklarından da vazgeçtiğini açıklarsa bu durumda hukuk mahkemesinde tazminat davası açma hakkını kaybeder (Bayram 2008: 261).

5.24.2. Ölümlü İş Kazalarında Cezai Yaptırım

TCK madde 85'e göre tedbirsizlik sonucu ya da dikkatsizlikle yani taksirle iş kazasında ölüme neden olan kişiye, üç yıldan altı yıla kadar hapis cezası verilmesini gerektirir. İş kazasına yol açan fiil, birkaç kişinin ölümüne ya da bir kişinin ölümüyle birlikte birkaç kişinin yaralanmasına yol açmışsa, ceza artacak ve üç yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası uygulanacaktır (Gerek 2012: 163).

İş kazalarında kusurlu hareketin kimin yaptığının tespiti yapılır. Gerekliyorsa yerinde inceleme yapılır, bilirkişi raporunun aldırılması gerekir. Bilirkişi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini kimlerin alması gerektiğini ve gerekli önlemlerin alınıp alınmadığını inceler. Kusur oranlarının belirlenmesi için bilirkişi incelemesi yaptırılabilir (Kaya 2014: 354).

Bilinçli taksirde cezalar üçte birden yarısına kadar arttırılır. İşverenler veya işveren vekilleri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almazlarsa, yükümlülüklerini yerine getirmezlerse iş kazası durumunda, cezalandırılabilirler (Karakaş 2015: 320).

Kanunun uygulanması ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek bütün sorunların ve şüphelerin taksir kavramı, taksirin türleri ve taksirli suçlarda davranış ile nedensellik bağının çözümlenmesi gerekir. Taksirli suçlarda sonuç, cezalandırma şartı değil, taksirli suçun kurucu unsurudur. Taksirli insan ölümüne sebep olma suçu eylemin yapıldığı

zaman değil, sonucun gerçekleştiği zaman tamamlanmış sayılır. Kanun, taksirli insan ölümüne sebep olma suçunu, olayın birden fazla insanın ölümüne neden olması ve bir veya birden fazla kişinin ölümü ya da yaralanmasına neden olması durumunu ağırlaştırıcı neden olarak öngörmüştür (Toroslu 2014: 120).

İş kazası sonrası ilk yardımda doğacak zarar ile iş kazasında yaralanan ölürse işyeri hekimi hakkında TCK madde 83'e göre ihmali davranışla kasten öldürme ile dava açılabilir ve iş hekimi ya da sorumlu ceza alabilir. Ölümle iş kazası sonrası ilk müdahale arasında illiyet bağı aranır. İşyeri hekiminin ilk yardımda bulunduğu durumlarda da ceza sorumluluğu vardır. İşyeri hekiminin ilk müdahalesi nedeniyle iş kazası geçiren ölürse TCK madde 85'e göre taksirle öldürme nedeniyle dava açılır. Ölüm veya yaralanmayla sonuçlanan iş kazası TCK madde 83 ve 89'a göre cezalandırılır (Çolak ve Öztürk 2011: 44).

İş kazalarındaki birden fazla ölüm veya bir ölüm ve bir ya da daha fazla yaralanmada verilecek hapis cezasının üst sınırı on yılı aşar. Bu nedenle dava Ağır Ceza Mahkemesinde açılır. Diğer davalar sulh ceza mahkemesinde açılır (Müngen 2011: 21).

Örneğin işyeri çalışanı işyerinde intihar ederse durum ne olacaktır. İşverenin kusuru yoksa bile intihar eden sigortalı çalışandır. İşverenin kusuru olmamasına rağmen iş kazası sayılmaktadır. Ölüm söz konusudur. İşçi kasten kendi canına kıymasına rağmen olay iş kazası olarak kabul edilmektedir. SGK 2008/108 sayılı genelgesinde sigortalının işyerindeki intiharının iş kazası sayılacağını belirtmiştir. Olay işyeri sayılan yerde geçmiştir. İşin yürütülmesi esnasında olmuştur (Karakaş 2015: 651).

Sigortalı işverence tahsis edilen özel toplu taşıma ile işe gelip giderken silahlı saldırıya uğrayarak hayatını kaybetmiştir. Olay Yargıtay'ca iş kazası olarak kabul edilmiştir (Kotan 2008: 176).

5.24.3. İş Kazalarında Adli Para Cezaları

Adli para cezasının tahsilini mümkün kılmak amacıyla kanun yargıca iki yetki tanımıştır. Sanığın ekonomik ve şahsi durumlarını göz önünde bulundurularak, adli para cezasının ödenmesi için karar verebileceği gibi bu cezanın belirli taksitler şeklinde ödenmesine de karar verilebilir. Tanınacak olan süre hükmün kesinleşmesinden itibaren bir yıldan fazla olamaz. Taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit sayısı dörtten az olamaz. İlk taksit süresinde ödenmemesi durumunda, ikinci taksit için verilen izin geçersiz olur.

Taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi halinde geri kalan kısmın tamamı tahsil edilir. Çocuklar hakkında verilen adli para cezasının ödenmemesi durumunda, ceza hapse çevrilemez. Adli para cezası yerine çektirilen hapis süresi üç yılı geçemez (Toroslu 2014: 97).

