

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZDE İŞ KAZASI
VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI VE
İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU**

Yüksek Lisans Tezi

M. Merve MARMARA COŞAN

1150Y77202

İstanbul, Ekim 2017

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZDE İŞ KAZASI
VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI VE
İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Yüksek Lisans Tezi

M. Merve MARMARA COŞAN

1150Y77202


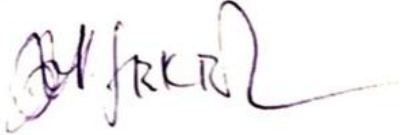

Danışman: Prof. Dr. Emin ZEYTİNOĞLU

İstanbul, Ekim 2017

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ONAY SAYFASI

Yüksek lisans öğrencisi M. Merve Mermereci Coşkun'ın "Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası... ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu" konulu tez çalışması jürimiz tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans tezi olarak (oybirliği / oyçokluğu) ile başarılı bulunmuştur.

	Adı – Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Emrah Zeythoplu	
Jüri Üyesi	: Prof. Dr. Murat Ferit Seker	
Jüri Üyesi	: Doç. Dr. Ercüment Özkoraca	

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyle uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARININ UNSURLARI

I. İş Kazası Kavramı.....	7
II. İş Kazasının Nedenleri.....	11
1. Tehlikeli Davranışlar.....	11
2. İşçilerin Bedensel Zayıflığı.....	11
3. İşçilerin Kişisel Kusurları.....	11
4. İşletmelerde Çalışma Koşullarının Yetersiz Olması.....	11
5. İşletmede Güvenlik Tedbirlerinin ve Denetimin Yetersiz Olması.....	12
6. Kişisel Koruyucu Donanımların Sağlanamaması ve Kullanılmaması.....	12
III. İş Kazasının Unsurları.....	12
1. Kazaya Uğrayanın Sigortalı Sayılması.....	13
2. Sigortalının Kazaya Uğraması.....	15
a. Kaza Kavramı.....	15
b. Vücut Bütünlüğünün İhlali veya Ölüm.....	15
c. Dıştan Gelen Bir Olay.....	16
d. İstenilmeyen Bir Olay.....	17
e. Ani Olması.....	18

3.	Meydana Gelen Kaza ile İş Arasında İlliyet Bağı.....	18
a.	Sigortalının İşyerinde Kazaya Uğraması	19
b.	Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle, Sigortalı Kendi Adına ve Hesabına Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Kazaya Uğraması	22
c.	Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, İşveren Tarafından Görev ile Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması.....	23
d.	Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması	25
e.	Sigortalının, İşverence Sağlanan Bir Taşıyla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğramaları.....	26
4.	Kaza Olayı ile Uğranılan Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağı	28
5.	Sigortalının Bedence ve Ruhça Bir Zarara Uğraması.....	30
IV.	Meslek Hastalığı Kavramı	31
V.	Meslek Hastalığının Unsurları	34
1.	Sigortalı Sayılma.....	34
2.	Hastalık veya Sakatlığın Yürütülen İşin Sonucu Çıkması.....	35
3.	Sigortalının Bedenen ve/veya Ruhen Bir Zarara Uğraması.....	36
4.	Hastalığın Yönetmelikte Yer Alması ve Belirtilen Süre İçinde Ortaya Çıkması	37
5.	Hastalığının Kurum Sağlık Raporu İle Saptanması	39

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDA İŞVERENİN

YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I.	İŞVERENİN KAZA MEYDANA GELMEDEN ÖNCEKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	42
1.	Genel Olarak	42

2.	İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri	43
a.	İşverenin Riskle Mücadele ve Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü.....	47
i.	Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	47
ii.	Risk Değerlendirme Aşamaları	50
(1)	.Tehlikenin Tanımlanması.....	51
(2)	.Risklerin Belirlenmesi ve Analizi.....	53
(3)	.Risklerin Kontrol Altına Alınması.....	54
(4)	.Risk Değerlendirilmesinin Yenilenmesi.....	54
iii.	Birden Fazla İşverenin ve Alt İşverenin Olması Durumunda Risk Değerlendirilmesi Yapma Yükümlülüğü.....	55
b.	İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü.....	57
c.	İşverenin Sağlık Gözetimi ve Denetimi Yapma Yükümlülüğü	58
d.	İşverenin Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü	58
e.	İşverenin Diğer Yükümlülükleri	60
3.	İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Yaptırımı.....	61
a.	İdari Para Cezası	61
b.	İşi Durdurma Cezası	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVEREN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KARŞISINDA HUKUKİ SORUMLULUĞU

I.	İşverenin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 21. Maddesi Kapsamındaki Sorumluluğu.....	70
1.	Genel Olarak	70
2.	İşverenin Kastı Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda İşverenin Sorumluluğu.....	73

3.	İş Kazası ve Meslek Hastalığının İşverenin Sigortalıların Sağlığını ve İş Güvenliği Mevzuatına Aykırı Hareketi Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda İşverenin Sorumluluğu.....	74
4.	Kurumun İşvereni Dava Hakkının Hukuksal Niteliği ve Sonuçları	76
5.	İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğunun Koşulları	78
6.	Sorumluluğunun Kapsamı	82
7.	Rücu Davalarında Zamanaşımı ve Faiz	84
8.	Rücu Davalarında Müteselsil Sorumluluk.....	85
9.	Rücu İşlemi Yapılamayacaklar.....	85
II.	Kanuni Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu.....	86
1.	Sigortalıları Yasal Süresi İçinde Bildirmeme Halinde İşverenin Sorumluluğu.....	86
2.	Sigortalıya İlk Sağlık Yardımlarını Yapmama Halinde İşverenin Sorumluluğu.....	88
3.	İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süresi İçerisinde Bildirmeme Halinde İşverenin Sorumluluğu	88
III-	Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu.....	89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI MEYDANA GELDİKTEN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I.	İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirme Yükümlülüğü ve İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kurum Tarafından Soruşturulması	90
1.	Sigortalıyı Çalıştıran İşveren ile Bağımsız Çalışanın Kazayı Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirme Yükümlülüğü	90
2.	Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımını.....	96
3.	İş Kazasının ve Meslek Hastalığının Kurum Tarafından Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımını	97
II.	Sigortalıya İlk Yardım Yapma Yükümlülüğü.....	99

III. İşverenin Rücu Davası Sonucu Sosyal Güvenlik Kurumuna Tazminat Ödeme Yükümlülüğü	100
a. İşverenin Sigortalıyı Kuruma Bildirme Yükümlülüğü	100
b. Kuruma Bildirilmeyen Sigortalının İş Kazasına Uğraması ve Meslek Hastalığına Tutulması Halinde İşverenin Sorumluluğu.....	101

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONUCU SİGORTALIYA VE HAK SAHIPLERİNE SAĞLANAN YARDIMLAR

I. Genel Olarak	102
1. Sağlık Yardımları.....	103
2. Parasal Yardımlar.....	105
a. Sigortalıya Geçici İş Göremezlik Süresince Günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmesi	105
b. Sigortalıya Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanması Ödeneği	110
c. Gelir ve Ödeneğin İndirilmesi.....	113
3. Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahipliğinin Kazanılması ve Hak Sahiplerine Yapılacak Parasal Yardımlar ve Koşulları.....	115
a. Eşin Hak Sahipliği	117
b. Çocukların Hak Sahipliği	118
c. Ana ve Babanın Hak Sahipliği.....	120
4. Ölüm Gelirinin Hak Sahipleri Arasında Paylaştırılması.....	120
5. Gelir Bağlanmış Olan Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği Verilmesi.....	122
6. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalı İçin Cenaze Ödeneği Verilmesi.....	123
SONUÇ	125
KAYNAKÇA	130

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları..... 33

Tablo 2: İş Göremezlik Türleri 112



Özet

İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumunda iş yerindeki üretim araçları, üretim teknolojisi ile işyerindeki çalışma şartlarının yanı sıra çalışma şartları ile ekonomik, sosyal, psikolojik ve çevresel birçok etken rol oynamaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, sanayileşme sürecine giren tüm ülkelerde, önemli toplumsal sorunların başında yer almaktadır. Hızlı ve kontrolsüz sanayileşme süreci ile üretimin giderek artması iş kazaları ve meslek hastalıkları ile birlikte çevre kirliliği gibi sorunların da, önemli boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır.

Ayrıca, teknolojinin gelişmesi ile birlikte niteliksiz ve eğitimsiz, işçilerin üretim sürecine katılması ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin, iş güvenliği, işçi eğitimi, işyeri ve işçi denetimi konularına yeterli derecede önem vermemesi iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde önemli etkenlerdir.

“Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu” konulu tezimin birinci bölümünde iş kazası ve meslek hastalığı kavramı incelenmiştir.

İkinci bölümde ise meslek iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenin yükümlülükleri incelenmiştir.

Tezimin üçüncü bölümünde, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin sosyal güvenlik kurumu karşısında hukuki sorumluluğu açıklanmaya çalışılmıştır.

Tezimin dördüncü bölümünde iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldikten sonra işverenin yükümlülükleri incelenmiştir.

Son bölümünde ise iş kazası ve meslek hastalığında sigortalıya sağlanan yardımlar ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu vefat eden sigortalının hak sahiplerine yapılan yardım ve gelir ödemeleri anlatılmıştır.

Abstract

Production tools and production technology which are used in workplace and working conditions at workplace as well as economic, social, psychological and many environmental factors have role on the formation of industrial accident and occupational disease.

Industrial accidents and occupational diseases take first place within important social problems at all countries involved in the process of industrialization. Rapid and uncontrolled industrialization process with the increase in production causes industrial accidents and occupational diseases as well as problems like environmental pollution, to reach at significant amounts.

Besides with the growth in technology, participation of unskilled and uneducated workers in production process and insufficient attention on occupational safety, training of workers, workplace and worker auditing are important factors in the formation of industrial accidents and occupational diseases.

The notion of industrial accidents and occupational disease is examined at the first chapter of my thesis with subject “The Notion of Industrial Accident and Occupational Disease and Legal Responsibility of the Employer in our Social Security System”.

Responsibilities of the employer at industrial accidents and occupational diseases are examined at second chapter.

Legal liabilities of the employer against Social Security Institution caused by industrial accident and occupational disease are explained at third chapter.

Obligations of the employer after industrial accident and occupational disease happened are examined at fourth chapter.

The contributions provided to the insured person who suffers from industrial accident and occupational disease and the contributions as well as payments provided to the rightful owner of the insured person who died because of industrial accident and occupational disease are the subjects explained at last chapter.

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
AÜHFD	: Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AVM	: Alışveriş Merkezi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Bası
BK.	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
GSMH	: Gayri Safi Millî Hasıla
HD.	: Hukuk Dairesi
HHFD	: Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
M.	: Madde
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
Vd.	: ve devamı
WHO	: Meslek Hastalığı, Dünya Sağlık Örgütü
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları modern çalışma hayatının en büyük problemlerindedir. Modern çalışma hayatı bir yandan iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltırken diğer yandan da yeni teknolojiler yeni iş kazaları ile yeni meslek hastalıklarını da getirmektedir.

Sanayi devrimi ile birlikte çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Eski çalışma düzeninden farklı olarak yeni çalışma düzenleri insanların fiziksel ve ruhsal yönlerine zarar verebilmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde temel amaç, çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halinin sağlanmasıdır.

Çalışılan ortamın ve üretim süreçlerinin yetersiz ve olumsuz koşulları, çalışanların en temel hakkı olan sağlıklı yaşama ve çalışma hakkını tehdit etmektedir. Bu nedenle işçi sağlığı iş ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınması bir zorunluluk olmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların bu alana yönelik olarak geliştirilmesi, bilimsel araştırmaya dayalı riskin doğru tanımlanması, planlı çalışma ve üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ve nihayet güvenlik önlemlerinin arttırılmasıyla sağlanabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) en önemli çalışma alanlarından biri çalışma yaşamı ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartları oluşturmaktır. ILO verilerine göre, dünyada yaklaşık olarak 1,2 milyarı kadın olmak üzere 3 milyar işgücü bulunmaktadır. Hergün ortalama olarak 1 milyon iş kazası yaşanmakta ve her yıl 2,3 milyon insan bu sebeple hayatını kaybetmektedir. Yaşanan kazalar ve oluşan zarar ise dünya genelindeki GSMH'nin %4'ü ile ancak karşılanabilmektedir. Ortaya

çıkan tablo, iş sağlığı ve güvenliğinin insan hayatından üretim sürecine kadar, toplumsal, ekonomik ve sosyal açıdan ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazası ve meslek hastalıklarının % 98'inin basit tedbirlerle önlenilecek nitelikte olduğunu belirtmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizde 2011 yılında 69.227 iş kazası yaşanmış ve iş kazası sonucunda 1.700 kişi hayatını kaybetmiştir. 2012 yılında ise 74.871 iş kazası meydana gelmiş, 744 kişi ölmüştür. 2014 yılı içerisinde, 1.626 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. 2015 yılı içerisinde ise, 1.252 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. 2016 yılında ise 1.970 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Meslek hastalığında ise, Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre 2011 yılında 697 kişi meslek hastalığına yakalanmış 10 kişi hayatını kaybetmiştir. 2012 yılında ise 395 kişi meslek hastalığına yakalanmış ve 1 kişi ölmüştür. 2014 yılı içerisinde, 494 kişi meslek hastalığına yakalanmıştır. 2015 yılı içerisinde ise 510 kişi meslek hastalığına yakalanmıştır. Ancak, işyerlerinde kayıt dışı işçilerin çalıştırılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi sebebiyle açıklanan tüm bu rakamlar gerçeği yansıtmamaktadır.

İş kazaları ile meslek hastalıkları ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır. Gelişmekte olan ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde bu oranı sayısı artmakta, gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde ise bu oran azalmaktadır.

Ülkemizde iş kazaları en çok mesai başlangıcı ile bitimine yakın saatlerde meydana gelmektedir. Kazaya en çok el, bilek, ayak ve parmaklar maruz kalmaktadır¹. Ülkemizde iş kazasında en fazla ölüm, kömür madenciliği, inşaat, metal ve taşımacılık sektöründe meydana gelmektedir². ILO istatistiklerine göre dünyada, madencilik ve inşaat sektörlerinde en çok ölümün gerçekleştiği ikinci ülke Türkiye'dir.

¹ Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 19.Bası, 2017, s.375.

² Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistikler, www.sgk.gov.tr.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için öncelikle toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması gerekmektedir. Hukuk sistemimizde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevcut düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin temelini Türkiye Cumhuriyeti Anayasası oluşturmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 12. maddesi, “ Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder. ” şeklindeki düzenlemesi ile 18. maddesinde, kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ile angaryanın yasak olduğu düzenlenmiştir. Anayasamızın 48. maddesinde, “ Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır. ” hükmü ile çalışma ve sözleşme hürriyeti dikkate alınmıştır.

Yine Anayasanın 60. maddesinde, “ Herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağını ” düzenlenmiştir. Anayasasının 49. ve 50. maddelerinde, çalışma hakkı ve çalışma şartları düzenlenmiştir.

Anayasa'nın 12. maddesine göre, herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Anayasa'nın 60. maddesinde ise “ Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.” hükmüne yer verilmiştir. Bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, sosyal güvenlik hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı dokunulmaz ve feragat edilemez bir hak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 26.12.2011 tarih, 2010/9757 Esas ve 2011/19893 Karar sayılı kararında, “ Sosyal güvenlik hakkının kişilerin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir insan hakkı olduğu, sosyal güvenliğin sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve sosyal devlet ilkesini oluşturan temel kavramlardan olduğu, Anayasa'nın 12. maddesinin “ Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz devredilmez, vazgeçilmez, temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.”

hükümleri ile Anayasasının 60. maddesinin “ Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar ” şeklindeki hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde, sosyal güvenlik hakkının kişiye kişiye sıkı sıkıya bağlı, dokunulmaz ve vazgeçilemez bir hak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır³.

Türkiye tarafından imzalanan, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın başlangıç kısmında, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması gerektiği belirtilmiştir.

1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO sözleşmesi 07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanunla, 1985 tarihli ve 161 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO sözleşmesi ise 07.01.2004 tarih ve 5039 sayılı Kanunla onaylanmıştır.

Hukukumuzda, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik temel düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktaydı. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili düzenlemelerin dağınık olmasından ötürü, Avrupa Birliği uyum süreci kapsamında “ İşte Çalışanların Güvenliği ve Sağlığın İyileştirilmesine Yönelik Önlemlerin Yürürlüğüne Konulmasına İlişkin 89/391/AET sayılı Yönergesi ” dikkate alınarak özel kanun niteliğine haiz 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile işverenlerin yükümlülükleri ve sorumlulukları tek bir mevzuatta toplanmış bulunmaktadır⁴. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda (SSGSSK) ise, iş kazası ve meslek hastalığının sonuçları düzenlemiştir. (m.13 vd.; m.63 vd.).

³ Yarg. 10 HD. 21.01.2010 tarih, 2009/18137 E., 2010/565 K.sayılı kararı, Yarg. 10 HD. 26.12.2011 tarih, 2010/9757 E., 2011/19893 K. sayılı kararı.

⁴ Cem Baloğlu, İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu İş- C.-13, S:3, y.y., 2014, s. 111.

Tezin konusu “ Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu'dur.” Çalışmada incelenen husus, Yargıtay kararları da dikkate alınmak suretiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından iş kazası kavramı ve meslek hastalığı kavramı ile işverenin 5510 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanundan doğan iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesini engellemeye yönelik yükümlülükleri ile iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldikten sonraki yükümlülükleridir.

Tez, beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının tanımı ile unsurları üzerinde durulmuştur. Bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için; sigortalı olma, kazaya uğrama, illiyet bağı ve zarar unsurlarının bulunması gerekmektedir. Yine, bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için; sigortalı olma, hastalığın yürütülen iş neticesinde çıkması, zarara uğrama, hastalığın belli bir süre içinde ortaya çıkması ve hastalığın sağlık kurulu raporu ile saptanması unsurlarının bulunması gerekir.

İkinci bölümde, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmeden önceki yükümlülükleri ile iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldikten sonraki sonraki yükümlülükleri incelenmiştir. İşverenin kaza ve meslek hastalığı oluşmadan önceki yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması böylelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için önem arz etmektedir. Bu yükümlülükler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında ele alınmıştır. Söz konusu bu Kanuna göre işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel yükümlülükleri, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği personeli çalıştırma yükümlülüğü, sağlık gözetimi yapma yükümlülüğü, çalışanları bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü ve diğer yükümlülükleri anlatılmıştır. Kaza oluştuktan sonraki yükümlülükler ise, 5510 sayılı Kanun kapsamında incelenmiştir. İşverenin, kazayı bildirme yükümlülüğü, ilk yardım yapma yükümlülüğü ve rücu davası sonucu Sosyal Güvenlik Kurumuna tazminat ödeme yükümlülüğü üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde, iş kazası ve meslek hastalığı halinde, Sosyal Güvenlik Kurumunun, sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı her türlü gider ve ödemeleri işverenden veya kusuru varsa üçüncü kişiden hangi hal ve şartlarda rücu edebileceği açıklanmaya çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde işverenin iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldikten sonraki yükümlülükleri incelenmiştir.

Beşinci ve son bölümde ise, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak sahiplerine sağlanan sağlık ve parasal yardımlar incelenmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARININ UNSURLARI

I- İş Kazası Kavramı

İş kazası uluslararası mevzuatta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “ belirli bir zarar ya da yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay ” olarak tanımlanırken Dünya Sağlık Örgütü (WHO) “ önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makine, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay ”⁵ olarak tanımlamaktadır. Her iki tanım da genel olarak birbirine benzerlik göstermektedir.

İş kazası kavramı hukukumuzda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda düzenlenmiş bulunmaktadır. Her iki kanun da iş kazasını kendi amaçları doğrultusunda tanımlamıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesinde iş kazası kavramı tanımlanmamıştır. Mülga 506 sayılı Kanunun 11. maddesi düzenlemesine paralel olarak, hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası olarak nitelendirileceği hükme bağlanmıştır ⁶.

⁵http://insaatmuh.cbu.edu.tr/db_images/file/is-sagligi-ve-guvenligi-is-kazalari-3891TR.pdf,E.T. 05.03.2017

⁶ Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 8, 2006, s. 54. (http://www.calismatoplum.org/sayi8/Nursen_Caniklioglu.pdf, E.T. 05.03.2017); Gaye Burcu Yıldız, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren Dergisi, Haziran 2010, S. 86, s. 9. (<http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-gayeburcu.pdf>, E.T.05.03.2017); Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi Değerlendirmeler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi 21.02.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, s. 18.

İş kazası;

4/I (a) kapsamındaki sigortalının;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın yine bu mevzuatta belirtilen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

4/I (b) kapsamındaki sigortalının;

- İşyerinde bulunduğu sırada,
- Yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında,
- Meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan “bedenen” veya “ruhen” özre uğratan “olay” olarak tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanun düzenlemesine göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, yukarıda belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun yönünden geçerliliğini koruyan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı'nda, “... iş kazası yasada tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir... bu madde (506 sayılı Kanun 11. madde; 5510 sayılı Kanun 13. madde) hükmüne göre iş kazası maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır... sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir... bu hallerin herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir...”⁷

⁷ Yarg. 10. HD. 06.11.2014 tarih, 2014/17731 E. ve 2014/22889 K. sayılı kararında “ ...İş kazası kanunda tanımlanmamış, ancak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uygulaması yönünden bir

İş kazası öğretide, “ sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay ” olarak tanımlanmıştır⁸.

Öğretideki bir başka tanıma göre ise, iş kazası, birdenbire veya hiç değilse, kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş⁹ zarar verici bir olaydır. Örneğin bir cam fabrikasında çalışan işçinin patlama sonucu sıçrayan cam kırıkları ile göz önünde yaralanması iş kazasıdır¹⁰.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3. maddesinin (g) bendinde ise, iş kazası, “ işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay ” olarak tanımlanmıştır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu esas itibarıyla iş kazalarının ortaya çıkmasını önlemeye yönelik önemli tedbirleri içermektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda iş kazası, herhangi bir sınırlama yapılmaksızın işveren tarafından önlem alınması mümkün olan durumlar bakımından dar bir şekilde değerlendirilmişken, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve

kazanın hangi “hal ve durumlarda” iş kazası sayılacağı “yer ve zaman ” koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir.... Açıklanan bu madde hükmüne göre, iş kazası; maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve ya sonradan bedence ve ya ruhça arızaya uğratan olaydır.... 11’inci madde teknik yönden tanımlayıcı bir hukuk kuralıdır. Bunun uygulamaya ilişkin sonucu ise, bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına anılan maddenin tanımı ve öngördüğü unsurlar çerçevesinde belirlenebileceğidir. Kanunun açık hükümleri bir yana bırakılarak, iş kazası kavramının unsurlarının belirlenmesine olanak yoktur. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı bedence ve ruhça zarara uğratan olayın, maddenin belirlediği “hal ve durumlardan” birinde meydana gelmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. Bu sınırlı durumlar dışında meydana gelen ve sigortalıyı ruh ve bedence zarara uğratan olayların iş kazası olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır.” (www.lexpera.com, E.T. 23.02.2017); Ali Rıza Okur, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Ankara 2006, s. 214.

⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. B., İstanbul 2016, 333.

⁹ Kenan Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 3. B., İstanbul 1987, s.31.; Savaş Taşkent, “İş Kazası Kavramı”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. 2, İstanbul 2001, s. 1951.

¹⁰ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 312.

Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ise, geniş kapsamlı bir şekilde, sigortalının yaptığı işle bağlantılı olarak, işverenin otoritesi altında olduğu tüm zamanı kapsayacak şekilde, meydana gelebilecek tüm durumları, sıralama yapmak suretiyle, iş kazası olarak nitelendirilmiştir ¹¹.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, iş kazası kavramı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan farklı şekilde tanımlanmıştır. Halbuki, kronolojik olarak daha sonra yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanunun, önceki tanımlamaları göz önüne alarak veya atıfta bulunarak tanımlama yapılması yeterli iken bunun yapılmadığı görülmektedir ¹². Dolayısıyla, 6331 sayılı Kanuna göre iş kazası tanımı ile 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası tanımı arasında çelişki ortaya çıkmaktadır ¹³. Bu durum ise, uygulamada bazı sorunlara yol açabilecek niteliktedir.

Doktrinde ve Yargıtay uygulamasında iş kazası “ sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence veya ruhça zarara uğratan olay ” olarak tanımlanmaktadır¹⁴. Diğer bir ifade ile işçinin, işverenin otoritesi altında iken meydana gelen kaza iş kazası olarak nitelendirilecektir.

¹¹ Madde gerekçesinde, “ Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkân verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca “işin yürütümü nedeniyle” ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkân sağlamıştır. Bunun yanında meslek hastalığında da aynı usul benimsenerek mesleki risklere maruziyet esas alınarak genel bir tanım yapılmıştır. ” Mehmet Uçum, İlgili Kanunlarla İlişkileri Karşılaştırmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İstanbul 2012, s. 54.

¹² Faruk Çınk ve Sıddık Topaloğlu, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları, Ankara, 2014, s.39.

¹³ Güzel, Okur, Caniklioğlu s. 332.

¹⁴ Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1974, s. 5.; Güzel, Okur, Caniklioğlu s.333.

5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı olarak sayılan hal ve durumlar 28.09.2008 tarihli tebliğ ile 01.10.2008 tarihinden itibaren iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan sigortalılar hakkında değil, herhangi bir işverenin otoritesi altında çalışmayan, bağımsız çalışanlar hakkında, işyerinde bulunduğu sırada veya yürütmekte olduğu işle bağlantılı olarak iş yeri dışında maruz kaldığı kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir¹⁵.

II- İş Kazasının Nedenleri

1- Tehlikeli Davranışlar

İş kazalarında çalışanların dikkatsiz, tedbirsiz, ihmalkar olmaları, koruyucu ekipman kullanmamaları, iş güvenliğine ilişkin alınmış tedbirleri işlevsiz hale getirmeleri, tehlikeli davranışlar ile kazanın meydana gelmesine etken olmaktadır.

2- İşçilerin Bedensel Zayıflığı

Yeterli fiziksel güçlülüğe sahip olmayan çalışanların, üretim sürecine katılmaları nedeniyle dış etkilerden zarar görmesi sebebiyle iş kazasına maruz kalmaktadırlar.

3- İşçilerin Kişisel Kusurları

Her iş kazasında mutlaka insan kusuru bulunmaktadır. Çalışanların disiplinsiz, ihmalkâr sınırlı ve pervazsız davranışları kazaya neden olan etkenlerdendir.

4- İşletmelerde Çalışma Koşullarının Yetersiz Olması

Çalışanların, çalışma saatlerinin fazla olması, ara dinlenmesinin verilmemesi ile çalışma koşullarındaki şartların kötü olması nedeniyle iş kazaları meydana gelmektedir.

¹⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu s.333.

5- İşletmede Güvenlik Tedbirlerinin ve Denetimin Yetersiz Olması

İş güvenliğine ilişkin mevzuatta belirlenen düzenlemelere uyulmaması nedeniyle iş kazaları meydana gelebilmektedir. İşveren ve işçilerin mevzuatta belirtilen uyulması halinde iş kazalarının meydana gelmesi asgari seviyeye inebilecektir¹⁶. Ayrıca, iş müfettişlerinin yeterli sayıda olmaması ve iş yoğunluklarının fazla olması da yeterli denetimin yapılamaması sonucu doğurmaktadır¹⁷.

6- Kişisel Koruyucu Donanımların Sağlanamaması ve Kullanılmaması

Kişisel koruyucu donanım, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği, tam olarak sınırlandırılmadığı durumlar ile iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerinden korunması, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla kullanılır. İşveren, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verir¹⁸.

Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz karşılanması gerekmektedir. İşveren, kişisel koruyucu donanımların nasıl kullanılacağı hususunda işçileri eğitim verilmesinin sağlanması gerekmektedir.¹⁹

III- İş Kazasının Unsurları

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde, bir kazanın hangi hal ve şartlarda iş kazası olarak nitelendirilebileceği belirtilmiş olduğundan madde de belirtilenler dışında meydana gelen olayların, iş kazası olarak nitelendirilmesi söz konusu değildir.

¹⁶ Soma'da meydana gelen maden faciası, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin ve denetimlerin yetersiz olması nedeniyle ortaya çıktığını göstermektedir.

¹⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu s.333.

¹⁸ Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik m.5. www.mevzuat.gov.tr

¹⁹ Resul Kurt, Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Seçkin Yayıncılık, Haziran 2015, Ankara, s.182.

1- Kazaya Uğrayanın Sigortalı Sayılması

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için her şeyden önce kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması gerekmektedir.

Kimlerin sigortalı sayılacağı Kanunun 4. ve 5. maddelerinde belirlenmiştir. Buna göre, “

- Hizmet akdi ile işveren tarafından çalıştırılanlar,
- Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise,
- Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,
- Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar,
- Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,
- Tarımsal faaliyette bulunanlar,
- Kamu idarelerinde işçi olarak çalışanlar ile,
- Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular,
- 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler,
- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler,
- Harp malulleri ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ve güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlar,

- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler
- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler” sigortalı olarak sayılmıştır.

Buna göre, Meslek Eğitim Kanununa göre aday çırak, çıraklar ve meslek yüksek okulu öğrencileri ile üniversitelerde part - time çalışan öğrenciler, İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler ile de iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamına alındığından, uğradıkları kazalar iş kazası olarak nitelendirilecektir. İş sözleşmesine tabi olarak çalışmamakla birlikte, cezaevi, tutukluve bünyesinde kurulan tesis ve atölyelerde çalıştırılan tutuklu ve hükümlülerde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanacaktır²⁰.

Aynı şekilde, harp malulleri ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ve güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlara, 5510 sayılı Kanuna tabi sigortalı olarak çalışanlar hakkında aylıkları kesilmeksizin kısa vadeli sigorta kolları bu arada iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır²¹.

Bu arada, 5510 sayılı Kanunun 6. maddesinde belirtilen, işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç), askerlik hizmetini yapmakta olan yükümlüler, kendi ülkelerinde sigortalı olan yabancılar, yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler, işe alıştırılmakta olan hasta ve maluller, onsekiz yaşını doldurmamış küçükler, tarım işlerinde çalışanlar, bağımsız çalışanlardan geliri prime esas günlük kazanç alt sınırının aşağısında kalanlar, dış temsilciliklerde çalıştırılan

²⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.379.; Güzel, Okur, Caniklioğlu s.336. ; Yarg. 10. HD. 20.09.1993 tarih, 1992/1888 E. ve 1993/9625 K. sayılı kararında, “..... Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdedilmesiyle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır... demek suretiyle endüstri meslek lisesi öğrencisinin uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilmiştir.” www.kazancı.com.

²¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu s.336.

sözleşmeli personel ve köy koruyucuları sigortalı sayılmaz. Bu nedenle, bu kişilerin uğradığı kaza, iş kazası olarak kabul edilmemektedir.

İşveren tarafından, Kuruma bildirim yapılmadan 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılanlar, bir kazaya maruz kalsalar bile, uğranılan kaza iş kazası olarak nitelendirilecektir. Sigortalı sayılanların, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu yardımlarından yararlanabilmesi için sigortalının çalışması yeterlidir. Sigortalının yaşının küçük olması, olayın iş kazası sayılmasına engel olmaz²².

Ayrıca, belirli bir süre prim ödenmesi ya da belli bir süre sigortalı olması gerekli değildir²³.

2- Sigortalının Kazaya Uğraması

a- Kaza Kavramı

Kaza, Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde “ can ya da mal kaybına neden olan kötü olay ” şeklinde tanımlanmıştır²⁴. Hukuki olarak kaza kavramının dar ve geniş olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. “ Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna amil olan sebepler kompleksinin bütününe geniş anlamda kaza adı verilir. ” Dar anlamdaki kaza ise, insanın bedenen zarar görmesi, yani ölüm veya vücut bütünlüğünün zarar görmesidir²⁵. İş kazalarında dar anlamda kaza kavramı dikkate alınmaktadır. Bu nedenle, eşyaya ilişkin zararlar iş kazası olarak nitelendirilmesi gibi bir durum söz konusu değildir²⁶.

b- Vücut Bütünlüğünün İhlali veya Ölüm

İş kazasından bahsedebilmek için öncelikle vücut bütünlüğü ihlalinin veya ölümün gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Vücut bütünlüğünün ihlali, hafif

²² Yalçın Bostancı, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası kavramı, Kamu-İş, C:8, S:1, 2005, s.4; <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/813.pdf> (E.T. 23.02.2017).

²³ Tuncay, Ekmekçi, s.380.

²⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu s.337., bkz. www.tdk.gov.tr.

²⁵ Eren s. 6., Günay İlhan Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları,2. B., Ankara 2010, s.433.

²⁶ Eren,s.6.

olabileceği gibi, ağır da olabilir. Vücut bütünlüğünün ihlali, fark edilebilir olabileceği gibi, gizli de olabilir. Vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm, kaza sonucu hemen gerçekleşebileceği gibi sonradan da ortaya çıkabilir ²⁷.

c- Dıştan Gelen Bir Olay

Sigortanın vücut bütünlüğüne veya ruh sağlığını zarara uğratan ya da ölümüne sebep olayın dış bir olay sonucu meydana gelmesi gerekmektedir. Dıştan gelen etkinin sigortalı tarafından arzu edilmemiş olması gerekir. Aksi halde meydana gelen kazanın iş kazası olarak sayılıp sayılmayacağı konusunda doktrinde görüş ayrılığı bulunmaktadır ²⁸.

Sigortalının kronik bir hastalığının normal çalışma sırasında nüksederek zarara sebebiyet vermesi iş kazası sayılmaz. Burada, zararın gerçek sebebi, iş, hareket veya gaye değildir. Esasen vücutta bulunan hastalığın dışa aksetmesidir. Bu nedenle, böyle bir durumda kazadan söz edilemez ²⁹.

Dıştan gelen sebepler, mekanik, düşme, vurma, çarpma, itme, kayma olabileceği gibi sıcaklık veya soğuklukla ilgili olabilir. Zehirli, bulaşıcı mahiyette olan sebepler ile bakteri, hayvani ve dıştan gelebilecek sebeplerde de durum iş kazası olarak kabul edilmektedir. Özellikleri itibariyle şua ve elektrik akımı, su dirençlerinden kaynaklanan olaylar hatta yıldırım düşmesi de dıştan gelen olaydır ³⁰.

Yargıtay 21 Hukuk Dairesi, 21.11.2002 tarih ve 2002/9004 Esas ve 2002/10005 Karar sayılı kararında, gece bekçiliği yapan sigortalının işyerinde çalışmakta iken geçirdiği beyin kanaması sonucu felç kalmasını iş kazası olarak nitelendirmektedir. Başka bir uyuşmazlık konusu olayda da Yargıtay işçinin, işyerinde kalp krizi geçirerek ölmesini de iş kazası olarak kabul edilmiştir ³¹.

²⁷ Eren,s..9, a.g.e Haluk Tandoğan, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, s.283 “ Vücudun noksan bulunan bir kısmının, gaye ve özellikle morfolojik bakımından yerine geçen, takma bacak takma dış ve protez gibi şeyler de vücut bütünlüğünün ihlalidir.”

²⁸ Tuncay, Ekmekçi, s.381.

²⁹ Eren,s.9; Günay, s. 434.

³⁰ Eren,s.9

³¹ Yarg. 10. HD 25.05.1976 tarih, 1975/9466 E. ve 1976/4127 K. sayılı kararında “...işverenin işçilerin sağlığını korumak için gerekli önlemleri almak ve bu konudaki koşulları eksiksiz yerine

d- İstenilmeyen Bir Olay

Dıştan gelen olay ve olayın sonuçları, sigortalı tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş olması gerekmektedir³². Doktrinde bir kısım yazar, sigortalının kendi kusuru sonucu uğradığı olayı iş kazası sayılmasına engel olmadığını kabul etmektedir.

Sigortalının kasıtlı fiillerini iş kazası olarak kabul eden görüşün kaynağını, 5510 sayılı Kanun'un 22. maddesi oluşturmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 22/b maddesi, " ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak, geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, üçte birine kadar Kurumca eksiltilir. 5510 sayılı kanunun 22/c maddesi, kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödeneceği " düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere, sigortalı tarafından istenerek gerçekleştirilen bir olayın, iş kazası olarak tanımlanmasına engel değildir³³. Nitekim Yargıtay kararlarında, sigortalının " işyerinde bulunduğu sırada " intihar etmesi olayını iş kazası olarak kabul etmektedir³⁴.

getirmekle görevli olduğu belirtilmiştir. Madde, koşulsuz olarak gerekli olanın yapılmasını öngörmekte; bu yönden tümüyle nesnel bir esastan hareket etmektedir. Bu maddede, B.K. 332`de belirtilen "hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede" önlem alma esasına yer verilmemiş olması, her iki hükmün başlıca ayırım noktasını oluşturur. Gerçekten parasal kaygılar, bazı güçlükler, süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma yükümlülüğünü etkilemez. Bu nedenle, işyerinde kalp rahatsızlığı biçiminde ortaya çıkan ve gerekli önlemler alınmadığı için ölümle sonuçlanan olay iş kazası sayılmalıdır." <http://www.kazancı.com>.

³² Eren, s.10.

³³ Güzel, Okur, Caniklioğlu s.338.

³⁴ Yarg. 9.HD. 21.10.1969 tarih, 7602/10056 K. bir kararında lojmanda meydana gelen intihar olayını, sırf lojmanı işyeri saymadığı için iş kazası saymamıştır. Metin Önel, Ziyagökalp Pusat, Yılmaz Acarbay, Sosyal Sigortalar Kararları, Ankara, tarih yok, s.70.; Müjdat Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s. 217.

e- Ani Olması

İş kazası, ani bir olay veya çok kısa bir süre içerisinde meydana gelmelidir³⁵. Ani olaydan veya çok kısa sürede gerçekleşmesinden kasıt “ başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defada meydana gelmesi” dir³⁶. Önemli olan olayın bir defada meydana gelmesi olup, olayın kısa bir zaman dilimi içerisinde meydana gelmesi şart değildir. Ani olayın, birkaç saate varan süre içerisinde meydana gelmesi de mümkündür³⁷. İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki en önemli fark anilik unsurudur. İş kazası ani veya kısa bir zaman dilimi içerisinde meydana gelirken, meslek hastalığı uzun bir zaman parçası içinde tekrarlanan olaylar sonucu doğmaktadır³⁸.

3- Meydana Gelen Kaza ile İş Arasında İlliyet Bağı

İşçinin geçirmiş olduğu her kaza, iş kazası sayılmaz. Bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için, önce işçinin gördüğü iş ile kaza arasında daha sonrasında ise kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekir³⁹.

Meydana gelen kaza ile sigortalının gördüğü iş arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre, meydana gelen olayı yaratmaya elverişli nitelikte bulunması ve sigortalının gördüğü işle bağlantılı olması gerekmektedir⁴⁰.

Meydana gelen bir kaza 5510 sayılı Kanun'nun 13. maddesinde sayılan haller içinde meydana gelmiş olsa bile, bir iş kazasının varlığından bahsedilebilmesi için, görülen iş ile kaza arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının saptanması gerekmektedir. Sigortalı, işverenin emir ve otoritesi altında bulunduğu sırada kazaya uğraması durumunda, illiyet bağı gerçekleşmiş olduğu varsayılır. Ancak, kaza

³⁵ Eren, s.10 ; Tuncay s.221 ; Günay, s. 434.

³⁶ Eren, s.10.

³⁷ Eren, s, 10. “ Gaz zehirlenmeleri durumunda, harici olay birkaç saate varan bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmektedir.”

³⁸ Eren, s, 10. ; Tuncay, Ekmekçi, s.383.