İş kazalarında suçların karşılığı olarak uygulanabilecek olan ceza türündeki diğer yaptırım, adli para cezasıdır. Adli para cezası, iş kazalarındaki hapis cezasının alternatif seçeneğini oluşturmaktadır. Kanunda günlük para cezası sistemi kabul edilmiştir. Cezanın uygulanması için TCK madde 61'deki yöntem ve sıra takip edilerek, ceza olarak uygulanacak gün sayısı bulunur. Kişinin ekonomik durumu ile bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sayısı ve bunların kendisine yüklediği mali külfet gibi şahsi halleri göz önünde bulundurulur. Bir gün karşılığında ödenecek para miktarı belirlenir. Gün sayısı ile bir gün karşılığında ödenecek para miktarı çarpılarak sonuç olarak uygulanacak gün para cezası bulunur. Kanunda, adli para cezasının gün unsuru bakımından alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Hükümlü, adli para cezasını ödemezse, Cumhuriyet savcısının kararı ile ödenmeyen kısma karşılık gelen gün miktarı hesaplanarak hapis cezası uygulanır (Üzülmez 2012: 93).

5.24.4. İş Kazalarında Ön Ödemede Uzlaşma

TCK madde 75'e göre ön ödeme koşulları yer alan suç durumunda Cumhuriyet Savcısı soruşturması sonucunda, kamu davası açmayacak, bunun yerine ön ödeme önerisinde bulunacaktır. Cumhuriyet savcısının ön ödeme işlemine başvurabilmesi için ise failin suçu işlediğine dair elinde yeterli kanıt bulunması gerekir. Ön ödeme teklifi kabul edilirse ise kamu davası açılmayacaktır. Adli para cezası ve hapis cezasının en yukarı sınırı, üç ayı geçmeyen suçların faili için ön ödeme koşulu getirilmiştir. Taksirle işlenen yaralama suçunun madde 89'daki hali en düşük miktarda ceza içermektedir. Adli para cezası veya hapis cezası denilerek seçimlik yaptırım istenmiştir. CMK madde 253'e göre iş kazası sonucu taksirle yaralanan mağdur olan işçi ile fail olan işveren aralarında uzlaşma yoluna gidebilmektedir. Yaralamanın bilinçli veya bilinçsiz taksirle olmasının bir önemi yoktur. Kazaya uğrayan işçinin uğramış olduğu zararın işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir (Kaya 2014: 356).

İşçinin uğradığı zararın giderilmesi durumunda Cumhuriyet savcısı kamu davası açmayacak ve açılan dava için düşme kararı alacaktır. Birden fazla işçinin yaralanması

durumunda ise mağdur işçilerin hepsinin uzlaşma teklifini kabul etmeleri gerekir. Aksi durumda yine kamu davası açılacaktır. CMK madde 253'e göre uzlaşma tarafların özgür iradeleriyle gerçekleşmelidir. Uzlaşmaya ait edimin yerine getirilmesi durumunda, kamu davasının açılmasına yer olmadığına, edimin ileri tarihe bırakılmasına, takside bağlanmasına, kamu davasının açılmasının ertelenmesine karar verilir. Edimin yerine getirilmemesi durumunda ise kamu davasının açılmasına karar verilir. Uzlaşmanın sağlanması durumunda, soruşturma konusu olan suç nedeniyle tazminat davası açılmayacak, açılmış olan davadan vazgeçilecektir (Kaya 2014: 357).

Ön ödemenin amacı mahkemelerin işini azaltmak, kamu davasının açılmasını önlemek, dava açılmışsa düşürmek için savcı veya yargıç tarafından önerilen para cezasının kabul edilip ödenmesidir. Ceza Kanunu, iki tür ön ödemeyi kabul etmiştir. Ön ödeme, kamu davasının açılmasını önler. Ön ödemeye sadece adli para cezası ya da kanunda yazılı cezasının yukarı sınırı üç ayı geçmeyen hapis cezası ya da her ikisini gerektiren suçlar için gidilebilir. Ön ödemenin ikinci şekli ise kamu davasının açılmasından daha sonra yapılan ve davayı düşüren ön ödemedir. Ön ödemeye tabi bir suç ile ilgili olarak Cumhuriyet savcılığının, ön ödeme işlemini yapmadan önce kamu davasını açması ya da dava konusunun değişmesi sonucu ön ödeme kapsamına giren bir suça dönüşmesi durumlarında söz konusu olur. Savcı, ön ödeme imkânını sanığa bildirmek zorundadır. Sanık, ödenmesi istenen miktarı, süresi içinde öderse kamu davası açılmaz, ödemezse dava açılır (Toroslu 2014: 108).

5.25. İş Kazası Sonrası Yapılan Soruşturmalar

TCK'ya göre, her yaralanma büyük maddi zarar oluşturan kaza olayının soruşturulması gerekmektedir. Bu soruşturma kolluk kuvvetleri tarafından gerekirse savcılık tarafından yapılır. Soruşturmada sorumlu kişilerin olup olmadığı eğer sorumlu varsa sorumluluk durumları belirlenir. Olayda sorumlu varsa, savcılık ceza mahkemelerinde dava açar. Sorumlu yoksa, savcı takipsizlik kararı vererek dosyayı kapatır (Yiğit 2013: 150).