³⁹ Eren, s.11. ; Tuncay, Ekmekçi, s.383.

⁴⁰ Eren, s.13

sigortalının kendine ait işi gördüğü sırada meydana gelmiş ise işverenin emir ve otoritesi altında olsa bile iş kazasının varlığından bahsetmek mümkün olmayacaktır⁴¹.

a. Sigortalının İşyerinde Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanununun 13 maddesinin 1/a bendi “ sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kazayı başka koşul aramaksızın iş kazası ” olarak kabul etmiştir.

Sigortalının “ iş yerinde bulunduğu sırada ” uğradığı zarar verici olaylar, diğer unsurlarında bulunması koşulu ile sigortalının o anda çalışıp çalışmadığına veya işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılır⁴². Başka bir ifade ile “ işçi, işyerine ayak bastığı andan, işyerini terk edeceği ana kadar, çalışır durumda olsun olmasın, işverenin otoritesi altında olup olmadığı münakaşa dahi edilmeden ve bu hususun araştırılmasına mahal vermeden korunmaktadır ”⁴³.

Bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için işyeri kavramının sınırlarının çizilmesi gerekmektedir.

İşyeri, 5510 sayılı Kanununun 11. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre işyeri; sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olup, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlantılı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.

⁴¹ Tuncay, Ekmekçi, s.385.

⁴¹ Eren, s.13

⁴² Şakar, s.217; Yarg. 9. HD. 15.5.1969 tarih, 2169/5406 sayılı kararında, “ Sigortalının, işyerinde bulunduğu sırada vukua gelen kaza, işkazasıdır. Kendisinin evvelce kaza geçirmiş olması işkazası sayılmasına engel teşkil etmez.” Önel, Pusat, Acarbay, s.70.

⁴³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.339.; Özkan Bilgili, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, 1.Baskı, Ankara: Ankara SMMM Odası Yayın No: 60, 2008, s.484.

Bu bağlamda, sigortalının işini yaptığı yerin yanı sıra işyerinden sayılan işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu, büro gibi diğer eklentiler ile araçlarda meydana gelen kazalar da iş kazası sayılacaktır⁴⁴. Ancak personelin ikametleri için tahsis edilmiş olan lojmanlar, işin görüldüğü yerle birlikte aynı binada bulursa dahi, işyeri sayılmaz. Bu sebeple, lojmanda vuku bulan intihar iş kazası değildir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işverenin, geceleri iş yerinde kalan sigortalılar için yıkanma yerleri hazırlamadığı gerekçesi ile sigortalının iş saatleri dışında işyeri yakınında bulunan dereye girerek boğulması olayını iş kazası olarak kabul etmiştir⁴⁵.

Sigortalının çalıştığı araçlar da işyerinden sayıldığı için işi gereği taksi, kamyon, otobüs vb. araçta iken kaza geçirenlerin uğradıkları bu kazalar da iş kazası sayılır. Örneğin kamyon şoförü olarak çalışan bir sigortalının hafriyat taşırken, kamyonun viraja hızlı girmesi nedeniyle devrilmesi sonucu ölmesi durumunda meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilmelidir⁴⁶.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu bakımdan sigortalıların avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışırken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar⁴⁷, mutfakta çalışan sigortalının zeminin yağlı ve kaygan olması nedeniyle

⁴⁴ Yarg.9.HD. 21.10.1969 tarih, 7602 E., 1005 K. .sayılı kararı Aktaran: Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul: Beta yayınları, 1999, s.65.; Özkan Bilgili, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, 1.B., Ankara: Ankara SMMM Odası Yayın No: 60, 2008, s.484.

⁴⁵ Abdulkadir Bacanak, “ Suda Boğulan İşçinin İş Kazası, İşyeri, Bağlı İşyeri, Eklentileri Kavramları ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun İki Kararı ”, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, İstanbul, 2008/8. s. 152-171.

⁴⁶ İsa Karakaş, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, 1.B., Ankara, Adalet Yayınevi,2009, s.24

⁴⁷ SGK., 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.2.

kayarak düşmesi sonucu ayağının kırılması v.b kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir.

Sigortalının uğradığı kaza, çalışma saatleri dışında meydana gelse bile iş kazası olarak kabul edilmektedir⁴⁸. Örneğin, öğle tatilinde veya çay molasında sigortalının yaralanması iş kazası olarak kabul edilmektedir.

Yargıtay bir kararında, gece bekçiliği yapan sigortalının iş yerinde iken beyin kanaması geçirmesi sonucu felç kalması olayını, olayın işyerinde meydana gelmiş olması nedeni ile iş kazası olarak nitelendirmiştir⁴⁹.

Yargıtay yeni bir kararında, sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesini iş kazası saymış ancak ölüm olayında işverenin kusuru bulunup bulunmadığının tespiti açısından kalp krizinde, işyerindeki çalışma koşulları, sigortalının bünyesinin zorlanıp zorlanmadığı, alınması gerekip de alınmayan önlemlerin neler olduğu, işçinin bu önlemlere uyup uymadığının ayrıca kişinin yaşının, beslenme şekli ve kültürünün, genetik özelliklerinin ve yapısının, tütün ve alkol bağımlılığının, egzersiz durumunun göz önünde tutulması gerektiği sonucuna varmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumunun 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı genelgesine göre, dışarıdan bir etki veya herhangi bir olayla ilgisi olmaksızın işyerinde geçirdiği bir kalp krizi veya bir başka hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünü iş kazası olarak kabul edilmemektedir⁵⁰.

Kaza olayı olarak nitelendirilecek olay, herhangi bir kimsenin başına gelebilecek türde kaza ise iş kazası olarak nitelendirilemez⁵¹.

⁴⁸ Reşat Atabek, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978., s.52; Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.322

⁴⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.341.

⁵⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.391.

⁵¹ Örneğin, köpek ısırması, göze toz kaçması, ayak burkulması...

b- Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle, Sigortalı Kendi Adına ve Hesabına Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Kazaya Uğraması

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların işverenleri tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle işyerinde veya işyeri dışında; 4/I(b) kapsamındaki sigortalıların ise yürütmekte oldukları iş nedeniyle, işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır.

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar bakımından “ işveren tarafından yürütülmekte olan iş ” ifadesi, sigortalının işyerinde veya işyeri dışında işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı güvence altına alınmasını sağlamaya yöneliktir. Buna göre, torna atölyesinde çalışan sigortalının elini makineye kaptırması, tarlada çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlada çalışan sigortalının traktörü devirerek yaralanması veya işverene ait traktör ile tarlaya giderken yolda kaza geçirmesi, beyaz eşya tamir bakım servis işyerinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden iş kazası sayılmaları gerekmektedir⁵².

Yargıtay, sigortalının traktörün römorku ile görevli olduğu yere giderken römorkun bağlı olduğu pimin kopması sonucu sol omzunun römorkun kasasına çarpması sonucu yaralanması ve malul kalmasını iş kazası olarak nitelendirmiştir. Yine, Yargıtay başka bir kararında, belediye temizlik işçisinin çöp toplama esnasında terörist saldırısına uğraması sonucu vefat etmesi olayını iş kazası olarak nitelendirmiştir⁵³.

4/I(b) kapsamındaki sigortalıların işyeri dışında yürütmekte oldukları iş nedeniyle meydana gelen kazalar da iş kazası sayılacaktır. Kasaphane işyeri işleten sigortalının getirilen etleri almak için işyeri dışına çıktığında bir aracın kendisine

⁵² SGK., 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.3.

⁵³ Yarg. 10. HD. 13.10.1987 tarih, 5024/5139 sayılı kararında. “işveren tarafından görevli olarak başka yere gönderilmesi başka yere gönderilmesi sırasında sigortalının yol üstünde bir parkta arkadaşlarıyla otururken bomba patlaması sonucu ölmesi ” olayı iş kazası olarak sayılmıştır. Güzel, Okur, Caniklioglu s.342.

çarpması, marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması ya da tarlasına giderken yolda traktörü ile kaza geçirmesi gibi kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

Ancak uğranılan kazanın yürütülen iş ya da çalışma konusu ile ilgili olup olmadığı konusunda titiz bir inceleme yapılmalıdır. Bu kapsamda sigortalının kazaya uğradığı yer ya da güzergah üzerinde bulunan bir müşteri ile halen sürmekte olan bir ticari ilişkisinin bulunup bulunmadığı, yeni kurulan bir ilişkinin ispatı bakımından daha önce yapılan yazışmalar, telefon görüşmeleri, tanık beyanları gibi bir çok husus araştırılmalıdır⁵⁴.

Yürütülmekte olan iş nedeniyle maruz kalınan kaza tipik bir iş kazasının tüm özelliklerini yansıtmaktadır. Çünkü bu halde kazanın oluşumu doğrudan doğruya yapılan iş nedeniyle vuku bulmakta ve illiyet bağı söz konusu olmaktadır⁵⁵.

c- Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazaların iş kazası sayılması gerekmektedir. Burada göz önünde bulundurulması gereken husus, meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitidir⁵⁶.

Sigortalının işveren tarafından başka yere gönderilmesi durumunda “ normal yaşantı içerisinde kalmak koşulu ile ” boş zamanlarda dâhil olmak üzere meydana gelen kaza iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Görev yerinin aynı veya başka bir

⁵⁴ Nurşen Caniklioğlu, "Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar", Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, 1.B, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 26-27 Ocak 2007, s.71.

⁵⁵ Karakaş, s.25.

⁵⁶ Tuncay, Ekmekçi, s.396.; Güzel, Okur, Caniklioğlu s.342.

ilde veya yabancı bir ülkede olması önem taşımaz. Sigortalı, işverenin işi için başka yere gitmektedir, öyleyse işverenin otoritesi altındadır. Madde hükmü “ sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda ” ibaresini kullanmış, bu zamanın nasıl değerlendirileceği hususunda bir açıklama yapmamış ve herhangi bir ayırım öngörmemiştir⁵⁷. Ayrıca verilen görevin, sigortalının yaptığı asıl işle ilgili olup olmaması da önem taşımaz.

İşveren tarafından, işyerinde çalışan bir sigortalının işverenin evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirilmesi halinde sigortalının işverenin evine gidip gelmesi sırasında uğradığı kaza, muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde meydana gelen kaza, görevlendirmeye gittiği İstanbul'dan Bursa'ya otobüs ile dönüşünde, trafik kazası sonucu yaralanma veya yolda verilen mola sırasında maruz kalınan kaza sonucu yaralanma, olaylarının iş kazası sayılması gerekmektedir. Yargıtay, bu konuyla ilgili verdiği bir kararında, anonim şirket genel müdürünün görevli olarak başka bir yere giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu ölümünü iş kazası saymıştır. Yargıtay başka bir kararında da işveren tarafından görevli olarak Avrupa'ya gönderilen ve dönüş yolunda aynı işverenin diğer bir sigortalısının kullandığı araçta trafik kazası sonucu sigortalının ölmesi olayını da iş kazası saymıştır⁵⁸.

Görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Sigortalı, görevli olarak bir yere giderken kazada karıştığı bir kavga sonucu yaralansa veya görevli olarak başka yere giderken içki içip alkol komasına girmesi durumu iş kazası sayılmaz. Çünkü, sigortalı artık işverenin otoritesi altından çıkmıştır ve görev ile kaza arasındaki illiyet bağı sona ermiştir⁵⁹.

⁵⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu s.343; Yarg. 10. HD. 09.10.1984 tarih, 1866/1976 sayılı kararında “ sigortalının gönderilmiş bulunduğu yere giderken ölüm olayının meydana gelmiş bulunması yönü kesinlikle belli olmayıp şüpheli kalmaktaysa sigortalı yararına değerlendirme ilkesi gereğince ağır basan olasılık olarak sigortalının görevle gönderildiği yere giderken kazaya uğradığının ve dolayısıyla da olayın iş kazası niteliğini kazandığına ” karar vermiştir.; Cüneyt Olgaç ve Mehmet Bulut, 1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili Mevzuat, Ankara, Türmob Yayınları,2009, 369.

⁵⁸ Tuncay, Ekmekçi, s.396.

⁵⁹ Tuncay, Ekmekçi, s.396.; Yarg. 10 HD. 26.09.1989 tarih 4351/6491 sayılı kararında, “ ... sigortalı işçinin, işyerine giderken bindiği belediye otobüsünden indikten sonra bir aracın çarpması sonucunda yaralanması olayında iş ile kaza arasında medem sonuç bağı bulunmadığından iş

Yargıtay ise verdiği bir kararında sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda, görevli olarak ayrıldığı işyerinden tekrar dönüncüye kadar normal yaşantı sınırları içerisinde kalmak şartıyla boş zamanlarında sinemaya, kahveye, eğlence yerlerine gidebileceğini bu sırada uğrayacağı risklere karşı sigortalı olması gerektiğini belirtmiştir ⁶⁰.

Bu düzenleme ile bağımlı çalışanlar açısından geniş bir sosyal korumanın sağlandığı ifade edilebilir ⁶¹. Ancak bağımsız çalışanlar açısından işverence görevli olarak işyeri dışına gönderilme olgusu söz konusu olmayacağından, bağımsız çalışanlar bu korumadan yararlanamayacaklardır.

d- Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması

Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kaza iş kazası sayılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dir Yönetmeliği ⁶² 14. maddesi gereğince, “ kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği ” düzenlenmiştir.

Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Çalışma süresinden

kazası sayılmaz. ”; Yarg. 10. HD. 09.10.1984 tarih, 1866/1976 sayılı kararında “ ... sigortalının gönderilmiş bulunduğu yere giderken ölüm olayının meydana gelmiş bulunması yönü ile kesinlikle belli olmayıp süpheli kalmaktaysa sigortalı yararına değerlendirme ilkesi gereğince ağır basan olasılık olarak sigortalının görevle gönderildiği yere giderken kazaya uğradığının ve dolayısıyla da olayın iş kazası niteliği taşıdığı kabulü gerekir.”

⁶⁰ Yarg. 10. HD. 02.06.1983 tarih, 2601/3302 sayılı kararı, Aktaran: Mustafa Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara: Olguç Matbaası, 1985, s.120.

⁶¹ Özkan Bilgili, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, 1.B., Ankara: Ankara SMMM Odası Yayın No: 60, 2008, s.484.

⁶² RG., 14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı.

sayılan bu zamanlarda, sigortalı kadın çalışanın başına gelen, ani ve zarar verici olaylar⁶³ iş kazası sayılacaktır.

Kadın sigortalı, süt izni sırasında serbesttir, süt iznini işyeri dışında da kullanabilir⁶⁴. Kadın sigortalı, süt izni sırasında işyerinde kaza geçirirse SSGSSK. m.13/1(a) gereğince zaten iş kazası gerçekleşmiş olacaktır. Yine, bağımsız çalışan kadın sigortalı da çocuğuna süt vermek için ayırdığı bir zamanda işyerinde kaza geçirirse, m.13/1(a) kapsamında iş kazasına uğramış olacaktır⁶⁵.

Diğer bir ifadeyle, sigortalı İş Kanunu'nda belirlenmiş olan izin süreleri içinde çocuğunu emzirmek için işyerinden ayrıldığı sırada veya işyerine dönerken bir kazaya uğrar ise SSGSSK. m.13/1(d) uyarınca iş kazasına uğramış sayılacaktır⁶⁶.

Nitekim Yargıtay da, sigortalının emzirme süresi içinde iken işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu ölmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiştir⁶⁷. Bu doğrultuda, Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş-gelişi esnasında geçirdiği trafik kazası iş kazası sayılmalıdır⁶⁸.

e- Sigortalının, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğramaları

Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, araç içerisinde veya araç dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır. Söz konusu bu hükmün uygulanabilmesi için iki şartın bulunması

⁶³ Şakar, s.194.

⁶⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 344.

⁶⁵ Öğretide, bağımsız çalışan kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için ayırdığı zamanda uğradığı kazanın, bağımsız çalışan kadının aynı durumda uğradığı kazadan daha etkili veya önemli zarar vermesinin söz konusu olmadığı belirtilmiş, isabetli olarak aynı ya da benzer durumda bulunan sigortalılar arasında eşitlik sağlanması gerektiği savunulmuştur. Faruk Barış Mutlay, "5510 Sayılı Kanunda Bağımsız Çalışanlar Bakımından Öngörülen İş Kazası Halleri Yenilik Midir?", Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C. 3, Ekim 2011, s. 2456

⁶⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 344.

⁶⁷ YHGK. 10.6.1983 tarih, 1981/10-328 E. ve 1983/652 K. www.kazancı.com

⁶⁸ SGK., 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.4.

gerekmektedir. Bunlardan ilki, işverence sigortalıya sağlanan bir taşıtın bulunması; ikincisi ise, sigortalının işin yapıldığı yere araçla getirilip götürülmesi sonucu kazaya uğramasıdır.

İşverence sağlanan taşıtla işe getirip götürme 4857 sayılı İş Kanunu'nda açık bir şekilde düzenlenmiştir. Ancak, söz konusu bu konuya ilişkin iki ayrı kural bulunmaktadır. Bu kuralların birincisi İş Kanunu 66. maddesinin 1. fıkrasında “ demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işler...” şeklinde düzenlenmiştir. Diğer kural ise, İş Kanunu 66/2. maddesinde düzenlenmiştir. “ Taşıma işin niteliğinden kaynaklanabileceği gibi, sosyal amacıyla işyerine getirilip götürülme'dir ” İlk durum, işin niteliğinden kaynaklanan zorunlu toplu taşımadır ve yolda geçen zaman çalışma süresinden sayılır. İkinci durumda ise, sosyal amaçlı taşıma olarak nitelendirilmekte, yolda geçen süre ise çalışma süresinden sayılmamaktadır.

İşverence yapılan taşıma ister sosyal amaçlı olsun isterse işin niteliğinden kaynaklanan taşıma olsun, her iki durumda da meydana gelen kaza iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

İşveren tarafından sağlanan taşıtla, toplu taşıma dışında, bireysel taşımalar esnasında meydana gelen kazalar da iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Ancak, işe tek başına gidiş gidiş esnasında meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için taşıtın işverence sağlanmış olması gerekir. İşverenin aracın maliki olması zorunlu olmayıp, kira veya taşıma sözleşmesiyle zilyetliği altında bulunması yeterlidir. Sosyal Güvenlik Kurumu 2011/50 sayılı Genelgesinde, sigortalının iş yerine gitmek için bindiği servis aracından inerken düşmesi sonucu yaralanmasını iş kazası olarak değerlendirmişken, servis aracından indikten sonra yolun karşısına geçerken uğradığı trafik kazasını ise, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin getirilip götürülme hali sona erdiği için, iş kazası olarak sayılamayacaktır ⁶⁹. Yargıtay ise sigortalının

⁶⁹ Tuncay, Ekmekçi, s.393.

servis aracını beklediği ve binmeye hazırlandığı sırada maruz kaldığı olayı iş kazası olarak kabul etmiştir⁷⁰.

Yine öğretiyeye göre önem arz eden bir diğer husus, işçinin işe gidiş ve geliş esnasında sabit bir güzergâhı kullanma zorunluluğunun olup olmamasıdır. İşçilerin toplu olarak taşınması durumunda güzergâh açısından bir belirlilik söz konusudur. Böylece toplu taşımalarda işçinin uğradığı kazanın işe gidip gelme sırasında olup olmadığının saptanması kolaylık taşımaktadır. Ancak münferit taşımalarda işe gitme esnasında işçinin sabit bir güzergâhı kullanma zorunluluğu söz konusu değildir. 5510 sayılı Kanun'da da bu hususla ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Sigortalının kazaya uğradığı sırada işe gittiğinden söz edebilmek için, kazanın meydana geldiği yerin ev ile işyeri arasında uygun bir yerde olması gerekmektedir. Yine de, sigortalının kazaya uğradığı yerin, ev ile işyeri arasında olağan olan bir güzergâhta bulunmaması halinde de bu kazanın iş kazası sayılmaması yerine durumun ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin, akşam bir yakınının evinde kalıp da sabah işe giderken bambaşka bir yerde iş kazasına uğrarsa bu da iş kazası sayılmalıdır. Buna karşılık, işe giderken önce bir arkadaşı ile buluşup özel bir işini görüşmek isteyen sigortalının uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmemesi gerekir⁷¹.