İş kazasından ve bunun sonucu ağır yaralanma veya ölüm olayından haberdar olduktan hemen sonra belediye sınırları içinde ise ilgili polis karakoluna, belediye sınırlarının dışında ise jandarma karakoluna haber verilir. Yetkililer gönderilerek olayın tanıkları çağırılır. Düzenlenen tutanak, Cumhuriyet Savcılığı'na ulaştırılır. Savcı kaza

sonucunun ağırlığına ve teknik duruma göre bir bilirkişi ile birlikte olayın olduğu yere gelir. Savcı, bilirkişi ile birlikte görgü tanıklarının ifadelerini alarak kanıtları toplar. Hakkında kuvvetli şüphe olan kişinin kaçması ya da kanıtları karartması durumu varsa savcı, sulh ceza hâkiminden tutuklama kararı talep edebilir. Olayın bu aşamasına, soruşturma denir. Soruşturmada, tutuklama kararına sulh ceza hâkimi karar verebilir (Gerek 2012: 163).

Soruşturmada toplanan deliller suçun işlendiği şüphesi oluşturuyorsa savcı görevli ve yetkili mahkemeye hitaben iddianame düzenler. İddianamede şüphelinin ve suçtan zarar görenlerin kimlikleri açıklanır. Yüklenen suç ve ilgili kanun maddeleri açıklanır. Suçu oluşturan olaylar mevcut delillerle ilişkilendirilerek açıklanır. Şüphelinin aleyhine ve lehine olan hususlar yer alır. İddianamenin sonuç kısmında, işlenen suça TCK'da öngörülen cezalardan hangisinin uygulanması istendiği belirtilir. Ceza davaları Cumhuriyet Savcısı tarafından takip edilir. Bu tür davalara kamu davaları denir. CMK'da soruşturma, yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen safhadır. Soruşturma evresinde suç şüphesi altında bulunan kişi şüphelidir. Cumhuriyet savcısı tarafından mahkemeye sunulan iddianame ve ekindeki soruşturma belgeleri mahkemece incelenir. Yasal açıdan bir hata veya eksiklik varsa hazırlayan savcıya iade edilir, yoksa kabul edilir ve dava açılmış olur (Müngen 2011: 21, 22).

Ceza yargılamasında önce kaza sebepleri belirlenir. Kaza sebeplerini kimlerin ortadan kaldırmakla görevli oldukları araştırılır. En alt amir olan ustadan başlayarak üst amire doğru çıkılır. Kazaya sebep olan işveren vekilleri belirlenmeye çalışılır. Tespitin doğru yapılması için işveren vekillerinin yetki ve sorumlulukları açıkça ortaya konulur. Gerekiyorsa işyerinin çalışma talimatları incelenir. Yetki ve sorumluluk belirlendikten sonra yetkisini kullanmamış ve sorumluluğu yerine getirmemiş olanlar belirlenir. Bu kişiler kusurları oranında yargılanırlar (Bayram 2008: 257).

5.26. İş Kazası Sonrası Yapılan Kovuşturmalar

Dava açıldıktan sonra kovuşturma evresi başlar. Mahkeme bir duruşma günü ve saati tespit eder ve duruşmada hazır bulunması gereken kişileri çağırır. İddianame çağrı kâğıdıyla birlikte sanığa tebliğ olunur. Kovuşturma iddianamenin kabulüyle başlayıp hükmün kesinleşmesine kadar geçen süredir. Kovuşturmanın başlamasından itibaren

hükümün kesinleşmesine kadar suç şüphesi altında bulunan kişi sanıktır. CMK madde 100’de kuvvetli suç şüphesi ve tutuklama için neden varsa şüpheli veya sanık hakkında tutuklama kararı verilebilir. Şüpheli veya sanığın tutuklanma nedenleri; kaçması, saklanması, delillerin yok edilmesi, gizlenmesi, değiştirilmesi, baskı yapılmasıdır. Soruşturmada şüphelinin tutuklanmasına Cumhuriyet Savcısının istemi üzerine sulh ceza hâkimi tarafından karar verilir. Kovuşturma evresinde sanığın tutuklanma istemi Cumhuriyet savcısı tarafından yapılır. Mahkemece karar verilir. İş kazalarında bilinçli taksir varsa ağır hapis cezası durumunda tutuklama yapılabilmektedir (Müngen 2011: 22).

Taksirle yaralamanın basit ve ağırlaştırılmış şeklinin soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Fiilin bilinçli taksirle işlenmesi halinde mağdurun şikâyet etmesi aranmaz. Taksirle ölümden soruşturma ve kovuşturmada şikâyet aranmaz TCK hükümlerine göre soruşturma ve kovuşturma yapılır (Toroslu 2014: 125).

Ceza Muhakemesi Kanunu madde 158’e göre suçun şikâyete bağlı olduğunun anlaşılması halinde, mağdur açıkça şikâyetten vazgeçmediği takdirde yargılamaya devam olunmaktadır (Çolak ve Öztürk 2011: 44).

Taksirle yaralama soruşturma ve kovuşturma açılması, suçtan zarar görenin şikâyetine bağlıdır. Bilinçli taksirde şikâyete bakılmaz, kamu davası açılır. Suçtan zarar gören kişi davacı olmadığı takdirde kamu davası açılmaz (Müngen 2011: 22, 23).

İş kazasından olumsuz olarak etkilenen, suçtan zarar gören, mağdur olan gerçek ve tüzel kişiler, kovuşturmanın her aşamasında şikâyetçi olup kamu davasına katılabilirler. Davaya katılmak için mahkemeye dilekçe verilmesi şeklinde olur ya da katılma istemini içeren sözlü başvuru ile olur. Mahkeme, katılma isteminin uygun olup olmadığına karar verir. Davaya katılma istemi uygun bulunan kişi veya kişiler, katılan sıfatıyla duruşmalara katılır. Soruşturmada, kamu davası açılması için yeterli şüphe oluşturacak delil yoksa savcı tarafından kovuşturma yapılmaz yani takipsizlik kararı verilir (Müngen 2011: 23).

5.27. İş Kazalarındaki Hapis Cezalarının Çevrilmesi, Ertelenmesi, Temyizi

Bir yıl veya daha az süreli hapis cezalarına kısa süreli hapis cezası denir. Kısa süreli hapis cezasının sakıncalarını gidermek ve hükümlülerin mecburiyet olmadıkça cezaevine konulmalarını önlemek amacıyla kısa süreli hapis cezasının yerine

uygulanabilecek yaptırımlar öngörülmüştür. Hüküm kesinleştikten sonra, hükmü veren mahkeme kısa süreli hapis cezasının tamamen ya da kısmen yerine getirilmesine karar verebilir (Toroslu 2014: 93).

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareketi suç oluşturan işveren ya da işveren vekiline verilen kısa süreli hapis cezası, TCK madde 50'ye göre işveren ya da işveren vekilinin kişiliğine, ekonomik durumuna, yargılama süresince duyduğu pişmanlığa ya da suçun işlenmesindeki özelliklere göre adli para cezasına çevrilebilir. Mağdurun uğradığı zararın giderilmesi, suçtan önceki hale getirilmesi ya da cezanın ödenmesi ile cezanın tamamen giderilmesi sağlanır (Bayram 2008: 260).

Mahkeme, suçluya verdiği cezayı, koşulların gerçekleşmesi durumunda erteleme yetkisine sahiptir. Mahkemenin, hapis cezasının ertelenmesi veya ertelenmemesi yönündeki kararının gerekçeli olması gerekir. Ertelemede, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya ödemek suretiyle, tamamen giderilmesine karar verilebilir. Koşul gerçekleşinceye kadar, cezanın infaz kurumunda çektirilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi durumunda, hâkim kararıyla mahkûm suçlu cezaevinden derhal salıverilir (Üzülmez 2012: 91).

Erteleme ilk defa suç işleyen kişinin cezasının yerine getirilmesinin belirli bir süre için geri bırakılmasıdır. Fail bu arada yeniden suç işlemezse cezası infaz edilmiş sayılır veya hükümlülüğün hiç vuku bulmamış olması sayılır. Adli para cezası ertelenmez. Hem hapis cezası hem de para cezası verilmişse hapis cezası ertelenir, para cezası ertelenmez. TCK madde 51'e göre işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreli hapis cezası ertelenebilir (Toroslu 2014: 94).

Ertelemede, hapis cezanın cezaevinde geçirilmesinden belli şartlar altında vazgeçilmekte ve bu ceza toplumun içinde geçirilmektedir. Her hapis cezası da ertelemeye elverişli değildir. Ertelemenin koşulu, kişinin, daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olmasıdır. Kişinin suçu işledikten sonra yargılama süreci içinde gösterdiği pişmanlıkla tekrar suç işlemeyeceği konusunda kanaatin oluşması durumunda erteleme kararı verilebilecektir (Üzülmez 2012: 92).

Erteleme kararı veren yargıç hükümlü hakkında bir denetim süresi belirlenir. Denetim süresi bir yıldan az üç yıldan fazla olamaz. Hapis cezası ertelenen hükümlü denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlerse ya da uymak zorunda olduğu yükümlülüklerle

uymamakta ısrar ederse cezasının kısmen ya da tamamen çektirilmesine karar verilebilir. Denetimli süre hapis cezasının alt sınırının altında olmaz. Denetim süresi içinde ykmllklere uygun veya iyi halli olarak geçirilirse cezasını çekmiş sayılır (Toroslu 2014: 94).

Denetim süresi içinde kişi hakkında denetimli serbestlik tedbirlerinden biri uygulanabilir. Denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlenmezse ve denetimli serbestlik tedbirine uygun davranılmış olursa, ceza infaz edilmiş sayılır. Denetim süresi içinde suçlu, kasıtlı bir suç işerse ya da kendisine yüklenen ykmllklere uymazsa, hkimin uyarılarına rağmen uymamakta ısrar ederse, ertelenen cezanın bir kısmının veya tamamının infaz kurumunda geçirilmesine karar verilebilir (zlmez 2012: 91, 92).