4- Kaza Olayı İle Uğranılan Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağı

Kurumca bir olayın iş kazası olup olmadığının tespiti sırasında, öncelikle ortaya çıkmış bir olayın mevcut olması ve olay ile netice arasında mutlaka bir ilişkinin bulunması gerekir. Bu nedenle ortaya çıkan olayın nedeni ile sonucu arasında bir ilişki kurularak, buna göre değerlendirme yapılmalıdır. Şu halde, bir kaza olayının varlığı yeterli değildir; bu olay ile sigortalının maruz kaldığı bedensel veya ruhsal zarar arasında bir ilişkinin bulunması başka bir ifadeyle, neden ile sonuç arasında bir bağı var olması gerekir⁷².

⁷⁰ Yarg. 21.HD. 14.05.1996 tarih, E.1996-2674, K.1996-2738 sayılı kararı. www.kazancı.com.

⁷¹ Nurşen Canıklıoğlu, "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler", Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Kamu-İş, Ankara 2007, s. 69.

⁷² Eren, s.14.; Tuncay, Ekmekçi, s.346.

Ancak, yaşamın karmaşık olayları içinde illiyet bağının saptanması her zaman kolay değildir. “ Eğer sigortalının uğradığı zarar, olayların doğal akışına göre, faaliyetin beklenilmeyecek bir sonucu ise, o durumda uygun nedensellik bağından bahsedilemez⁷³.” 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde bulunmayan bu husus, 2011/50 sayılı Genelgede açık bir şekilde kaza ve sonuç arasında uygun illiyet bağının var olması gerektiği belirtilmiştir. Ancak, hayatın karmaşık olayları içinde bunun saptanması her zaman kolay değildir. Bu nedenle her somut olayı kendi içinde değerlendirerek çözüme gitmek daha uygun olacaktır.

Burada aranan illiyet, uygun illiyettir. Olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre zararlı neticeyi ortaya çıkarmaya elverişli sebep uygun illiyetin varlığını gösterir⁷⁴. Örneğin işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan sigortalı, hastanede tedavi görülürken tam iyileştiği sırada kalp krizinden ölürse, ölüm olayı iş kazasına bağlanamaz. Benzer şekilde göğsüne dolanan ip nedeniyle göğsü şişen fakat aylar sonra kronik kalp yetmezliğinden ölen madencinin ölüm olaylarında kaza ile sonuç arasında bir illiyet bağı bulunmadığından, iş kazasından iş kazasından ölmüş sayılmaz⁷⁵.

İşyerinde çalışırken üzerine benzin dökülen işçinin, evde sigarasını yakarken benzinin etkisiyle parlayıp yaralanması iş kazası sayılmaz. Çünkü olayda kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının kesilmiş olduğunun kabulü gerekmektedir. Bir başka olayda, iskelede çalışan işçinin, sıva yaparken ayağının kayıp düşmesi sonucu bacağında sıyrık meydana gelmiştir. Bu olaydan sekiz gün sonra işçide, septisemi hastalığı ve böbrek yetmezliği meydana gelmiştir. Yargıtay bu olayda, ayak sıyrılması olayı ile septisemi hastalığı ve böbrek yetmezliği arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespit edilmeksizin karar verilmesini doğru bulmamıştır. Yine, iş kazası neticesinde hastanede tedavi gördükten sonra memleketine dönerken geçirdiği kaza sonucu ölüm olayı illiyet bağının kesilmiş olması nedeni ile iş kazası olarak değerlendirilmemiştir⁷⁶.

⁷³ Kenan Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, İstanbul 1988, s.265.

⁷⁴ Müjdat Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2011,s.219.

⁷⁵ Olgaç, Bulut, s.100

⁷⁶ Tuncay, Ekmekçi, s.396.

Sigortalının gördüğü işle meydana gelen kaza arasında da uygun illiyet bağı aranmaktadır. Kazanın üzerinden uzun zaman geçtikten sonra bir zararın ortaya çıkması durumunda illiyet bağının tespiti de zor olacaktır.

5- Sigortalının Bedence ve Ruhça Bir Zarara Uğraması

Bir iş kazasından söz edebilmek için, meydana gelen olay sonucu sigortalının hemen veya sonradan, bedensel ya da ruhsal bir özre maruz kalmış olması gerekir.

Bu zararlar, yaralanma, sakatlanma, kırık, yanık, körlük, sağırlık gibi dış organlarda meydana gelebileceği gibi iç kanama, beyin kanaması, organ yetmezliği ya da organlarda meydana gelen marazlar da iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Meydana gelen olay sonucu sigortalının ölmesi iş kazası sayılacağı mukakkattır. Ancak, uğranılan kaza sonucu sigortalı psikolojik olarak etkilenmesi de iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bedensel veya ruhsal bozukluk ya da ölüm olayının kazadan hemen sonra ortaya çıkması şart değildir. Meydana gelen kaza ile ortaya çıkan bedensel veya ruhsal bozukluk ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunması halinde iş kazası olarak nitelendirilecektir⁷⁷.

Sigortalıya takılan ve organ görevini ifa eden protezlerde meydana gelen zararların iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, bunların zarara uğramasını iş kazası saymazken, bazı yazarlar, “ vücut tamlığı ” kavramının geniş yorumlanması ile vücuda takılan yapay organın, onun ayrılmaz bir parçasını oluşturduğunu bu nedenle iş kazası sayılması gerektiği görüşünü savunmaktadırlar⁷⁸.

İş kazası neticesinde maruz kalınan özrün en azından sosyal sigorta yardımlarını gerektirecek önemde olması gerekir. Örneğin, günlük iş hayatında sıkça karşılaşılan ufak tefek yara ve bereler iş kazası sayılmazlar⁷⁹.

⁷⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.346.; Tuncay, Ekmekçi, s.396.

⁷⁸ Karşı görüş, Eren, s. 15; Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.346

⁷⁹ Özkan Bilgili, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, 1.Baskı, Ankara: Ankara SMMM Odası Yayın No: 60, 2008, s.484.

Sigortalının kaza nedeniyle ruhsal bir özre maruz kalması da iş kazası kapsamına girer. Başka bir ifadeyle zarar tümüyle ruhsal bir zarar da olabilir. Örneğin akıl hastalığı, hafıza kaybı, zihinsel yorgunluk, sürekli sinir bozuklukları⁸⁰, işyerindeki büyük bir patlama sonucunda sigortalıda gürültü fobisinin başlamasının da iş kazası sayılması gerekmektedir. Ancak sigortalının vücut bütünlüğüne ilişkin olmayan zararlar iş kazası kavramı dışında kalır. Bu bağlamda eşyaya ilişkin zararlar, iş kazası olarak nitelendirilemez⁸¹.

IV- Meslek Hastalığı Kavramı

Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde sürekli çalışma, kişide bu faaliyetlerle doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açabilir⁸². Bu kapsamda meslek hastalıklarının da tıpkı iş kazaları gibi sosyal güvenlik sistemleri tarafından mesleki risk olarak kabul edilmesinin sebebi de budur. İş kazasının mesleki nitelikte bulunmayan olayları da kapsamına karşılık, meslek hastalığı tamamen yürütülen işle ilgili olayları kapsamaktadır. İş kazası ani bir hareket sonucu gerçekleşirken, meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartları sonucu ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık bozulmasıdır⁸³.

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanunun 14/I. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre meslek hastalığı; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak tanımlanmıştır.

Meslek hastalığı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/I-1 maddesinde, “ mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır.

⁸⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.346.

⁸¹ Murat Göktaş, Cüneyt Olgaç, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Hükümleri Çerçevesinde İşveren Uygulama Rehberi, 1.B., İstanbul: Beyaz Hat Yayıncılık, 2011, s.154.

⁸² Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.352.

⁸³ Tuncay, Ekmekçi, s.401.

Meslek hastalığını, sigortalının, işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken, işin niteliğine veya çalışma koşullarına göre tekrarlanan bir dış etkenle meydana gelen ve genellikle meslekle bağlantılı olan bedeni veya ruhi özürüllük halleri olarak tanımlanmaktadır⁸⁴.

“ Meslek hastalığı, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve diğer uluslararası kaynaklarda, zararlı bir etkenle insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü neden- sonuç, etki ve tepki ilişkisinin ortaya konulabildiği hastalıklar grubu olarak ifade edilmektedir. Dünya Sağlık Örgütüne göre işle ilgili hastalıklar, oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin diğer nedenler yanında önemli bir faktör olduğu hastalıklardır. Ayrıca, işle ilgili hastalıkların işyerinden kaynaklanması zorunlu olmayıp çalışma koşulları ve nedeniyle doğal seyri değişen rahatsızlık hali söz konusudur. Çalışanları etkileyen hastalıklar ise, işle ilgisi olmamasına rağmen, mesleki zararlı etkenlerle ortaya çıkışı artan hastalıklardır”⁸⁵.

ILO Meslek Hastalıkları Listesinde üye ülkeler için meslek hastalıkları konusunda en temel kaynaktır. Bu listede meslek hastalıkları,

- Kimyasal kaynaklı meslek hastalıkları (ağır metaller, çözücüler, gazlar)
- Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları (gürültü ve titreşim, yüksek ve alçak basınçlı çalışma, soğuk ve sıcakta çalışma, tozlar, radyasyon)
- Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları (bakteri kaynaklı olanlar, virüs kaynaklı olanlar)
- Psikolojik kaynaklı meslek hastalıkları,
- Ergonomiye elverişli olmamasından kaynaklı meslek hastalıkları olarak beş grupta tasnif edilmiştir.⁸⁶

⁸⁴ İlhan Ulusan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Kazancı Yayınevi, 1990, s.81.

⁸⁵ Tuncay, Ekmekçi, s.399.

⁸⁶ Tuncay, Ekmekçi, s.350.

Aşağıdaki Tablo 1'de potansiyel tehlikeler sonucu ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları yer almaktadır.

Tablo 1: Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları

Potansiyel Tehlikeler	Ortaya Çıkabilecek Hastalıklar
Arsenik	Akciğer ve lenf kanseri
Asbest	Akciğer ve diğer organ kanserleri
Benzen	Lösemi,anemi
Kömür Tozu	Karaciğer Hastalıkları
Biklorametileret	Akciğer kanseri
Kok fırını ifrazatı	Akciğer ve böbrek kanseri
Pamuk tozu	Kronik bronşit,anfizemi
Kurşun	Çeşitli böbrek hastalıkları
Radyasyon	Trioid,kemik ve ciğer kanserleri,genetik hastalıklar,düşükler
Vinil klorit	Karaciğer ve beyin kanserleri

Kaynak: Zeyyat Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa,Ezgi Kitapevi, 2000, s.259.

V- Meslek Hastalığının Unsurları

Bir meslek hastalığının varlığından söz edilebilmesi için, meslek hastalığı sigortasına tabi sigortalının varlığı, sigortalının bedensel veya ruhsal özürlülük durumuna düşmesi, hastalık veya özrün yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde ⁸⁷ (Güç Kaybı Yön.) yer alması ve belirtilen süre içinde meydana çıkması ile meslek hastalığının hekim raporuyla tespit edilmesi unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

Mesleki bir çalışmanın yürütümü veya bazı işlerde çalışma neticesinde sigortalıda bu çalışmalarla doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açabilir. Bu nedenle sosyal güvenlik sisteminde, meslek hastalığı da iş kazası gibi sosyal risk olarak kabul edilmektedir ⁸⁸.

1- Sigortalı Sayılma

Bir kimsenin 5510 sayılı Kanunun iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi için her şeyden önce bu Kanun anlamında sigortalı sayılması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre kimlerin sigortalı sayılacağı ve kimlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerine tabi olduğu, iş kazası konusunda açıklanmıştır. Aynı bilgiler meslek hastalığı için de geçerlidir ⁸⁹.

Diğer önemli bir husus ise, kişinin sigortalılık niteliğine sahip olmasıdır. Sigortalı olarak çalıştırıldığı halde işverenleri tarafından Kuruma bildirilmemiş veya Kurumca da tescil edilememiş olması onun sigortalılık niteliğini ortadan kaldırmaz. Sigortasız olarak kayıt dışı çalıştırılan kimseler de bir meslek hastalığına yakalanmaları halinde tüm haklardan yararlandırılmaktadırlar. İşçinin sigortasız

⁸⁷ RG., 11.10.2008 tarih, 27021 sayı.

⁸⁸ Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Beta, İstanbul 2016, s.221

⁸⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.401.

çalıştırılması, meslek hastalığı yardımlarından faydalanmasına engel teşkil etmemektedir.

2- Hastalık Veya Sakatlığın Yürütülen İşin Sonucu Çıkması

Meslek hastalığı, iş kazasından farklıdır. İş kazasında, kaza ani bir olay sonucu meydana gelmekte iken; meslek hastalığında ise belirli çalışma şartları içerisinde olumsuz etkenlere uzunca bir süre maruz kalınması sonucu ortaya çıkmakta ve genel hastalık hallerinden de farklı olarak “ meslekten ileri gelen hastalık ” niteliğini taşımaktadır ⁹⁰.

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, sigortalının yaptığı iş ile ortaya çıkan hastalık arasında uygun neden sonuç ilişkisi bulunmasına bağlıdır. Sigortalının yaptığı iş ile yakalandığı hastalığı tespit etmek genellikle kolaydır. Şöyle ki, sigortalının, çalıştığı işyerinde çalışmaması halinde söz konusu hastalığa yakalanmayacağı söylenebiliyor ise bu halde meslek hastalığından söz edilebilecektir ⁹¹.

İş kazası derhal veya kısa bir zaman içinde meydana gelen zarar verici bir olay iken, meslek hastalığı uzun sürede meydana gelen sağlık bozukluğudur. Meslek hastalığının, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple ortaya çıkmasında anilik veya bir defalık tekrarlanma durumu söz konusu değildir. Meslek hastalığında, iş kazasında da olduğu gibi zararı doğuran neden tümüyle dış etkenlerden kaynaklanmaktadır. Dış etken, bünyeye yavaş yavaş tesir eder. Zaman içinde tekrarlanan hastalık, sakatlık veya ruhi bir arıza ve hatta ölüme neden olur ⁹².

İş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte yapılmakta olan iş sigortalının mesleği sayılır. Kurum, bu mesleğin tespitinde sigortalının çalıştığı işyerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, bu hususu

⁹⁰ Eren, s.26; Şakar, s. 197.

⁹¹ Tuğçe Oral, Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Tehlike Sorumluluğu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 17, Nisan 2014, Ankara, s.275.

⁹² Kurt, s. 188

Kurumun Müfettişleri veya Denetmenleri aracılığı ile incelemeye ve buna göre karar vermeye yetkilidir (Güç Kaybı Yön.m.21).

3- Sigortalının Bedenen ve/veya Ruhen Bir Zarara Uğraması

Meslek hastalığına yakalanan sigortalının, bu hastalık sonucu geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması, kendisine yapılacak sigorta yardımlarının ön şartıdır. Bu hastalık hali, geçici olabileceği gibi, kalıcı da olabilir. Meslek hastalıkları, sadece vücudun fiziki bütünlüğünde değil, ruh ve sinir sisteminde de zararlar meydana getirebilir⁹³.

İşin niteliğine ve işyeri şartlarına göre sürekli tekrarlanan olumsuz etkenlerin, sigortalının bünyesinde bir zarara yol açması halinde meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Kömür madenlerinde çalışan sigortalıların “ pnömokonyoz ” ve “ antrekozis mermer ocakları veya kot taşlama işyerinde çalışanların “ silikoz ” gibi akciğer hastalıklarına yakalanmaları ile tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları “ tabakoz ” gibi hastalıkların ortaya çıkması işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelmekle birlikte sıtma savaş işyerinde çalışan sigortalının, “ sıtma ” hastalığına yakalanması veya hayvanlarla ilgili çalışanların “ şarbon ” hastalığına tutulması işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen hastalıklardan sayılmaktadır⁹⁴.

Aynı şekilde, benzenli maddelerin zaman içinde kemik iliği yetersizliği ve lösemnin yanı sıra, akciğer kanserine yol açması, karbon sülfürle çalışılan yerlerdeki zehirlenmelerin üreme bozuklukları yaratması, kurşunla çalışılan akü fabrikaları, basım evleri gibi işyerlerinin kurşun zehirlenmesine yol açması, gürültülü işyerlerinin sağırlığa, bilgisayar ekranı başında sürekli çalışmanın göz ve sırt arazlarına neden olması durumunda hastalık birdenbire değil, belirli bir zaman içerisinde ortaya çıkmaktadır⁹⁵. Buna karşılık, gürültülü bir işyerinde bir cismin çarpması sonucu kulakta meydana gelen sağırılık o işin veya işyerinin niteliğinden

⁹³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.353.

⁹⁴ Olgaç , Bulut, S.107.

⁹⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu s.355.

dolayı tekrarlanan bir sebepten dolayı ileri gelmediğinden ve aniden meydana geldiğinden iş kazası olarak nitelendirilecektir ⁹⁶.

4- Hastalığın Yönetmelikte Yer Alması ve Belirtilen Süre İçinde Ortaya Çıkması

5510 sayılı Kanununun 14 maddesinin son fıkrası hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile diğer usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Bu hükme istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur ⁹⁷.

Meslek hastalığının saptanması bakımından dünyada uygulanmakta olan iki adet sistem bulunmaktadır. Birincisi, hastalığın mesleki olduğunun kazaya ya da hastalığa uyrayan tarafından kanıtlanması usulü, diğeri ise liste usulüdür. Liste usulünde hastalığın listede yer alan hastalık olduğunun ispatlanması yeterli sayılmaktadır. Ülkemizde, ise meslek hastalığının saptanmasında karma sistem belirlenmiştir. Karma sistemde, meslek hastalıkları listesi ve bu listede yer almayan bazı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilmesi esasına dayanmaktadır⁹⁸. Karma sistemde, kazaya ya da hastalığa uğrayan sigortalıda meslek hastalığı listesinde yer alan bir hastalık tespit edilmesi durumunda hastalığın görülen işin niteliğinden veya yürütüm şartlarından meydana geldiği kabul edilecek ve ayrıca hastalığın meslek hastalığı olduğu ispatlanması istenmeyecektir. Buna karşılık, karşılaşılan hastalık meslek hastalığı listesinde yer almamasına rağmen hastalığın görülen işin niteliği veya yürütüm şartlarından meydana geldiği ileri sürülebilir. Bu durumda, hastalığın meslek hastalığı olduğunun ispatı sigortalıya aittir⁹⁹.

⁹⁶ Ekmekçi, Tuncay, s.402; Benzenli maddelerin kullanıldığı işte çalışan sigortalının zaman için kemik iliği yetersizliği, lösemi, akciğer kanserine tutulmaları, karbon sülfürle çalışan yerlerdeki zehirlenmelerin üreme bozukluğu yaratması, akü fabrikaları ve basımevlerinde zaman içinde kurşun zehirlenmelerine maruz kalınması, gürültülü işyerlerinin sağlığa, bilgisayar başında sürekli çalışmanın göz ve sırt arazlarına neden olması, iplik fabrikalarında belirli oranda nemli ortamda çalışan işçilerin sürekli pamuklardan çıkan tozları yutmalarına bağlı olarak ortaya çıkan akciğer ve solunum hastalıkları, meslek hastalıklarıdır. bkz, Kurt, s. 189.

⁹⁷ RG, 11.10.2008 tarih, 27021 sayı.

⁹⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 355.

⁹⁹ Ekmekçi, Tuncay, s.403.

Hukukumuzda hangi hastalıkların meslekten ileri gelebileceği ve bunların işten ayrıldıktan sonra en geç ne kadar zaman sonra ortaya çıkabileceği “ liste yöntemi ” ile belirlenmiştir. Listede yer alan ve yükümlülük süresi olarak adlandırılan sürede ortaya çıkan ve hekim raporu ile tespit edilen bir hastalığın meslek hastalığı olduğu kabul edilmekte, sigortalının hastalığın meslek hastalığı olduğuna ilişkin ispat yükü bulunmamaktadır¹⁰⁰.

Meslek hastalıkları;

- A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
- B Grubu: Meslekî cilt hastalıkları,
- C Grubu: Pnömokonyozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları,
- D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
- E Grubu: Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları, olmak üzere beş grupta toplanmıştır.

Listenin sol sütununda zararlı ajanın meydana getirdiği başlıca hastalıklar ve belirtileri, orta sütununda yükümlülük süreleri, sağ sütununda hastalık tehlikesi olan başlıca işler yer almıştır (Güç Kaybı Yön.m.18).

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için, meslek hastalığı listesinde yer alması da yeterli değildir. Ayrıca, hastalığın, meslek hastalığı listesinde belirtilmiş süre içerisinde ortaya çıkmış olması gerekir. Örneğin, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği 20. maddesine göre, “ Pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının havasında pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yer altı ve yerüstü işyerlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması şarttır.” şeklinde düzenlenmiştir. Ancak, bu süre mutlak değildir. Bazı koşulların varlığı halinde bu üç yıllık süre Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararıyla indirilebilir.

¹⁰⁰ Şakar, s.222.

Meslek hastalığının, sigortalının işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması durumunda 5510 sayılı Kanununun 14. maddesi ve Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinin (SSIY) 36. maddesine göre, meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmış ve hastalık sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklı ise, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunun ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu meslek hastalıkları hastanesinde düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeler ile tespit edilmesi gerekmektedir. Diğer bir husus ise, meslek hastalığının sigortalının eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkma süresi arasında geçen sürenin yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zaman geçmemiş gerekmektedir¹⁰¹. Ancak, bu süre de mutlak değildir. Klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, iş yeri incelemesi ile kanıtlandığı hallerde, yönetmelikte belirtilen süre aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilmektedir¹⁰². Bir hastalığın, meslek hastalığı sayılabilmesi için çalışılan işyeri ile tutulan meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir¹⁰³.

5- Hastalığının Kurum Sağlık Raporu ile Saptanması

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına yakalanmış sigortalının Kurum yardımlarından yararlanabilmesi için,

- Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ile bu raporun dayanağı diğer tıbbi belgelerin,

¹⁰¹ Şakar, s. 198; a.g.e. Tuncay, Ekmekçi, s.403. “ Bu döneme kuluçka dönemi denilmektedir. Bir olayda, 17 yaşında kömür ocaklarında çalışmaya başlayab sigortalının, 26 yıl sonra pnömökonyoz hastalığına yakalanması ve ölümü durumunda ölümün meslek hastalığı sonucu olup olmadığına Tıp Fakülteleri Sağlık Konseyinden görüş alınmak suretiyle ortaya çıkarılmasına karar verilmiştir.”

¹⁰² Kurt, s. 190

¹⁰³ Tuncay, Ekmekçi, s.404., YHGK. 11.10.1995 tarih, E. 10-588, K. 799 sayılı kararında, “ Sigortalının 15 yıl boyunca işyerinin boya ünitesinde zehirli gazalara maruz kalarak çalışmaya başladıktan sonra bir inşaat şirketinde çalışmaya başlamış ve orada hastalanması sonucu yüzde yüz iş gücü kaybına uğramış olup; sigortalının bu hastalığa inşaat şirketinde yakalanma olasılığının bulunmadığı sonucuna varılmıştır.”

- Kurum tarafından gerekli görülmesi halinde işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçları ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi gerekir.

5510 sayılı Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrasına göre, sigortalının tutulduğu hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının tespiti için ilk önce, sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun ilgili sağlık hizmeti sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeler ile saptanması gerekmektedir. Daha sonra anılan raporun ve dayanağı tıbbi belgelerin Kurum Sağlık Kurulu tarafından saptanması gerekecektir. Kurum gerekli gördüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ile gerekli diğer belgeler Kurum Sağlık Kurulu tarafından incelenerek sigortalı tarafından tutulunan hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına karar verilebilecektir¹⁰⁴.

Meslek hastalığı sigortalının işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalının çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen süreden daha uzun bir sürenin geçmemiş olması şartı aranmaktadır¹⁰⁵. Bu durumdaki sigortalının hastalığı ile ilgili hekim raporu ve diğer tıbbi belgelerle doğrudan Kuruma müracaat etmesi gerekmektedir.

Ancak herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulguları ile belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonucunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi¹⁰⁶ aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir. Bu süre Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri

¹⁰⁴ Güzel, Okur, Caniklioglu, s.359.

¹⁰⁵ Şakar, s.222

¹⁰⁶ Sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreye yükümlülük süresi denilmektedir (Güç Kaybı Yön.m.4/n).

Yönetmeliğinde hastalık türlerine göre en az 2 gün en çok 25 yıl olarak belirlenmiştir¹⁰⁷.

Meslek hastalıkları listesinde yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı olduğunu iddia eden sigortalı veya hak sahiplerinin bu iddialarının Kurumca uygun bulunmaması, yani bir uyuşmazlık olması halinde, söz konusu uyuşmazlığın çözümü, ilk aşamada Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna aittir. Bu kurulun kararına karşı ise iş mahkemesine müracaat edilebilir¹⁰⁸. Meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye, Sağlık Bakanlığı meslek hastalıkları hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastaneleri ve Devlet üniversitesi hastaneleri yetkilidir (Güç Kaybı Yön.m.5/II)¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Tuncay, Ekmekçi, s.404.

¹⁰⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.359

¹⁰⁹ Şakar, s.222.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I- İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Meydana Gelmeden Önceki Yükümlülükleri

1- Genel Olarak

İşverenin yükümlülüklerinin temeli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna bağlı olarak çıkartılan yönetmelikler oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kendine özgü bir yasa ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunması ile ilgili olarak mevcut güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, işçileri işin niteliğinden kaynaklanabilecek risklere karşı korumak amacıyla mevcut güvenlik ve sağlık şartlarının iyileştirilmesi için hukuki, teknik, tıbbi ve yapısal tüm tedbirlerin alınması ile işveren ve işçilerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi ve bu yolla işçinin kişiliğinin korunması esasında hareket eder. Kısacası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun asıl amacı, zarar ortaya çıktığında bunun tazmin edilmesi değil, zarar ortaya çıkmadan önlenmesidir¹¹⁰.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin yükümlülükleri teknolojik gelişmeler dikkate alınarak değiştirilmektedir. Söz konusu değişiklikler ancak kanun yoluyla hayata geçirilmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen hükümler hızlı bir şekilde değiştirilmekte ve yapılan değişiklikler çoğunlukla işverenlerin bu konudaki yükümlülüklerini etkilemektedir¹¹¹.

¹¹⁰ Fuat Bayram, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008, s. 9 vd.; Kadir Arıcı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s. 48 vd.

¹¹¹ Gaye Baycık, Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri AÜHFD, C. 60, S. 2, Ankara, 2011, s. 230.

6311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır (İSGK. m.2/1). Düzenlemeden anlaşılacağı üzere, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına dahil çalışanlar dışında, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi çalışanlar da 6331 sayılı kanun kapsamına alınmıştır¹¹². Ayrıca, kamu görevlisi statüsüne sahip memur ve diğer kamu görevlileri de 657 sayılı Kanunun 4/b ve 4/c maddelerine tabi çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na tabidir.

Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenleme ile Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde çalışanlar kapsam dâhilinde değildir.

İşverenin, iş kazasının ve meslek hastalığının önlenmesine yönelik yükümlülükleri, 6331 sayılı Kanun ve yönetmelikler çerçevesinde incelenecektir.

2- İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

43İşveren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlüdür. 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri düzenlenmektedir. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülükler;

¹¹² Mehmet Karakoç, 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununa Göre İşyerlerindeki Acil Durum Halleri ve İşveren Yükümlülükleri, Mali Çözüm Dergisi, S. 123, Mayıs- Haziran 2014, s. 167.

- 1- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması,
- 2- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak,
- 3- Risk değerlendirmesi yapılması ya da yaptırılması,
- 4- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alınması yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. (İSGK. m.4/1).

İşveren, görevlendirme yaparken çalışanın, eğitim, tecrübe, sağlık ve güvenlik bakımından yeterli donanıma sahip olup olmadığını göz önüne alarak, gerekli tüm tedbirleri almak durumundadır. İşverenin, işyeri dışındaki uzman kişi ya da kuruluşlardan hizmet veya danışmanlık hizmeti alması işverenin sorumluluğu ortadan kaldırmayacaktır. (İSGK. m.4/2).

Ayrıca, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumlulukları etkilemez. Ayrıca, işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansımayacağı düzenlenmiştir (İSGK. m.4/3). İşverenlerin iş güvenliği uzmanlarından hizmet almış olması, iş sağlığı ve güvenliğindeki sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile “ işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alması, araç ve gereçleri noksansız bulundurması ” yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren, hem 6098 sayılı Borçlar Kanunu hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmuştur. İşveren, mevzuatta düzenlenmemiş olsa bile, işin niteliği gereği koruyucu ve önleyici nitelikte olan ve alınması gerekli her türlü önlemi alması gerekmektedir¹¹³.

¹¹³ Cem Baloğlu, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkinine Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2015, s. 301.

İşverenin almak zorunda olduğu önlemler bilim, teknoloji ve tecrübe dikkate alınarak, o günün şartlarına göre belirlenmelidir. İşveren, ekonomik durum yetersizliği, benzer işyerlerinde önlem alınmaması veya yeni yöntemlerin uzmanlık gerektirmesi gibi gerekçelerle sorumluluktan kurtulamaz. Ayrıca, işveren yalnızca yasal düzenlemelerde yer alan önlemleri alarak da sorumluluktan kurtulamaz. Yasal düzenlemelerde yer almasa bile, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri de işveren tarafından alınması zorunludur. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 27.05.2008 tarih, 2008/2626 E., 2008/7283 K. sayılı kararında, "... işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır. " Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 23.03.2010 tarih, 2008/17190 E., 2010/4177 K. sayılı başka bir kararında da " ...işçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenmeyeceği değil, aklın, ilmin fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işveren, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünceyle almaktan çekinemeyecektir." Yine, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 28.06.2013 tarih, 2012/24352 E. ve 2013/14697 K. sayılı kararında "işverenlerin mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi düşüncelerle almaktan çekinemeyecekleri, çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevlerini etkilemeyeceği ve işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıların beden bütünlüğünü korumak için her türlü önlemi amaca uygun bir biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler."

İşveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için alınan önlemlere çalışanların uyup uymadığını denetleme ve gerekirse bu önlemlere uymayan çalışanlara yaptırım uygulamalıdır.

“ 6331 sayılı Kanun’un m.4/1 hükmü ile işveren, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde asli sorumlu kişi olarak gösterilmiştir. Bu Kanun ile işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuattaki tüm yükümlülüklerin garantörü haline gelmiştir. Ancak, diğer yandan 6331 sayılı Kanun’un 8. maddesinin 3. fıkrasında “hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur” hükmü yer almaktadır. Her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, asli sorumlunun işveren olduğu, ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarının gelişmesi durumunda işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının da “müteselsilen” sorumlu tutulabilecekleri anlaşılmaktadır. ”¹¹⁴

Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin, 04/09/2012 tarih, 2012/12215 Esas ve 17823 Karar sayılı kararında; “işveren sorumlu elemanı olan sanığın, işveren vekili sıfatını taşıdığı da dikkate alındığında inşaatın ilgili birimlerinin sorumluları ile yapılan teknik ve idari hizmetler sözleşmesi ile işçi sağlığı ve güvenliği hususundaki gözetim kontrolörlük ve denetim görevinden muaf hale gelemeyeceği” ifade edilmiştir. Yine, Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin 22/01/2013 tarih, 2012/6819 Esas ve 2013/1829 Karar sayılı başka bir kararında,; “İş güvenliği önlemleri alma ve işte kullanılan malzemelerin ve araçların kontrol yükümlülüğünün sözleşme ile asıl işveren tarafından taşeron firma olan Şirketine devredilmesinin asıl işverenin kontrol ve gözetim sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağına” karar verilmiş olup, asıl işverenin kontrol ve denetleme yükümlülüğünün devredilemez olduğu tespit edilmiştir¹¹⁵.

¹¹⁴ Aybüke Karaca, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı, Erzincan 2013, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 104. a.g.e.

¹¹⁵ Aslıhan LİMON, Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, C.1, s, 222, www.dergipark.com

a- İşverenin Riskle Mücadele ve Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

i- Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Risk kavramının farklı tanımları yapılmaktadır. ILO tarafından, “ belli bir dönemde veya koşullar altında istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı, çevre koşullarına göre sıklık ve olasılık ” olarak tanımlanmıştır. İstanbul Sanayi Odası tarafından hazırlanan Risk Yönetimi - Prensipler ve Kılavuzlar Standartı ISO 31000:2011’e göre risk, “ hedefler üzerindeki belirsizlik etkisi”dir. Bir etki beklenenden bir sapmadır (pozitif ve/veya negatif). Risk genellikle muhtemel olaylar ve sonuçlara göre veya bunların bir birleşimine göre karakterize edilir. Risk genellikle bir olayın sonuçlarının (şartlardaki değişiklikler dahil) ve karşılık gelen olma ihtimalinin bir birleşimi olarak tanımlanmıştır¹¹⁶.

Yine Güvenilirlik Yönetimi ve Teknolojik Sistemlerin Risk Analizi Standardı, ISO TEC 60 300-3-9’da risk, “ belirlenen bir tehlikeli olayın sıklığının veya olasılığının veya oluşumunun kombinasyonu ve yol açtığı sonuçlar ” olarak ifade edilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 2002 yılında yayımladığı raporda, riski, sonucunun olumsuz olma olasılığı veya bu olasılığı ortaya çıkaran etmenler olarak tanımlamıştır¹¹⁷.

Risk sözcüğünün hukuki anlamı ise 6331 sayılı Kanun’un 3/o maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin 4/e maddesinde tanımlanmıştır¹¹⁸. Yasal düzenlemelere göre risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini ifade etmektedir.

Risk değerlendirilmesi, 6331 sayılı Kanun’un 3/ö maddesi ile yine İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin 4/f maddesinde tanımlanmıştır. Düzenlemelere göre, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin

¹¹⁶ Çavuş Özgür Hakan, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Ofis İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2015, C.6, S.2, s.:5; <http://www.calismailiskileri.org/>

¹¹⁷ Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, s. 60.

¹¹⁸ 29.12.2012 tarihli RG’de yayımlanarak 30.12.2016 yürürlüğe girmiştir.

belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak tanımlanmıştır.

İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü 6331 sayılı Kanununun 10. maddesinde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 5. maddesinde düzenlenmiştir.

6331 sayılı Kanununun 10. maddesine göre, risk değerlendirmesi ile ilgili ilkelere yer verilmiştir. İşveren, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumunu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimini, işyerinin tertip ve düzenini, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu da göz önüne alması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 5. maddesinde, risk değerlendirmesi “ işveren, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olması, işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı ” şeklinde tanımlanmıştır.

Risk değerlendirilmesinin yapılmasının asıl amacı işverenlerce, çalışanlar için gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıdır. Risk değerlendirilmesi, işverenlerin en önemli yükümlülüklerinden biridir. İşverenler, risk değerlendirilmesi neticesinde, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ilkelerini belirleyerek, alınması gerekli olan tüm önlemleri almaları gerekmektedir.

Risk değerlendirilmesi, kanuni zorunluluk gereği, işverenler tarafından yapılması gerekli, denetim sırasında iş müfettişlerine gösterilecek bir çalışma değildir. Risk değerlendirilmesi, çalışma koşullarında iyileşme getirmeli, gerçek

risklerin görülmesini sağlamalı, iş kazası ile meslek hastalığının meydana gelme sayısında azalma sağlamalıdır¹¹⁹.

Risk değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 6. maddesinde düzenlendiği üzere, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilecektir. İşveren tarafından oluşturulacak bu ekip şu kişilerden oluşmaktadır:

- * İşveren veya işveren vekili,
- * İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri,
- * İşyerindeki çalışan temsilcileri,
- * İşyerindeki destek elemanları,
- * İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardır.

Mevcut düzenleme ile risk değerlendirmesi çalışmalarında görev alacak kişilerin işyerindeki tüm birimleri temsil edecek şekilde ve gerçekleşmesi muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi kişilerden oluşması öngörülmüştür.

İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir. (Yön. m.6/2). Risk değerlendirilmesi çalışmalarının organizasyonu işveren veya işveren tarafından görevlendirilen bir kişi tarafından sağlanır.

¹¹⁹ Özlem Özkılıç, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü, İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 2013, C. 51, S. 1, s. 82.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. maddesinde de risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptaline ilişkin esasların bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir¹²⁰.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 6. maddenin 4. fıkrasına göre, işveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla gerekli zaman ile araç, gereç ve mekan gibi tüm ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

Risk değerlendirilmesi çalışmalarında görev alan kişiler için de bir yükümlülük öngörülmüştür. Buna göre, “ risk değerlendirilmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişiler işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korumak ve gizli tutmakla yükümlüdür. ” (Yön m.6/5)

ii- Risk Değerlendirme Aşamaları

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde işyerinde yapılacak olan risk değerlendirmesinin hangi aşamalardan oluştuğu ve ne şekilde yapılacağı 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “ Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir. ”

Yönetmeliğin 7. maddesinin 2. fıkrasında, risk değerlendirilmesi çalışması yapılırken gereksinim duyulan her aşamada çalışanların sürece katılmaları ve görüşlerinin alınması gerektiği belirtilmektedir.

6331 sayılı Kanunu'nun 10. maddesinin 4. fıkrasına göre, işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Risk değerlendirilmesi yapılırken,

¹²⁰ Demircioğlu, Kaplan s. 59.

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,

c) İşyerinin tertip ve düzeni,

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarının, dikkate alınması gerekmektedir.

(1) - Tehlikenin Tanımlanması

Risk değerlendirmesi prosedürü dört aşamadan oluşmaktadır. İlk aşaması, tehlikenin tanımlanması aşamadır. Tehlikelerin tanımlanmasında,¹²¹ öncelikle tüm işyerleri için çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin bilgilerin toplanması gerektiği öngörülmüştür.

Yönetmeliğin 8. maddesinin 1. fıkrasına göre bu bilgiler, işyeri bina ve eklentileri, işyerinde yürütülen faaliyetler ile iş ve işlemler, üretim süreç ve teknikleri, iş ekipmanları, kullanılan maddeler, artık ve atıklarla ilgili işlemler, organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar, çalışanların tecrübe ve düşünceleri, işe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri, çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu, işyerinin teftiş sonuçları, meslek hastalığı kayıtları, iş kazası kayıtları,¹²² işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar, ramak kala olay ¹²³ kayıtları, malzeme güvenlik bilgi formları, ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları, varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları, acil durum planları, sağlık ve güvenlik

¹²¹ 6331 sayılı Kanuna göre; tehlike, “ İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ” ifade etmektedir. İş sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği'nin 4./1/g maddesinde de aynı şekilde tanımlanmıştır.

¹²² İş sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği'nin 8/2 maddesi, “Tehlikelere ilişkin bilgiler toplanırken aynı üretim, yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları da değerlendirilebilir.”

¹²³ İş sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği'nin 4/1/d maddesi, “ Ramak kala olay: İşyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay” olarak tanımlanmıştır.

planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanlar ” toplanmalıdır.