Mahkeme kusurlu bulunanlar hakkında, kusur durumuna göre TCK madde 85 veya 89'teki hapis cezasına karar verilir. Hapis cezasının alt ve st sınırları yasada belirtilmiştir. Verilecek ceza, kusura ve diğer sebeplere göre mahkemece belirlenir. Davanın temyizi kararın açıklanmasından itibaren yedi gün içinde kararı veren mahkemeye dilekçe verilerek veya beyanda bulunarak yapılır. Süresi içinde temyiz başvurusu hükmün kesinleşmesini engeller. Yargıtay mahkeme kararını onaylarsa hüküm kesinleşmiş olur. Mahkeme kararını Yargıtay bozarsa sebepleri belirtilerek dosya mahkemeye geri gönderilir. Mahkemece yargılama, bozma gerekçelerine göre yeniden yapılır (Müngen 2011: 24).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş kazalarında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınamamasının çok çeşitli nedenleri olabilmektedir. Önlem alınamamasının nedenlerini devlet, işçi ve işveren açısından incelemek doğru bir çerçeve sağlamaktadır. Ülkemizde genellikle büyük iş kazaları sonrası, toplumsal duyarlılık yükselmekte, kanunlar değişmekte ve çözüm aranmaya çalışılmaktadır. Olaylar olduktan sonra, eksiklikler giderilmeye çalışılmakta daha önceki eksikliklerin aslında büyük risk yarattığı göz ardı edilebilmektedir. Uluslararası anlaşmalar ve uygulamaların gerekli oldukları büyük kaza ve felaketlerle anlaşıldıktan sonra uygulanmaya çalışılmaktadır.

İşyerlerinde işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla mükellef olup çalışanlar bu önlemlere uymakla yükümlüdürler. İşverenler, kişi ya da tüzel kişi olabilmektedirler. Tüzel kişiler yani firmalar, iş kazalarından olan zararlardan sorumludurlar. Uygulamada cezalandırılanlar ise genellikle işveren vekili dediğimiz çalışanlar ya da işçiler olmaktadır. Tüzel kişinin organları olan ortaklar, ceza almamakta bundan dolayı da önlem almak ve güvenlik masraflarını yapmakta gerektiği oranda istekli olmamaktadırlar. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği olması gerektiği anlayışla yeterince sağlanamamaktadır. Mevzuatta, tüzel kişi yönetiminin ve ortaklarının İSG önlemlerinden tam ve cezai sorumlu tutulmasının, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir adım olacağı öngörülmektedir. Suçsuz yere kurban seçilerek suçlanan işveren vekilleri de haksız yere suçlanmamış olacaktır.

İş kazası sonrası, kolluk kuvvetleri tarafından yapılan soruşturmalarda, sorumluların kusurları olup olmadığının ispatı önemli olup, sorumluluk tespiti için delillerin özenle ve bilgiyle tutanaklara geçirilmesi gereklidir. Davalarda, bilirkişilerin raporları mahkeme kararlarına dayanak oluşturduğundan bilirkişilerin yeterince donanımlı, konunun uzmanları arasından seçilmesinin sağlanması kritik bir noktayı oluşturmaktadır.

İhmal ve maliyetten kaçınma sebebiyle yapılan uygulamalar, çok vahim sonuçlar doğurabilmektedir. İş kazaları sonucu bilinçli taksir kapsamındaki sanık, onlarca yıl hapis cezasına çarptırılabilenlerde, bu hapis cezaları, bazen idari para cezalarına da çevrilememektedir.

İş kazalarında hangi durumlarda hangi mahkemelerin yetkili olduğu çok önemlidir. Eğer yanlış mahkemede dava açılırsa hak kayıpları yaşanabileceği için davaların yetkili mahkemelerde açılması gerekmektedir.

Özellikle işveren vekilleri olan çalışanlar, firmaların maliyet gerektiği için yapmadıkları iş güvenliği yükümlülüklerinden dolayı hapis cezası alabilmektedirler. İş kazası sonrası, işyeri hekimi veya ilgili doktor iş kazasını yetkili makamlara bildirmese veya geç bildirirse, hapis cezası ile karşılaşabilmektedirler. İş kazalarındaki yaralanmaların, işyeri hekimi tarafından, şikâyet durumuna bakılmadan zamanında yapılmasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Kayıt dışı çalışılan işyerlerinde, iş kazalarında olaylar örtbas edilmek istenebilmekte olup, bu etik dışı eğilimlere izin verilmemelidir.

İşveren tarafından maliyet sebebiyle yapılmayan iş güvenliği yükümlülükleri nedeniyle kazalar olabilmektedir. İş kazalarında mahkeme tarafından tutuklanan kişiler, alt işveren veya asıl işverenin işçileri olabilmektedir. Tüzel kişi olan işveren tarafından, işveren vekili atanmakta, cezaların şahsiliği ilkesince ve mevzuatımızdaki cezai sorumluluğun yeterince açık olarak belirlenmemiş olması nedeniyle, tüzel kişi ortaklarına dokunulamamaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki idari para cezaları oldukça yüksek olmasına rağmen yaptırımların caydırıcılık rolü şüphelidir. Bu cezaların işler hale getirilebilmesi için iş güvenliğini sağlama ve iş kazalarını önleme kültürünün işverenler nezdinde ve çalışma yaşamında yerleştirilmesi gereklidir.