Tehlike tanımlaması için toplanan bilgiler ışığında; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler de dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir¹²⁴ ve kayda alınır. Bu belirleme yapılırken,

a) İşletmenin yeri nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikeler,

b) Seçilen alanda, işyeri bina ve eklentilerinin plana uygun yerleştirilmemesi veya planda olmayan ilavelerin yapılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler,

c) İşyeri bina ve eklentilerinin yapı ve yapım tarzı ile seçilen yapı malzemelerinden kaynaklanabilecek tehlikeler,

ç) Bakım ve onarım işleri de dahil işyerinde yürütülecek her türlü faaliyet esnasında çalışma usulleri, vardiya düzeni, ekip çalışması, organizasyon, nezaret sistemi, hiyerarşik düzen, ziyaretçi veya işyeri çalışanı olmayan diğer kişiler gibi faktörlerden kaynaklanabilecek tehlikeler,

d) İşin yürütümü, üretim teknikleri, kullanılan maddeler, makine ve ekipman, araç ve gereçler ile bunların çalışanların fiziksel özelliklerine uygun tasarlanmaması veya kullanılmamasından kaynaklanabilecek tehlikeler,

¹²⁴ İş sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği 8/4 maddesi, “ Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili işyerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise risk değerlendirmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır.”

e) Kuvvetli akım, aydınlatma, paratoner, topraklama gibi elektrik tesisatının bileşenleri ile ısıtma, havalandırma, atmosferik ve çevresel şartlardan korunma, drenaj, arıtma, yangın önleme ve mücadele ekipmanı ile benzeri yardımcı tesisat ve donanımlardan kaynaklanabilecek tehlikeler,

f) İşyerinde yanma, parlama veya patlama ihtimali olan maddelerin işlenmesi, kullanılması, taşınması, depolanması ya da imha edilmesinden kaynaklanabilecek tehlikeler

g) Çalışma ortamına ilişkin hijyen koşulları ile çalışanların kişisel hijyen alışkanlıklarından kaynaklanabilecek tehlikeler,

ğ) Çalışanın, işyeri içerisindeki ulaşım yollarının kullanımından kaynaklanabilecek tehlikeler,

h) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeterli eğitim almaması, bilgilendirilmemesi, çalışanlara uygun talimat verilmemesi veya çalışma izni prosedürü gereken durumlarda bu izin olmaksızın çalışılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler, göz önünde bulundurularak, etkilenecekler ve ne şekilde etkilenebilecekleri dikkate alınır.

(2) - Risklerin Belirlenmesi ve Analizi

Risk değerlendirilmesinin, ikinci aşaması “ risklerin belirlenmesi ve analizidir.” İş sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği'nin 9. maddesine göre, risklerin tespiti, tespiti yapılmış olan, tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenir. Toplanan bilgi ve veriler ışığında belirlenen riskler; işletmenin faaliyetine ilişkin özellikleri, işyerindeki tehlike veya risklerin nitelikleri ve işyerinin kısıtları gibi faktörler ya da ulusal veya uluslararası standartlar esas alınarak seçilen yöntemlerden biri veya birkaçı bir arada kullanılarak analiz edilecektir. (Yön. m.9/2).

Analizin ayrı ayrı bölümler için yapılması halinde bölümler arasındaki etkileşimler dikkate alınarak bir bütün olarak ele alınıp değerlendirme yapılarak riskler belirlenmelidir. (Yön. m.9/4). Analiz edilen riskler, kontrol tedbirlerine karar verilmek üzere etkilerinin büyüklüğüne ve önemlerine göre en yüksek risk seviyesine sahip olandan başlanarak sıralanacak ve yazılı hale getirilecektir. (Yön. m.9/5).

(3) - Risklerin Kontrol Altına Alınması

Risk değerlendirilmesinin, üçüncü aşaması “ risklerin kontrol altına alınmasıdır.” Risklerin kontrolü, planlama, risk kontrol önlemlerinin kararlaştırılması, risk kontrol önlemlerinin uygulanması ve uygulananların izlenmesi aşamalarından oluşmaktadır.

İlk olarak, analiz sonucu etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralı hale getirilen risklerin denetimi amacıyla planlama yapılır. Risklin ortadan kaldırılması ya da riskin kabul edilebilir bir düzeye indirgenmesi amacıyla, tehlike veya tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması, tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi, riskler ile kaynağında mücadele edilmesi gerekmektedir. (Yön. m.10).

6331 sayılı Kanun'nun 10. maddesi'ne göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanları belirler. Ayrıca, işyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olması gerekmektedir.

Ayrıca, işveren tarafından yapılan risk değerlendirmesinin dokümante edilmesi de gereklidir. (Yön. m.11).

(4) - Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi

Risk değerlendirmesinin dördüncü aşaması ise 12. maddede düzenlenen “ risk değerlendirmesinin yenilenmesidir ”. Düzenlemeye göre, yapılmış olan risk değerlendirilmesi, çok tehlikeli işyerlerinde iki yıl, tehlikeli işyerlerinde dört yıl, az tehlikeli işyerlerinde altı yılda bir yenilenecektir.

Ayrıca, ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir kısmını etkilmesi durumu dikkate alınarak, risk değerlendirilmesi tamamen veya kısmen yenilenmelidir. Yönetmeliğe göre; işyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması, işyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişikliklerin meydana gelmesi, üretim yönteminde değişikliklerin olması, iş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi, çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması, çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi, işyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması halinde risk değerlendirmesinin yenilenmesi söz konusu olur. (Yön. m.12/2).

iii- Birden Fazla İşverenin ve Alt İşverenin Olması Durumunda Risk Değerlendirilmesi Yapma Yükümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 14.ve 15. maddelerinde aynı çalışma alanının birden fazla işveren ile bir veya daha fazla alt işverenin bulunması paylaşması durumunda risk değerlendirilmesinin ne şekilde yapılacağı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için, diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak, ayrı ayrı risk değerlendirilmesi, gerçekleştirilir. İşverenler, risk değerlendirilmesi çalışmalarını, koordinasyon içinde yürütmeli, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini saptanan riskler konusunda bilgilendirmelidir.

Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, AVM'ler, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür. Yönetim; bu koordinasyonun yürütümünde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda, gerekli tedbirleri almaları için ilgili işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenler için Bakanlık uyarılır. (Yön. m.14/2).

Öğretide, Bakanlığa “ yönetim ” tarafından yapılacak şikayet konusunda Yönetmelikteki düzenleme yeterli değildir. Kaldı ki, farklı büyüklükte olan AVM ve işhanlarında, iş merkezlerinde çeşitlilik gösteren işyerlerinde “ yönetimin ” nasıl işleyeceği hususu merak edilmektedir ¹²⁵.

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işverenin bulunması durumunda ise,

* Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

* Asıl işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili gereksinim duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır. Aksi takdirde, ortaya çıkan zarardan asıl işverenin de sorumluluğu söz konusu olabilir.

* Asıl işveren, alt işverenler tarafından yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmalarını koordine etmekle yükümlüdür.

* Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren de; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler ve denetler. Uygunsunluk saptanırsa, giderilmesini alt işverenden ister. Asıl işverenin, koordinasyon ve

¹²⁵ Demircioğlu, Kaplan s. 68.

denetleme görevini yerine getirmemesi durumunda da sorumluluğu söz konusu olacaktır ¹²⁶.

b- İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü

İşveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve gerekli diğer sağlık personelini çalıştırmakla yükümlüdür.

6331 sayılı Kanununun 8. maddesinde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam zamanlı görevlendirilmesi gereken durumlarda, işverence işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturulması yükümlülüğü öngörülmektedir. 6331 sayılı Kanununun 6. maddesinde ise, işverenin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personelini görevlendireceği, çalışanlar arasında belirlenen nitelikte sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebileceği, ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işverenin, kendisinin de üstlenebileceği belirtilmektedir.

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İSGK. m.6/3).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere, işveren tarafından görevlendirilen, görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirlemek ve işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu

¹²⁶ Demircioğlu, Kaplan s. 69.

durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilecektir (İSGK. m.8/2).

Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumluluğu bulunmaktadır. Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınacaktır (İSGK. m.8/3,4).

c- İşverenin Sağlık Gözetimi ve Denetimi Yapma Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun'unun 15. maddesine göre, işveren, çalışanların işyerlerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlar.

İşveren, çalışanların sağlık muayenelerini, işe girişlerde ve iş değişikliğinde yapmak zorundadır. Ayrıca, işveren, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (İSGK. m.15/1,b).

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan, işveren tarafından işe başlatılamaz.

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz (İSGK. m.15/4).

d- İşverenin Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun da bilgilendirmeye önem verilmiş ve çalışan ve temsilcilerin bilgilendirilmesi hüküm altına alınmıştır.

Kanununun 16. maddesine göre; işveren, çalışan ve temsilcilerini, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve

yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür (İSGK. m.16/1).

Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalma riski olan bütün çalışanlar, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirilmelidir (İSGK. m. 16/2/a).

Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını işveren tarafından sağlanması gerekmektedir (İSGK. m. 16/2/c).

Çalışanların eğitim yükümlülüğü 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesinde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İSGK. m.17/1).

6331 sayılı Kanun'un 17. maddesi doğrultusunda, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹²⁷ yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğe göre, eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak çok tehlikeli işyerlerinde yılda bir, tehlikeli işyerlerinde iki yılda bir ve az tehlikeli işyerlerinde üç yılda bir tekrarlanacağı hüküm altına alınmıştır.

6331 sayılı Kanun kapsamına tüm çalışanlar girmektedirler. İşyerinde, belirli süresi veya belirsiz süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar ve çırak ve stajyerlere, belirtilen tüm eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğine göre; işyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilmelidir. Aynı madde, destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilmelidir.

¹²⁷ RG., 15.05.2013 tarih, 28648 sayı.

Bir iş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan çalışanın bulunması durumunda, işverenin sorumluluğu tespit edilirken, işverenin işçiye eğitim verip vermediği ve bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği dikkate alınmaktadır. İşçinin bilgilendirilmemesi kusur oluşturacağından, eğitim ve bilgi verme yükümlülüklerinin yazılı olarak belgelenmesi, gerekli olduğunda tekrarlanması özel önem taşımaktadır¹²⁸.

İşveren tarafından verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmayacağı, eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacağı ve eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirileceği düzenlenmiştir (İSGK. m. 17/7).

e- İşverenin Diğer Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanunun 18. maddesi uyarında, işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda çalışanların ya da iki veya daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri sendika temsilcilerinin yoksa çalışan temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerini almak, onlara öneri getirme olanağı tanınmalı ve bu konulardaki görüşmelerde yer alarak katılımlarını sağlamakla yükümlüdür. Kanunun düzenlemesiyle, “ katılımcı ” bir organizasyona önem verdiğini göstermektedir. Bu düzenleme ile çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kendileri için önemli ve yararlı konuları gündeme taşıyabilecekleridir. Bu durumda, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kendileri için önemli ve yararlı konuları gündeme taşıyabilecekleridir.

İşveren, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında da, işyeri sendika temsilcisi yoksa çalışan temsilcisinin görüşlerini alması gerektiği düzenlenmiştir (İSGK. m. 18/b).

¹²⁸ Gülsevil Alpagut, 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları, İÜHFM, C. LXXII, s.2, 2014.s. 41,

İşveren, işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi ilr risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi hususlarında, çalışan temsilcisi veya destek elemanlarının önceden görüşlerini almakla yükümlü tutulmuştur (İSGK. m. 18/2).

Kanunda, çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir (İSGK. m. 18/3).

6331 sayılı Kanununun 22. maddesinde, elli ve daha fazla çalışanı bulunan ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü öngörülmüştür (İSGK. m.22).

3- İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Yaptırımı

a. İdari Para Cezası

6331 sayılı Kanununun 26. maddesinde, işverenin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda düzenlenen yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda, ihlal ettiği yükümlülüğün niteliği dikkate alınarak farklı miktarlarda para cezalarına hükmedilmesi öngörülmüştür.

- İşverenin, 4. madde de düzenlenen yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda, her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası idari para cezası ödemekle yükümlüdür (İSGK. m.26/1,a) ¹²⁹.

¹²⁹ 2017 yılı için 2.702- TL olarak uygulanmaktadır.

- İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işveren, görevlendirmedeği her bir kişi için 5.000- TL, aykırılığın devam ettiği her bir ay için aynı miktarda para cezası ödemekle yükümlüdür. (İSGK. m.26/1,b)¹³⁰.
- Sağlık personeli görevlendirmeyen işveren, 2.000- TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktarda para cezası ödemekle yükümlüdür. (İSGK. m.26/1,b)¹³¹.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek nitelikteki konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmeyen işveren, 1.500- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹³².
- İşverenin, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum veya kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen önlemleri yerine getirmemesi durumunda, yerine getirilmeyen her bir önlem için ayrı ayrı 1.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹³³.
- İşveren tarafından, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkilerinin kısıtlanması veya bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütülmesini engelleyen veya işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurması gerekmesine karşın bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda, her bir ihlal için ayrı ayrı 1.500- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹³⁴.
- Risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3. 000 TL,¹³⁵ aykırılığın devam ettiği her ay için 4.500 TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹³⁶.

¹³⁰ 2017 yılı için 6.760 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹³¹ 2017 yılı için 3.379 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹³² 2017 yılı için 2.026 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹³³ 2017 yılı için 1.350 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹³⁴ 2017 yılı için 1.350 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹³⁵ 2017 yılı için 4.055- TL olarak uygulanmaktadır.

- İş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmayan veyahut yaptırmayan işveren, 1.500- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹³⁷.
- Çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemeyen ve bunların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmayan, acil durumları planlamayan, acil durumları mücadele için önleme, koruma tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konulara uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmeyen, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmayan, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılmaya güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmayan veya çalışanlara gerekli talimatları vermeyen işveren, uyulmayan her bir yükümlülük için 1.000- TL ile aykırılığın devam ettiği her için ay için de 1.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹³⁸.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmayan, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 1.500- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹³⁹.
- İş kazası ve meslek hastalıklarını süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmeyen işverene 2.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴⁰.
- Çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmaları veya sağlık raporu alınması yükümlülüğüne uyulmaması durumunda bu durumdaki her bir çalışan için işveren, 1.500- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴¹.

¹³⁶ 2017 yılı için 6.083- TL olarak uygulanmaktadır.

¹³⁷ 2017 yılı için 2.026- TL olarak uygulanmaktadır.

¹³⁸ 2017 yılı için 1.350 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹³⁹ 2017 yılı için 2.026 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁴⁰ 2017 yılı için 2.702 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁴¹ 2017 yılı için 1.350 - TL olarak uygulanmaktadır.

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, sahip oldukları hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri lonusunda görevlendirilen kişiler ile ilgili bilgilendirme yükümlülüğünün ihlali durumunda bilgilendirilmeyen her bir çalışan işvereiçin işiçin işveren, 1.000- TL İdari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴².
- Çalışanlara ve çalışma temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliğı eğitimi verilmemesi, iş kazası ve meslek hastalığı geçirenlere ek eğitim verilmemesi, altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara bilgi yenilememe eğitimi verilmemesi durumunda işveren, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı 500- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴³.
- Çalışanların, işyeri yetkili sendika temsilcilerinin veya temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliğı ile ilgili konulara görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkı tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, her bir aykırılık için ayrı ayrı 1.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴⁴.
- Çalışan temsilcisi görevlendirmeyen, görevlerini yürütmeleri nedeni ile çalışan temsilcilerinin haklarını kısıtlayan veya görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olanakları sağlamayan işverene 1.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴⁵.
- İş sağlığı ve güvenliğı kurulu oluşturmayan, kurul kararlarına uymayan işveren, her bir aykırılık için 2.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴⁶.

¹⁴² 2017 yılı için 1.350 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁴³ 2017 yılı için 547 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁴⁴ 2017 yılı için 1.350 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁴⁵ 2017 yılı için 1.350 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁴⁶ 2017 yılı için 2.702 - TL olarak uygulanmaktadır.

- Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarılmayan yönetimler, 5.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴⁷.
- Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapmasına, numune almasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmasına engel olan işveren, 5.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴⁸.
- İşyerinde işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemeyen veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için 1.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁴⁹.
- Büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene 50.000- TL¹⁵⁰, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene 80.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁵¹.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren, uyulmayan her bir hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁵².
- Çalışanlarına, standartlarda uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenler, çalışan başına 500- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁵³.

¹⁴⁷ 2017 yılı için 6.760- TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁴⁸ 2017 yılı için 6.760- TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁴⁹ 2017 yılı için 1.095 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁵⁰ 2017 yılı için 67.616 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁵¹ 2017 yılı için 108.186- TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁵² 2017 yılı için 1.350 - TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁵³ 2017 yılı için 547- TL olarak uygulanmaktadır.

- Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenler, çalışan başına 500- TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür¹⁵⁴.

İşverene verilecek olan idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Tahsil edilen para cezaları genel bütçeye gelir olarak kaydedilir. Ancak, iş kazası ve meslek hastalıklarının süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi yükümlülüğünün ihlali halinde, uygulanacak idari para cezaları doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanun'unun 102. Maddesi hükümleri uygulanır. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilecektir(İSGK. m.26/2).

Öğretide, işverenlere yönelik olan bu idari para cezaları her maddede sayılırken, yükümlülüklerini ihlal eden çalışanlar için hiçbir yaptırıma yer verilmemiş olmasının, tüm işverenler ve çalışanları bir bütün olarak kabul eden İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşturulması noktasında bir eksiklik olduğu savunulmuştur.

b. İşi Durdurma Cezası

İşverenin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda düzenlenen yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda uygulanabilecek diğer bir yaptırım, 6331 sayılı Kanununun 25. maddesinde ve 6331 sayılı Kanun kapsamındaki işyerlerine uygulanan, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümleri ile düzenlenmiş bulunan işin durdurulmasıdır.

“ İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur ” (İSGK. m.25/1, Yön. m.7/1).

¹⁵⁴ 2017 yılı için 547- TL olarak uygulanmaktadır.

6331 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce işverene uygulanacak yaptırımlar, 4857 sayılı Kanun'nun 79. maddesinde düzenlenmişti. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunda düzenlenmiş olan işyerinin kapatılması yaptırımı uygulamadan kaldırılmış, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik ile işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması yaptırımı varlığını korumaktadır.

6331 sayılı sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, işin durdurulması sadece hayati tehlikenin bulunması durumuna bağlanmamıştır. Ayrıca, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi durumunda da, iş durdurulacaktır. (İSGK. m.25/1, Yön. m.7/2).

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak, tespit edilen hususun acil mücadeleti gerektirmesi halinde, tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alıncıya kadar geçerli olmak kaydıyla işi tek başına durdurabilir.

6331 sayılı Kanununda, işi durdurma kararının verilmesinde, 4857 sayılı Kanunda öngörülen işçi ve işveren temsilcilerinin de yer aldığı bir komisyon oluşturulmasından vazgeçilmiş, bu husus tamamen iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili müfettişlerden oluşan bir kurula verilmiştir.

İşin durdurulması kararının uygulanması ise, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahale, gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir (İSGK. m.25/2,3).

İşin durdurulması kararının uygulanması İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Yön. m.8 - m.10).

İşveren kararın yerine getirildiği günden itibaren altı gün içinde, iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, durdurma kararının uygulanmasını etkilemez. Bu gibi işler acele nitelikte işler olduğu için mahkeme itiraz öncelikle görüşmek ve altı iş günü içinde sonuçlandırmak zorundadır. Diğer yandan, mahkeme kararı kesindir. Dolayısıyla, bu karara karşı istinaf yoluna başvurulamaz.

İşverenin için durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi halinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

6331 sayılı Kanununa göre, işveren işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklülük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (İSGK. m.25/6, Yön. m.13).

Faaliyeti durdurulan işyerinde, izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir (İSGK. m.26/1-8).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/A maddesinde, ölümlü iş kazası meydana gelen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu 26. maddesinin ikinci fıkrasında¹⁵⁵ sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

Ciddi bir can kaybına neden olan işyerlerinde yaşanan kazalar nedeniyle bu şekilde bir yaptırıma yer verilmesi yerinde olmakla birlikte, bu yaptırım sadece ölümlü iş kazasında kusuru yargı kararı ile tespit edilen işverenler açısından

¹⁵⁵ Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında birinci fıkra hükmüne göre yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

uygulanabilecektir. Kanunda, kusura ilişkin bir açıklama bulunmadığından, kusurun kast derecesinde olması aranmamaktadır. Dolayısıyla, iş kazasına taksirli davranışı ile sebep olan işverenlere de bu yaptırım uygulanabilecektir¹⁵⁶.

Yasaklama süresinin iki yıl ile sınırlandırılması, maddenin düzenlenme amacı ile birlikte değerlendirildiğinde yetersizdir. Zira, toplu can kayıplarının meydana geldiği maden işyerlerinde somut olaya göre değerlendirme yapılarak, yasaklılık süresinin belirlenmesi daha isabetli olacağı düşüncesindeyim.

¹⁵⁶ Demircioğlu, Kaplan s. 60.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVEREN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KARŞISINDA HUKUKİ SORUMLULUĞU

Sigortalının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması işverenin hukuki ve cezai sorumluluğuna yol açabilir. Türk hukuk sisteminde işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu kusur sorumluluğuna dayandıran görüşler olduğu gibi, kusursuz sorumluluğa dayandıran görüşler de mevcuttur. Yargıtay'ın da bu konudaki kararları istikrarlı olmamakla birlikte, Yargıtay geliştirdiği çıkar, hakkaniyet ve risk (tehlike) gibi ilkeleri dikkate almak suretiyle hüküm tesis etme yoluna gitmektedir. Aşağıda, konumuz itibariyle işverenin hukuki sorumluluğuna değinilecektir.

Sigortalının, işveren ya da üçüncü kişinin kusuru ile iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması durumunda sigortalının uğradığı maddi zararın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanacaktır. Kurumca yapılan bu harcamalar nedeniyle Kurumun malvarlığında bir azalma söz konusu olmaktadır. Kaza ve hastalığın oluşumunda işveren ya da üçüncü bir kişinin sorumluluğu söz konusu ise, Kurum'a yaptığı harcamaları bunlardan geri isteyebilme (rücu) hakkı verilmiştir.

I- İşverenin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. Maddesi Kapsamındaki Sorumluluğu

1- Genel Olarak

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21.maddesi ile Kuruma, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan sigortalı veya sigortalının ölümü halinde sigortalının hak sahipleri için yapılan tüm

gider ve ödemeleri, sigortalının zarara uğramasına sebep olanlardan geri isteyebilme hakkı tanınmıştır¹⁵⁷ .

5510 sayılı Kanun'nun 21. maddesi'nde düzenlenmiş olan sorumluluk, sosyal güvenlik hukukuna özgülenmiş olup, temeli işverenin kanunda belirtilen düzenlemelere aykırı davranmasından kaynaklanmaktadır. “ Öğretide asıl amaç, geri planda gizlidir ve hukuksal açıdan her şeyin öncesinde ve yücesinde bulunan kişinin canını ve sağlığını korumaya ilişkindir. Bu yönüyle, işverenin sorumluluğu, sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal riskleri önleyici işlevi çerçevesinde değerlendirilebilir.”¹⁵⁸

Kurumun, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yaptığı harcamaları işverenden istenebilmesi için; 5510 sayılı Kanun m.21'de belirtilen ve işverenin kusurlu davranışını temel alan hallerden birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Buna göre iş kazası veya meslek hastalığı;

- * İşverenin kastı veya
- * Sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse işverenin sorumluluğu cihetine gidilebilecektir.

5510 sayılı Kanun'nun 21. maddesi “ İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. ”

¹⁵⁷ Şakar, s.238.

¹⁵⁸ a.g.e. Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.385.

Yine 5510 sayılı Kanununun 76. maddesinin 4. fıkrasına göre “ İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır ”.

“ Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak bütün önlemlere rağmen iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez ”¹⁵⁹.

Kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda tamamen önlenmesi mümkün olmayan işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder ¹⁶⁰. Kaçınılmaz bir nedenden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalığından dolayı işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için mevzuat gereği alınması gerekli tüm önlemleri almış olması gerekir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 12.02.2015 tarih, 2004/3929 E. ve 2015/2076 K. sayılı kararında, “ İşveren tarafından işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü önlem alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse, kaçınılmazlıktan söz edilir ” ¹⁶¹.

İşveren, alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemeyecektir¹⁶².

İşverenin meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından sorumluluğu ancak iki halde söz konusu olabilmektedir. Bunlar işverenin kastı ile sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketidir.

¹⁵⁹ SSIY m.45/3.

¹⁶⁰ Alper Uyumaz, Kemal Erdoğan, İnşaat Kazalarından Doğan Hukukî Sorumluluk, HHFD, S.5, 2015, s.55.YHGK, 12.11.2003 tarih, E.2003/21-673, 2003/641 K.

¹⁶¹ www.kazanci.com.

¹⁶² Güzel, Okur, Caniklioglu, s.395.

2- İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Kastı Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda İşverenin Sorumluluğu

İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda işverenin sorumluluğunun söz konusu olabileceği hallerden birincisi “ işverenin kastı ” dır.

Kast, kişinin hukuka aykırı bir fiil işlemekte olduğunu bilmesi ve bu fiili bilerek işlemesi biçiminde tanımlanmaktadır. Eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterlidir ayrıca sonuçlarının istenip istenmemesi hususu önem arz etmez. Kast, kusurun en ağır derecesine tekabül etmektedir. Ağır kusur denildiğinde kasıt ve ağır ihmal anlaşılmaktadır. Hukuka aykırı sonuç istenmemiş, fakat şartların gerektirdiği tedbirler alınmamak, dikkat ve özen gösterilmemek suretiyle haksız sonucun doğmasına sebep olunmuşsa bu durumda da "ihmal" vardır. SSGSSKK. 21/1. maddesinde “ işverenin kasdı ” öngörülmüş olduğundan işverenin ihmalden hatta ağır ihtimalinden ötürü Kuruma karşı sorumlu tutulması mümkün değildir. Netice itibariyle, işveren, çalıştırdığı sigortalının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması gibi hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek, olumlu ya da olumsuz bir davranışta bulunursa Kurumun sigortalı için yaptığı harcamalardan sorumlu tutulacaktır¹⁶³.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.45/1'e göre; “ kasıt, iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz”¹⁶⁴.

¹⁶³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.391.

¹⁶⁴ Aynı doğrultuda, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından işverenin, üçüncü kişilerin ve sigortalıların sorumluluğu ile peşin sermaye değerinin hesaplanmasıyla ilgili işlemler hakkında tebliğ m.5. “Kasıt, iş kazası veya meslek hastalığına işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eyleme neden olması halidir. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kasıtı ortadan kaldırmaz. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali Kuruma karşı sorumluluğunu kaldırmaz.”

Ayrıca 5510 sayılı Kanununun 76/IV. maddesine göre, iş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

3- İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Sigortalıların Sağlığını Koruma ve İş Güvenliği Mevzuatına Aykırı Hareketi Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda İşverenin Sorumluluğu

İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu meydana gelmesi durumunda işveren, Kuruma karşı sorumlu hale gelir. 5510 sayılı Kanun'unun 21. maddesinde bahsedilen mevzuat terimi; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümü olarak tanımlanmaktadır¹⁶⁵ (SSİY. m. 45/II).

Mevzuat hükümlerinin başında özellikle 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği başlığını taşıyan 5. bölümünde yer alan hükümlerle bunlara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler gelmekteydi. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile 4857 sayılı Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin yerini bu kanunla getirilen hükümleri yürürlükten kaldırılmış ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler yürürlüğe konulmuştur.

Yargıtay mevzuatta belirtilmemiş olsa bile, işverenin, işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini korumak için gerekli olanı yapmak, uygun koşulları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu, işçinin sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü tüm tedbirleri almakla yükümlü olduğunu kararlarında belirtmiş bulunmaktadır. Yargıtay'ın bu yönde karar vermesi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun gereğidir. Zira, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

¹⁶⁵ Tuncay, Ekmekçi, s.426.

Kanunu md.4/I-a'ya göre işveren, “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmalıdır”. hükmü yer almaktadır. Bu madde gereği, işveren değişen teknolojik gelişmeleri dikkate alarak, alması gereken tüm önlemleri günün koşullarını dikkate alarak iş güvenliği önlemlerini noksansız almak zorundadır. Ayrıca, işveren gerekli tedbirleri almasının dışında, bu tedbirlere uyulup uyulmadığını kontrol ve denetiminden de sorumludur. Aksi taktirde, meydana gelen iş kazası veya ortaya çıkacak meslek hastalığından dolayı Kuruma karşı sorumlu hale gelecektir. ¹⁶⁶ Uygulamada, iş kazaları ve meslek hastalıklarının çoğu, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymamasından kaynaklanmaktadır ¹⁶⁷.

Yargıtayın 506 sayılı Kanununun 26. maddesinin yürürlük döneminde isabetli olarak benimsediği çözümler, 5510 sayılı Kanununun 21. madde hükmü açısından da geçerliliğini korumaktadır. Bu bağlamda, işçilere koruyucu gözlük vermeme, bina yıkım ruhsatı almadan işçi çalıştırma, emniyet kemeri ve baret vermeme, işyerine uyarı yazısı asmama, küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma, denetim ve gözetim ödevini yerine getirmeme, işçiyi eğitmeme, işyerinde fenalık geçiren sigortalıyı kendi haline bırakmak, emniyet kemeri ve işe uygun elbise vermemek gibi nedenlerden dolayı sigortalının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması hallerinde işveren Kuruma karşı sorumludur ¹⁶⁸.

Ayrıca Yargıtay'a göre; işverenin talimatı olmadan kendi görevi kapsamında olmayan ve uzmanlık gerektiren bir işin yerine getirilmesine keyfi biçimde girişen sigortalının bu nedenle uğradığı kazada işverene yükletilebilecek bir kusur söz konusu değildir. Bunun gibi, işyerinde uzun süredir çalışan tecrübeli sigortalının ikaza rağmen girdiği ocakta havasız kalarak ölmesi halinde baskın kusur sigortalıdadır ¹⁶⁹.

¹⁶⁶ Günay , s. .570

¹⁶⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.393.

¹⁶⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.396.

¹⁶⁹ Yarg.10.HD. 17.06.1997 tarih, 3187/4628 sayılı kararı, Aktaran: Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.394.

4- Kurumun İşvereni Dava Hakkının Hukuksal Niteliği ve Sonuçları

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan sigortalı veya sigortalının ölümü halinde sigortalının hak sahipleri için yapılan tüm gider ve ödemeleri, sigortalının zarara uğramasına sebep olanlardan geri isteyebilme hakkına sahiptir. Sosyal Güvenlik Kurumunun bu hakkına uygulamada “ rücu ” bu yolda işveren aleyhine açılan davalara da “ rücu davası ” denilmekle birlikte¹⁷⁰ doktrinde bu geri alabilme (rücu) hakkının hukuksal niteliği tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, kurumun rücu hakkının, kanuna dayanan basit ve müstakil bir rücu hakkı biçimde değerlendirirken, diğer görüş ise kurumun, işverene başvurma hakkının kanuni halefiyet ilkesi esasına dayandırmaktadırlar¹⁷¹.

Kanuni halefiyet, “ başkasına ait bir borç dolayısıyla alacaklıyı tatmin eden kişinin, onun haklarını, kanunda belirtilen hallerde ve tatmin ettiği oranda kendiliğinden elde etmesi ”¹⁷² şeklinde tanımlanmak iken, rücu hakkı ise “ başkasına ait bir borcu yerine getiren kişinin malvarlığında meydana gelen kaybı gidermeye yönelik tazminat niteliğinde bir talep hakkı ” olarak tanımlanmaktadır¹⁷³.

“ Kanuni halefiyette, başkasına ait borcu ödeyen kimse, ödediği borç oranında başkasının yerine geçmektedir. Bu nedenle, basit rücu hakkına kıyasen daha geniş imkânlar sağlamaktadır. Basit rücu hakkı, ifa ile ortadan kalkan alacaktan bağımsız, ayrı bir haktır. Bu nedenle, basit rücu hakkında sahip olan kimse, alacaklıya ait imtiyazlardan, yetkilerden ve fer’i haklardan yararlanamaz. Buna karşılık, halefiyette, haklar alacaklının sahip bulunduğu imtiyazlar, yetkiler ve fer’i ifade bulunan şahsa geçmektedir. Halefiyet ilkesi işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun sınırını çizer. Şöyle ki, kurumun işverenden talep edebileceği miktarın üst sınırı sigortalının veya hak sahiplerinin zarara sebep olanlardan isteyebilecekleri miktarla sınırlıdır. İşveren bunun üzerinde bir miktarı kuruma ödemek zorunda değildir ”¹⁷⁴.

¹⁷⁰ Şakar, s.238.

¹⁷¹ Emine Tuncay Kaplan, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992, s. 66; Atabek, s.369.

¹⁷² Ahmet Kılıçoğlu, Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet, Ankara, 1979, s.15

¹⁷³ Kılıçoğlu, s.13

¹⁷⁴ Tuncay, Ekmekçi, s. 423.

31.03.1954 tarihli, 1953/17 E. ve 1954/10 K. sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nda Kurumun işverene başvuru hakkının, kanuni halefiyet ilkesine dayandığı benimsenmiştir. “ Sigortacı, ödediği sigorta bedeli nispetinde sigortalının yerine geçmiş ve onun kanuni halefi olmuştur. Bu itibarla sigortacı sigortalının haiz olduğu hak ve yetkiler haricinde bir iddia dermeyan edemez. ” Yine, 25.06.1960 tarihli, 1960/13 E. ve 1960/15 K. Sayılı İçtihatı Birleştirme Kararında, “İş Kanununa tabi sigortalı işçinin ölümü ile onun yardımından mahrum kalanların halefi olarak İşçi Sigortaları Kurumu'nun işverene karşı açacağı tazminat davalarında İş Mahkemeleri'nin görevli olduğu...” kararı ile halefiyetin sonuçlarının sadece maddi hukuk bakımından değil, usul hukuku bakımından da sonuçlarını doğuracağını belirtilmiştir. 01.07.1994 tarihli, 1992/3 E,1994/3 K. Sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nda “ rücu davalarının kanundan doğan ve temelinde geri alma hakkı bulunan kendine özgü nitelikte halefiyet olduğu” kabul edilmiştir¹⁷⁵.

Ancak, Anayasa Mahkemesi'nin 23.11.2006 tarihli, 2003/10 E. ve 2006/106 K. sayılı iptal kararı ile 506 sayılı Kanunun m.26/I'de yer alan “ ... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere... ” ifadelerin, Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir. İptal kararı ile birlikte kuruma borcunu ödeyen işverenlerin, kanun, kararname ve verilecek kararlar ile hak sahiplerine bağlanacak gelirlerde meydana gelen artışlar açısından sorumlu tutulmasına ve işverenin devamlı bir şekilde dava tehdidi altında bırakılmasının önüne geçilmiştir¹⁷⁶.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin iptal kararı sonrasında verdiği çok sayıda kararında, kurumun rücu hakkının, basit rücu hakkı niteliğini taşıdığına, sadece ilk peşin sermaye değerinin tazmin sorumlularının kusuruna isabet eden miktarının rücu edilebileceğine, peşin sermaye değerinde kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeniyle meydana gelen artışların istenemeyeceğine hükmedilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ile birlikte doktrinde görüş ayrılıklarına neden olmuştur. Bazı yazarlar, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 506 sayılı Kanun madde 26/I “... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla

¹⁷⁵ Şakar, s.216

sınırlı olmak üzere ...” ibarelerinin 5510 sayılı Kanun’unun madde 21/I hükmünde yeniden yer verilmesi sonucu Anayasa Mahkemesi kararından önceki duruma geri döndüğü, dolayısıyla kurumun rücu hakkının kendine özgü nitelikteki halefiyet ilkesine dayandığı savunulmaktadır¹⁷⁷. Aksi görüşte olan yazarlar ise, kurumun rücu hakkının basit rücu şeklinde dönüştüğü savunulmaktadır¹⁷⁸.

5- İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğunun Koşulları

5510 sayılı Kanununun 21. maddesinin 1. fıkrasına göre, “ İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Hükümden anlaşılacağı üzere, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde kastı veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi bulunmasına bağlıdır. Kurumun 21. madde gereğince işverenin sorumluluğuna gidebilmesi için bu şartlardan birinin bulunması gereklidir. İşverenin kastı sonucu iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi bölümün 2 ve 3 numaralı konu başlıklarında detaylı olarak anlatıldığından burada kısaca değinilmiştir.

İşverenin, bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemi ile gerçekleştirmesi kast olarak tanımlanır. Eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterlidir ayrıca sonuçlarının istenip istenmemesi hususu önem arz etmez. 5510 sayılı kanunda sadece işverenin kastı düzenlenmiş olduğundan işverenin ihmalden, hatta ağır ihmalden

¹⁷⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s, 388. Tuncay, Ekmekçi, s, 424.; Resul Aslanköylü, Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Kurumun Gelir Artışlarının İsteyip İsteyemeyeceği ve 26. Maddeden Doğan Rücu Hakkının Hukuksal Temeli, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 4, S. 6, Aralık 2007, s. 1436.

¹⁷⁸ Coşkun Erbağ, Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararı Karşısında 506 sayılı Yasanın 26. Maddesinin Uygulama Koşulları, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 81, Mayıs-Haziran, S. 2007/3, s.1103.

ötürü Kuruma karşı sorumlu tutulması mümkün değildir¹⁷⁹. Bununla birlikte, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 45/1 de; “ İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu hâle gelir. Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz.” hükmüne yer verilmiştir. Her iki madde düzenlemesi birbirleriyle çelişki olduğu düşünülürse de işveren, aynı zamanda iş kazasına veya meslek hastalığına, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı bir hareketiyle de yol açarsa, Kurum karşısında sorumludur. Bu düzenleme ile birlikte, işverenin sorumluluk sınırı genişletilmiştir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 45/2 göre, “ İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucunda oluşmuşsa işvereni Kuruma karşı sorumlu hâle getirir. Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür ” olarak ifade edilmiştir.

Yargıtay kararlarına bakıldığında, kanunda düzenlenmemiş olsa bile işverenin, işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olan tüm tedbirleri alması, gereken tüm koşulları sağlaması, araçları eksiksiz olarak bulundurmak ve kullanılmakla sorumlu olduğu hükme bağlandığı görülmektedir. İşveren, işçinin iş güvenliği ve sağlığı yönünden alması gereken tüm önlemleri almakla yükümlüdür.¹⁸⁰ Yargıtay’ın bu şekilde yorumlaması aslında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun gereğidir. Zira, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.4/I-a’ya göre işveren, “ Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmalıdır ” hükmü yer almaktadır. Bu

¹⁷⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 391.

¹⁸⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 393.

madde gereği, işveren değişen teknolojik gelişmeleri dikkate alarak, alması gereken tüm önlemleri günün koşullarını dikkate alarak iş güvenliği önlemlerini noksansız almak zorundadır. Ayrıca, işveren gerekli tedbirleri almasının dışında, bu tedbirlere uyulup uyulmadığını kontrol ve denetiminden de sorumludur. Aksi takdirde, meydana gelen iş kazası veya ortaya çıkacak meslek hastalığından dolayı Kuruma karşı sorumlu hale gelecektir¹⁸¹.

5510 sayılı Kanununun 21. maddesinde “ İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır ” düzenlenmesi yer almaktadır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45/3. maddesinde kaçınılmazlık, “ olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez ” olarak tanımlanmıştır. Doktrinde ise, kaçınılmazlık hukuksal, bilimsel ve teknik anlamda tamamen önüne geçilmesinin veya engellenmesinin mümkün bulunmadığı, işveren tarafından mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olması ile gerekli tüm dikkat ve özen gösterilmesine rağmen engellenemeyen olaylar ve sonuçları ifade etmektedir¹⁸². Doğal afetler ve sosyal olaylar sonucu meydana gelen iş kazası veya ortaya çıkan meslek hastalığı durumlarında kaçınılmazlık söz konusu olduğundan işverenin sorumluluğuna gidilmeyecektir. Örneğin, iş kazası veya meslek hastalığının, yıldırım çarpması, sel, kasırga gibi doğal afetler ile savaş, grev gibi sosyal olaylar neticesinde meydana gelmesi durumunda kaçınılmazlık ilkesi nedeniyle işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Yargıtay, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm önlemlerin noksansız alınmış olmasına ve işçinin de alınan tüm önlemlere uymasına rağmen meydana gelen kazada kaçınılmazlık durumu söz konusu olduğundan işverenin sorumluluğunun olmadığına karar vermiştir¹⁸³. Buna karşılık, işveren tarafından alınması zaruri olan önlemlerin alınmamış olması durumunda, olayın kaçınılmazlığından söz edilemeyeceğinden, olayın meydana gelmesinde işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır¹⁸⁴.