TBK'da iş kazası sonucu yaralanma ya da ölüm gerçekleşmişse, yapılan harcamaların işverence yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Ölüm sebebiyle destekten mahrum kalanların maddi zararlarının ödenmesi gerekecektir. Çalışma gücünü tamamen ya da kısmen kaybedenlerin ileriye yönelik olarak oluşabilecek kayıplarını işverenden talep edilebilirler. Hâkim zarar gören kimsenin kendisine ya da ölümü durumunda hak sahiplerine manevi tazminat ödenmesini kararlaştırılabilir. Tazminatlar, firmalar açısından çok önemlidir, hatta firmaların kapanmalarına bile neden olabilmektedir. Tazminat sebeplerini ortadan kaldırmak için işverenlerin iş güvenliği ile ilgili kusurlarının yok edilmesi veya en aza indirilmesi gerekmektedir.

İş kazaları, çalışanların yaşamlarını ve sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. İş kazalarının işçi, işveren, toplum ve ülke açısından ciddi sosyal ve ekonomik maliyetleri

bulunmaktadır. Ülkemizde iş kazaları sonucu ölümler ve yaralanmalar hala önlenememekte, gelişmiş ülkelere göre yüksek oranlarda devam etmektedir. İş kazalarının sonucu milli ekonomiler, işletmeler, iş kazası geçiren işçiler, iş kazasında ölen işçilerin kanuni hak sahipleri, olumsuz olarak etkilenmektedir. Önlemlerin ülke çapında alınması gerekmektedir.

İş kazaları sonrası SGK'nın tedavi ve iş göremezlik ödemeleri nedeniyle devlet maddi olarak etkilenmekte, işverenler tazminatlar ödemek zorunda kalmakta, işçiler de geçici ya da kalıcı olarak etkilenebilmektedirler. İşçiler, iş kazasında yaşamlarını yitirebilmekte, çalışma güçlerini kısmen ya da tamamen yitirip sakat kalabilmektedirler. İş kazalarının önlenmesine özen gösterilmesi de bu sosyal yaraların sarılması için gereklidir.

Kayıt dışı istihdamın çok yüksek olduğu ülkemizde sosyal güvenlik kapsamında olmayan çalışanların olması oldukça düşündürücüdür. Kayıt dışı istihdamın azaltılması, iş kazalarının olumsuz etkilerini ve zararlarını azaltacaktır.

Eğitim insan davranışlarını istenilen şekle sokmak için çok önemli bir araçtır. Çalışanların yapmakta oldukları işe uygun yeterli eğitimi almaları iş kazalarının azaltılmasında önemlidir. İnsan kaynaklı iş kazalarının önlenmesinde eğitim önemli bir unsurdur. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanlara, işletmelere, ülkelere getireceği katkının bilinmesinde işverenlerin ve işveren vekillerinin eğitilmeleri gereklidir.

İş kazalarında hukuki sorunlar; gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması, eğitimin yetersiz oluşu, mevzuattaki alınacak tedbirlerin net olmaması, kanun açıklarının olmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverenlere ve işveren vekillerine hukuksal açıdan sorumluluklar ve cezai yaptırımlar yüklemektedir. İşçiler açısından iş sağlığı ve güvenliği getirmek gibi olumlu etkileri vardır. İş sağlığı güvenliği konusunda alınacak önlemlerin ve eğitimin maliyeti, mevzuatı bilmemenin getireceği olumsuz sonuçlardan daha az olacağı görülmektedir.

İşverenlerin ve üst yönetimin iş güvenliği konusunda eğitim almaları çok önemlidir. İş güvenliği konusunda eğitilmiş olmak iş güvenliği uygulamalarının yararlarının görülmesini sağlayacaktır. İş güvenliğini yasal zorunluluk olarak görmek yerine, işletmeyi daha sağlıklı, daha kaliteli bir konuma getirmek için yapılması gereken bir adım olarak görmek gerekmektedir.

Çeşitli düzenlemelere rağmen iş kazaları önlenememekte, kanunlarda düzenleme yapmak yeterli gelmemektedir. Mevzuatın hayata geçirilmesi, ancak denetim ile sağlanabilir. Denetim de sadece ceza kesmekle olmaz, eğitimle, uyarılarla ve bilinçlendirmeyle olur. Toplumda iş sağlığı ve emniyeti kültürü yerleştirilmelidir. İş kültürünün yerleştirilmesi yalnızca devlet yoluyla olmaz. Önlem almanın maliyeti sonuçlarından daha insancıldır. Devlet iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitime, bilinçlendirmeye, denetime önem vermelidir.

İş kazaları, tazminatların ve cezaların arttırılmasından ziyade önlemlerin arttırılması ile önlenabilir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili etkili önlemlerin alınması iş kazalarını azaltacaktır. İş kazaları sonucu oluşan zararların maliyetleri, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için olan harcamalara göre daha az olacaktır. İş kazalarının nedenlerinin ve doğuracağı sonuçların farkında olunması iş kazalarının önlenmesine katkıda bulunacaktır.

İşçi sağlığı ve güvenliğinin önemsendiği işlerde çalışanlar, işlerini yaparlarken daha dikkatli, hatasız ve verimli olarak çalışırlar, üretkenlikleri artar. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların psikolojik olarak bedensel sağlıklarının korunması için yapılan uygulamalardır. İş güvenliği uygulamaları kaliteyi ve verimliliği arttırır, işçi, işveren ve devletin yararına bir durumdur. İşverenlerin iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmaları gerekmekte olup bu bilincin oluşması için gerekli bütçenin ayrılması gerekmektedir. İş kazalarının maliyetleri hayli yüksek olduğu için bu maliyetlerden kurtulmanın yolu iş güvenliği önlemlerinin zamanında alınmasıdır.

Proaktif yaklaşım yani iş kazalarını olmadan etkili önlemler olarak engellemek gereklidir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işyeri düzeyinde risk değerlendirmelerinin yapılması ve önleyici hizmetlerin düzenlenmesi gereklidir. İşyerlerindeki risklerin iş noktaları bazında tespit edilmesi gerekmektedir. Tehlikelerin kaynağında önlenmesi, alınması gereken tedbirlerden taviz verilmemesi gereklidir. Devletin kontrolü ve işyerlerindeki teftişlerinin etkisi ve önemi göz ardı edilmemelidir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini, maliyet sebebiyle yerine getirmemek aynı zamanda insanlık suçu olup insanın yaşam hakkının ihlal edilmesidir. İşverenler ve sorumlu işveren vekilleri, iş kazalarının insancıl yönlerine önem vermelidirler. Bütün alınan önlemlerin ve sağlık hizmetlerinin amacının, yaşamını sürdürme mücadelesi veren çalışanın can güvenliğinin sağlanması olduğu unutulmamalıdır. İş kazası sonrası

işyerlerine, firmanın devamlılığını etkileyebilecek yaptırımlar vardır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin bilincinde olunması gereklidir.

İş kazaları olduktan sonra sigortalının ya da hak sahibi yakınlarının gelirlerinde kayıplar ve giderlerinde artışlar meydana gelebilmektedir. Bunların telafi edilmesi için hem zorunlu hem de özel sigorta kapsamının genişletilmesi gerekmektedir. Ülkemizde zorunlu özel sigortalar çok yaygın değildir. Bazı gelişmiş ülkelerde zorunlu özel sigortaların, iş kazası kayıplarında, işçiyi ve işvereni koruduğu görülmektedir. Özel sigortalar, iş kazası sonrası yaraların sarılmasına katkıda bulunacaktır.



KAYNAKLAR

Akdeniz, A.L. (2014) İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği, İÜHFM İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası İÜHFM C. LXXII, 2014, İstanbul.

Akpınar, T, (2014) İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Aktay, N, (2014) Çalışma Yaşamının Denetimi, Anadolu Üniversitesi Web Ofset tesisleri, Eskişehir.

Altinel, H. (2011) İş Sağlığı ve Güvenliği, Detay Yayıncılık, Ankara.

Balcı, M, (2011) İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara.

Aydın, U., Ezer, B. (2014) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi 2014/4 Disk Bir.Metal.Sendikası, İstanbul.

Baloğlu, C. (2014) İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu İş C 13, S 3/2014, Ankara.

Başboğa Şahbaz, Z. (2010) İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, Beta Yayınları, İstanbul.

Bayram, F, (2008) Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimi, Beta Dağıtım, İstanbul.

Bilir, N., Yıldız, N. (2013) İş Sağlığı ve Güvenliği, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Bulut, M., Olgaç, C. (2013) İş Kazaları Meslek Hastalıkları Uygulamaları ve Rücu Davaları, Bilge Yayınevi, Ankara.

Çolak, B. (2011) İşyerinde Geçirilen Kalp Krizi Olayı İş Kazası mıdır, Türk Tabipler Birliği Mesleki sağlık ve güvenlik dergisi, Nisan Mayıs Haziran, İstanbul.

Çolak, M., Öztürk, M.O. (2013) İş Kazasına Bağlı Yaralanmalar ve İşyeri Hekiminin Bazı Yükümlülükleri, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı 109, Ocak 2013, İstanbul.

ÇSGB, (2014) Çalışma Hayatı İstatistikleri, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=istatistik>, Ulaşım: 2015.10.01.

Demirdizen, Ö. (2012) İş Kazalarında İşverenlerin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları Nelerdir, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs, Haziran 2012, İstanbul.

Dikmen, B., Demir, A. (2010) İşle İlgili Ödenen Tazminatların Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu, Vergi Dünyası Dergisi, Sayı 347, Temmuz 2010, İstanbul.

Ekin, A. (2010) İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından) Yetkin Yayınları, Konya.

Gerek, M., Baybora, D., Kocabaş, F. (2013) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Web Offset Tesisleri, Eskişehir.

Göktaş, M. (2012) İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalıların Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Ödenmesi Mali Çözüm Dergisi, Kasım, Aralık 2012, İstanbul.

Gümüş, E., Bilge, S. (2012) Belge Yönetimi ve Ofis Uygulamaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

İnce, E., Gökmoğol, R. (2011) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuksal ve Örgütsel Boyutları, İstanbul.

İncirlioğlu, L. (2007) İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, Legal Hukuk Kitapları Serisi, Edirne.

Kabakcı, M. (2009) Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, Beta Yayınları, İstanbul.

Karakaş, İ. (2012) İş Kazası Uygulamaları İle Geçici İş Göremezlik ve Tazminat Davaları, Bilge Yayınevi, Ankara.

Karakaş, İ. (2015) İş Kazası Uygulamaları İş Göremezlik Sağlığı ve Güvenliği, Ünite 4, Ana Maddi Manevi Destekten Yoksun Kalma İle SGK Rücu Davaları 2. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara.

Karadeniz, O. (2012) Dünyada ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek. Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi 2012/3 Disk Bir Metal Sendikası Yayınları, İstanbul.

Kaya, T. (2012) Sosyal Güvenlik Kurumunca İş Kazalarının Soruşturulması ve Kusur Oranı Tespiti Nasıl Yapılıyor, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı 108, Aralık, İstanbul.

Kaya, A. (2014) İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, TAAD Türkiye Adalet Akademisi Dergisi Sayı 17 Nisan 2014, Aralık, Ankara.

Kılıçoğlu, M. (2008) Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri 2 Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara.

Kılış, İ. (2014) İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Kızılkum Y., Çakır, N. (2013) İş Güvenliği El Kitabı, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul.

Kotan, M. (2008) İş Kazalarında İhtilafli Konular ve Çözüm Önerileri, Yaklaşım Dergisi, Sayı 183, Mart 2008, Ankara.

Kurt, R. (2012) İş Kazalarında Bildirim, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, Sayı 285, Ocak 2012, İstanbul.

Demircioğlu, A. M. (2013) Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Basım, İstanbul.

Özcan, T. (2012) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Vergi Dünyası Dergisi, Sayı 373, Eylül 2012, İstanbul.

Özdemir, C.S. (2015) 6331 İş Kazasının Sosyal Güvenlik Yönünden Unsurları, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, Sayı 321, Ocak 2015, İstanbul.

Mertir, R. (2012) İş Kazaları İle İlgili Olarak SGK'ya Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı Var mıdır, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı 105, Eylül 2012, İstanbul.

Müngen, M.U. (2011) İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar, TMH – 469 2011/5, İstanbul.

Narter, S. (2015) İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu, İİBF İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt 17 sayı 2 Yıl 2015, İstanbul.

Oğuz, Ö, (2011) AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Hukuk Kitapları Serisi, İstanbul.

Olgaç, C., Bulut, M. (2012) Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi, Matsa Basımevi Tisk Yayın No 327, Ankara

Oral, A.İ., Piyal, B, Akın, L, Kaplan Seylen, E. T., Gerek, N. (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, Eskişehir.

Sosyal Güvenlik Kurumu, (2013) İstatistikleri, 2013 YILLIK BÖLÜM 3 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.xlsx, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari/, Ulaşım: 30.04.2015.

Sosyal Güvenlik Kurumu, (2014) Aylık Temel Göstergeler, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/000d6a5e-91ff-466a-8e88-dcef5cdb9513/2014_12_Temel_Gostergeler.pdf?MOD=AJPERES, Ulaşım: 01.10.2015.

Sosyal Security Extension, www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/RessFileDownload.do?resourceId=15161, Ulaşım: 15.10.2015.

Şakar, M., Yiğit Şakar, A. (2010) İşçiye Ödenecek Tazminatlar - İş Hukuku SGK Hukuku, Vergi Hukuku Açısından, 2010 , Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul.

Tezel, Ş. (2013) İş Kazalarında Tazminata Esas Peşin Sermaye Değerinin Hesabı, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı 118, Ekim 2013, İstanbul.

Toroslu, N. (2014) Ceza Hukuku, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, Eskişehir.

TUIK, (2014) İş kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013, Ocak 2014 yay.tar, http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLERI_RAPORU.pdf, Ulaşım: 07.06.2015.

Tunçay, S. (2012) Yönetmelikte Yapılan Son Değişiklik Kapsamında İş Kazalarında Süresinde *Bildirilmeyen* Sigortalılıktan Doğan Sorumluluğa İlişkin Bir Değerlendirme, Mali Çözüm Dergisi, Ağustos 2012, İstanbul.

Türen, U., Gökmen, Y. (2014) Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazaları Sonucu Ölümler ile Çalışanların Yaş Faktörü Arasındaki İlişki, 2014/1 Cilt 4 Sayı 1, SGD Sosyal Güvenlik Dergisi, Ocak 2014, Ankara.

Üzülmez, İ. (2012) Ceza Hukukuna Giriş, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, Eskişehir.

Yiğit, A, (2013) İş Güvenliği, Dora Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Remzi AYDIN
Doğum Yeri ve Tarihi : Uzunköprü / Edirne 14.01.1965
Yabancı Dili : İngilizce
İletişim : 0542 5534843 – remzi_aydin@hotmail.com
Eğitim Durumu : Yüksek Lisans
Lise : Tapu ve Kadastro Mes.Lisesi
Lisans : İstanbul Teknik Üniversitesi Bilgisayar Müh. 1987
Yüksek Lisans : Okan Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezsiz) 2014
Okan Üniversitesi Muhasebe ve Denetim (Tezli) 2015
Üsküdar Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezli) 2016
Çalıştığı Kurumlar : Rumeli Hayat Sigorta A.Ş. 2008-2011
Rumeli Sigorta A.Ş. 2012-Devam
Diğer Konular : B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı 2015