¹⁸¹ GÜNAY , s. .570.

¹⁸² Resul Kurt, İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, 3.B., İSMMMO Yayınları, İstanbul, 2004.,s.492.

¹⁸³ Yarg. 10. HD., 12.02.2005 tarih, 2014/3929 E. 2015/2076 K , www.kazancı.com.

¹⁸⁴ Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013.s, 139; Şakar, s.215.

Uygulamada, meydana gelen olaya göre kaçınılmazlık ilkesi tespiti yapılırken, mücbir sebep ile karıştırılmaması gerekmektedir. Mücbir sebep, hayatın olağan akışı dışındaki olayları ifade ederken; Kaçınılmazlık ise, hayatın olağan akışı içerisinde meydana gelebilecek tesadüfi durumları ifade etmektedir. Mücbir sebep ile kaçınılmazlığın sorumluluk açısından farkı, mücbir sebepte işveren sorumlu olmaması, kaçınılmazlıkta ise hakkaniyet gereğince işverenin sorumluluğunun söz konusu olmasıdır.

5510 sayılı Kanun'unun 21. maddesinde, kaçınılmazlık ilkesi için aksi bir durum öngörülmemiştir. Doktrinde bir görüşe göre, kaçınılmazlık herkes için geçerli, mutlak bir nitelik taşımaktadır. Kaçınılmazlığın, mutlak bir nitelik taşıdığı kabul edildiğinde, meydana gelen olayda işverenin kusuru söz konusu olmadığından, Kurumun işverene karşı rücu imkânı söz konusu olamayacaktır. Buna karşılık, kaçınılmazlık ilkesinin nispi nitelik taşıdığı kabul edildiğinde ise işverenin kusuru oranı dikkate alınarak, kaçınılmazlık oranında hakkaniyete uygun bir indirim yapılması gerektiği yönündedir. Kanun, kaçınılmazlığın mutlak mı yoksa umulmayan haldeki nispi hal olarak mı değerlendirileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay'ın yeni tarihli kararlarında, işverenin hiç sorumlu tutulmaması yerine, kaçınılmazlık oranı dikkate alınarak hakkaniyet indirimine gidilmesi gerektiğine hükmetmektedir¹⁸⁵.

İşverenin, alması gereken tüm önlemleri almış olması durumunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı durumunda olayın kaçınılmazlığından bahsedilebilecektir. Aksi taktirde, işverenin meydana gelen olay bakımından sorumluluktan kurtulması söz konusu olamayacaktır. Yargıtay, işveren tarafından iş güvenliği mevzuatı ve teknolojinin öngördüğü tüm önlemleri almasına rağmen iş kazasının gerçekleşmesinin önlenemediği durumlarda da kaçınılmazlıktan söz edilebileceği düzenlenmiştir¹⁸⁶.

¹⁸⁵ Orhan Ersun Civan, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, AÜHFD, 64 (3) 2015, s. 560.

¹⁸⁶ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 27.05.2008, 2008/2626 E. ve 2006/7283 K., www.kazanci.com.

Esas itibariyle iş kazasına veya meslek hastalığına sebep olan olayların büyük bir bölümü, işverenin alacağı önlemlerle, kısmen de olsa bertaraf edilebilir, kaçınılmazlık durumu ortadan kaldırılabılır. Teknolojik gelişmeler önlenemez ise de bunun insan sağlığına etkisi denetim altına alınabilir, alınmalıdır da ve kaçınılmaz bir yazgı olarak değerlendirilmemelidir¹⁸⁷.

6- Sorumluluğun Kapsamı

5510 sayılı Kanununun 21. maddesinin 1. fıkrasında Kurumun açacağı rücu davasında, kurumun işverenden talep edilebilecekleri miktar düzenlenmiştir. Buna göre, “ ...kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir ”.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu İle Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğin¹⁸⁸ 5.maddesinin 4.fıkrasına göre; “ İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir ”.

İlk peşin sermaye değeri, Kurumca, 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin, yaş, kesilme veya yeniden bağlanma ya da hak sahipliği nedeniyle sonradan gelir veya aylık bağlanma ihtimalleri ve yüzde beş iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanacak tutarı ifade eder. İlk peşin sermaye değeri, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenecektir (SSİY. madde 46/1).

¹⁸⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.395.

¹⁸⁸ RG., 28.09.2008 tarih, 27011 sayı.

Yukarıda belirtilen hükümlerle, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun sınırı çizilmiştir. Kurumun ödettirme hakkının üst sınırı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlıdır. Dolayısıyla sigortalıya veya hak sahiplerine Kurumca ilk rücu davasından sonra yürürlüğe giren yasa, kararname veya katsayı artışı nedeniyle ödenen gelir artışları artık işverenden ikinci bir rücu davası açılmak suretiyle istenemeyecektir¹⁸⁹.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 48. maddesinde “ İşveren veya üçüncü şahıslar aleyhine açılacak rücu tazminat davalarına konu olabilecek tutar, sigortalı ve hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerine, Kurum tarafından Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken diğer ödemeler eklenerek hesaplanır. İşveren, birinci fıkrada belirlenen rücu tazminat davalarına konu olan, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin tamamından kusur oranı kadar sorumlu ” olduğu düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeler ile sigortalı veya hak sahiplerine bağlanan gelirlerde meydana gelen artışlar nedeni ile Kurum işverene rücu davası açamayacaktır. Kurum tarafından ileride yapılması muhtemel ödemelerden¹⁹⁰ sadece bağlanan gelirin başladığı tarihteki peşin sermaye değeri toplamı talep edilebilecektir. Ancak, “ ileride yapılması gereken ” ibaresi sadece ödemeleri kapsamaktadır. İlk rücu davasından sonra iş kazası ve meslek hastalığı ile neden sonuç ilişkisinde ortaya çıkan ödemeler tekrar rücu davasına konu olabilecektir¹⁹¹.

İşverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu kusur esasına dayandığından, sorumlu olunacak tazminat miktarının belirlenmesinde işverenin kusur oranı önem taşımaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle, işverenin kusur oranının tespiti adına hem hukuk davasında hem de ceza davası açılabilir. Yargıtay¹⁹², istikrar kazanmış içtihadıyla, iş mahkemesinin, aynı kaza nedeniyle ceza mahkemesinde

¹⁸⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.399.

¹⁹⁰ Geçici iş göremezlik, cenaze ödeneği, evlenme ödeneği, ek ilaç ve tedavi giderleri olarak düşünülebilir.

¹⁹¹ Civan, s.1061.

¹⁹² Yarg. 10. HD., 07.03.2016 tarih, 2015/23629 E., 2016/2607 K. www.kazanci.com.

açılmış davalar üzerine verilen kararlardaki kusur oranı ile bağlı olmadığını, sadece kusura ilişkin maddi olgularla bağlı olduğu kabul edilmektedir. Buna karşılık, kesinleşmiş tazminat davasında hükme esas alınan kusur raporu 21. madde çerçevesinde düzenlenmiş olması koşuluyla, kurum tarafından açılan rücu davasında da bağlayıcıdır¹⁹³.

7- Rücu Davalarında Zamanaşımı ve Faiz

5510 sayılı Kanunun 93.maddesine göre; Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi, rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar.

Zararlandırıcı olay, farklı bir kanunun uygulama alanında düzenlenmesi durumunda özel kanunda belirtilen zamanaşımı süresi uygulanacaktır. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 109. maddesinde, "... öngörülen zararın ve tazminat yükümlüsünün öğrenildiği tarihten itibaren 2 ve her durumda olay tarihinden itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresinin rücu davalarında da esas alınacağı" düzenlenmiştir. Zamanaşımı hususunda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda hüküm bulunduğundan, söz konusu hüküm, özel hüküm niteliğinde sayılmalı ve Karayolları Trafik Kanunundaki 2 yıllık zamanaşımı süresinin değil, 5510 sayılı Kanunda düzenlenen 10 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanması gerektiği Yargıtay kararlarında benimsenmiştir¹⁹⁴.

Faiz başlangıç tarihi, giderler açısından ödeme tarihi, bağlanmış gelirler için tahsis onay tarihidir¹⁹⁵.

¹⁹³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.400.

¹⁹⁴ Yarg. 10. HD., 31.05.2012 tarih, 2011/6051 Esas ve 2012/10154 Karar. www.kazanci.com.

¹⁹⁵ Yarg. 10. HD., 10.05.2016 tarih, 2015/4339 Esas ve 2016/8340 Karar. www.kazanci.com.

8- Rücü Davalarında Müteselsil Sorumluluk

5510 sayılı Kanun'nun 21. maddesinin 4. fıkrasında, “İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücû edilir.” Paralel bir düzenleme ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 45/5. maddesinde de, “ Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malûl veya vazife malûlü olan sigortalıya veya ölümü hâlinde hak sahiplerine, Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücü edilir ”. şeklindedir.

Sigortalının uğradığı iş kazası ve meslek hastalığına birden fazla kişinin neden olması durumunda ilgili kişilerin işveren ile birlikte müteselsil sorumluluğu meydana gelecektir.

9- Rücü İşlemi Yapılamayacaklar

5510 sayılı kanununun 21/son maddesinde, iş kazası ve meslek hastalığı halinde Kurum tarafından rücü edilemeyecek kişiler sayılmıştır. Mevcut madde hükmüne göre, “ İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücû edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücû edilemeyeceği ” düzenlenmiştir.

II- Kanuni Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu işverenlere mutlak emredici nitelikte yükümlülüklerle birlikte bunlara uyulmaması durumunda sorumluluklar da getirmektedir. Aşağıda bu yükümlülüklerle ve bunların yerine getirilmemesi durumunda işverenin karşılaşılabileceği yaptırımlar açıklanacaktır.

1- Sigortalıları Yasal Süresi İçinde Bildirmeme Halinde İşverenin Sorumluluğu

İşverenler, çalıştırdıkları sigortalıları Kanunda belirtilen yasal süre içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

5510 sayılı Kanunun 23.maddesine göre, “ sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.

Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir ”.

Bu hüküm uyarınca işverenin iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi olmasa bile yapılan giderler işverene ödettirilecektir. Çünkü işverenin buradaki sorumluluğunun kaynağı, çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirme yükümlülüğünü yerine getirmemesidir ¹⁹⁶. Bu düzenlemedeki asıl amaç, işverene süresinde sigortalı işe giriş bildirgesini verdirme amacına yöneliktir.

¹⁹⁶ Tuncay, Ekmekçi, s.434.

Doktrinde ve Yargıtay kararlarında, 5510 sayılı kanun md.23'den doğan sorumluluk, kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmektedir. Bu itibarla iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin kusuru olsun veya olmasın işverenin süresinde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş olmasından dolayı sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

İşverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak kabul edilse de, rücu miktarı hesaplanırken Yargıtay tarafından kusur oranları dikkate alınmaktadır. İş kazasının meydana gelmesinde işçinin kusuru veya kaçınılmazlığın mevcut olduğu durumlarda sorumluluğun tespiti tartışmalıdır.

Yargıtay uygulamasında ise, işverenin bu durumda sorumluluktan kurtulamayacağı ancak tazminat miktarından hakkaniyet gereği indirim yapılacağı yönündedir. Süresi içinde bildirilmeyen sigortalının %100 kusurlu olması ve işverenin hiç kusurunun olmaması durumunda da, Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadına göre işveren sorumluluktan tamamen kurtulamayacak, ancak Türk Borçlar Kanunu 51-52.maddeler uyarınca tazminat miktarından %50'den az olmamak üzere bir indirim yapılacaktır. Buna karşın öğretide savunulan kimi görüşlere göre, işverenin SSGSSK. m.23 kapsamındaki sorumluluğunun kusura dayalı sorumluluk olmadığı, dolayısıyla anılan hükme dayanılarak açılan davalarda işverenin alacağın tümünden sorumlu olması gerektiği ifade edilmektedir¹⁹⁷.

Ancak öğretide bir görüş, 23. madde düzenlemesi gereği, işveren lehine tazminattan hakkaniyet indirimi yapılmasının maddenin düzenlenme amacına aykırılık oluşturacağından işverenin tam bir sorumluluk esası ile karşı karşıya bırakılması gerektiği savunulmaktadır¹⁹⁸.

¹⁹⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.406.

¹⁹⁸ Berin ERGİN, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuyla Nasıl Bakıyor?, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:1 S.4 Aralık 2006, s. 133.

5510 sayılı Kanun 93. maddesinde, bu kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davalarının on yıllık zamanaşımına tabi olduğu, zamanaşımı tarihinin rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf ve ödeme tarihinden itibaren başlayacağı düzenlenmiştir. Kurumun 5510 sayılı Kanun m.23'ten doğan alacak hakkı da on yıllık zamanaşımına tabidir.

2- Sigortalıya İlk Sağlık Yardımlarını Yapmama Halinde İşverenin Sorumluluğu

İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 5510 sayılı Kanununun 65. madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır.

İşveren, belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına ya da malûllük derecesinin artmasına sebep olursa, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür¹⁹⁹ (SSGSSK. m.76).

3- İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süresi İçerisinde Bildirmeme Halinde İşverenin Sorumluluğu

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların iş kazası geçirmeleri halinde mevzuatta belirtilen sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilecektir²⁰⁰(SSGSSK. m.21/2).

¹⁹⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.407.

²⁰⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.407.

Meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene, Kurum tarafından meslek hastalığı için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilecektir(SSGSSK. m.14/IV). Meslek hastalığını bildirim yükümlülüğüne aykırılık kapsam olarak iş kazasını bildirim yükümlülüğüne aykırılıktan daha geniş biçimde düzenlenmiştir.

III -Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

5510 sayılı Kanunun 21/IV. maddesine göre, “ İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse; sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan ya da ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa, bunları çalıştıranlara rücu edilir ”.

Kanunun bu hükmü uyarınca işverenin yanında çalıştırdığı kişinin eyleminden dolayı sorumlu tutulabilmesi için çalışanın kusurunun yanında işverenin de kusurlu olması gerekir, aksi takdirde işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz. İşverenin kusurunu kanıtlama yükümlülüğü Kuruma aittir ²⁰¹.

²⁰¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.409.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI MEYDANA GELDİKTEN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I- İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirme Yükümlülüğü ve İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kurum Tarafından Soruşturulması

1- Sigortalıyı Çalıştıran İşveren ile Bağımsız Çalışanın Kazayı Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirme Yükümlülüğü

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde, sigortalının veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarından faydalanabilmeleri için, iş kazası veya meslek hastalığının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiş olması ve Kurumun da olayı iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul etmesi gerekmektedir²⁰².

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili bildirim yükümlülüğü hem 5510 sayılı Kanunda hem de 6331 sayılı Kanunda düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun, 13. maddesinde meydana gelen kazanın bildirilmesini belirli ayrımlar yaparak düzenlemiştir.

Birincisi, sigortalıyı çalıştıran işverenin kazayı bildirme yükümlülüğüdür. 5510 sayılı Kanun düzenlenen, 4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile 5. maddesindeki kısmen sigortalı sayılanların²⁰³ iş kazası geçirmeleri halinde işveren tarafından kazanın meydana geldiği yerdeki yetkili kolluk gücüne derhal ve Kuruma da

²⁰² Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 349; Tuncay, Ekmekçi, s. 398; Vakkas Demir, İş Kazası ve Meslek Hastalığıyla İlgili Bildirim Yükümlülüğü ve Bildirimin Tek Kuruma Yapılması Gerekliği, Yaklaşım Dergisi, Ekim 2009, s. 1, <http://uye.yaklasim.com/dergiler>.

²⁰³ 5/(a) ve (c) bendi sigortalıları kapsamında olan ceza infaz kurumları ile tutukluve bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, harp malulleri ile 3713 ve 2330 sayılı kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış maluller ile 5/ (b) ve (e) bentlerinde belirtilen kapsamında belirtilmiş olan Meslek Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler işe İşkur tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler.

kazadan sonraki üç iş günü içinde ²⁰⁴ yazı ile bildirmesi gerekmektedir (SSGSSK. m.13/2,a).

Örneğin, Pazartesi günü meydana gelen bir iş kazasının, en geç kazayı takip eden üçüncü iş gününe rastlayan Perşembe günü mesai bitimine kadar Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

İkinci düzenleme ise, bağımsız çalışanların iş kazasını bildirim yükümlülüğüdür. 4/I(b) kapsamındaki sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, sigortalının kendisi tarafından bir ayı geçmemek şartıyla ve geçirilen kazadan dolayı ortaya çıkan rahatsızlığın hekim raporu ile belgelenmesi şartıyla, bildirim yapmaya engel olmadığı günden itibaren üç işgünü içinde Kuruma bildirilmesi zorunludur (SSGSSK. m.13/2,b). ²⁰⁵

Bağımsız çalışanların, ayrıca kolluk kuvvetlerini haberdar etme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bunun sebebi ise, iş kazası bağımsız çalışanın kendi eylemi ile gerçekleştiği için, kolluk kuvvetlerinin soruşturması gereken bir haksız fiilin olmadığı var sayılmaktadır²⁰⁶. Bildirimler, işyerinin bağlı bulunduğu SGK İl Müdürlüğüne/ Sosyal Güvenlik Merkezlerine yapılır. Ancak, başka bir müdürlüğe yapılan bildirimler de işyerinin bağlı bulunduğu müdürlüğe yapılmış sayılır. ²⁰⁷

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin²⁰⁸ 35/I-c maddesine göre, 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde belirtilen tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalıştırılan sigortalıların iş kazasının ise kendilerince veya işverenlerince kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirilmesi gerekmektedir. Sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri halinde, işverenin, iş kazası ile ilgili bilgi almasına engel olacak durumlarda iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç işgünüdür (SSİY.m.35/II).

²⁰⁴ Bildirim formu örneği için bkz. aşağıda EK- 1.

²⁰⁵ Karakaş, s.51

²⁰⁶ Sözer, s. 322.

²⁰⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. 2011/50 sayılı Genelge.

²⁰⁸ RG., 12.05.2010 tarih, 27579 sayılı.

506 sayılı Kanun zamanında ise, işveren iş kazasını o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüydü (SSK. m.27). Görüldüğü üzere, 5510 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanun'da yer alan iki günlük iş kazasını bildirim süresi üç işgünü olarak düzenlenmiştir. Böylelikle bildirim süresi işgünü olarak belirlendiğinden tatil günleri hesaba katılmayacak, bu günlere rastgelen günleri takip eden günden itibaren üç günün hesabına devam edilecektir. Ayrıca, bildirim yükümlülüğü kazadan sonraki günden sonraki üç işgünü içinde söz konusu olacaktır²⁰⁹.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 10.04.2012 tarih, 2012/13 sayılı genelgesine göre artık iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri elektronik ortamda da yapılmaktadır. Ancak, 5510 sayılı Kanununun ek 5 inci maddesi kapsamında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar ile Kanununun 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanların işyeri sicil numarası olmaması nedeniyle elektronik ortamda yapılamayan bildirimler ile elektronik alt yapının olmadığı yerlerde meydana gelen vakalara ilişkin bildirimler kâğıt ortamında yapılabilecektir²¹⁰.

Yabancı ülkede meydana gelen iş kazasının üç günlük bildirim süresi, işveren tarafından iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş mazeretin olması koşulu ile mazeretin kalktığı tarihten itibaren başlar. 2925 Sayılı Kanun kapsamındaki tarım işçileri bakımından iş kazasının Kuruma bildirim süresi, kazadan sonraki iki gün olarak belirtilmiştir²¹¹.

Örneğin; Pazartesi günü meydana gelen bir iş kazasının, en geç kazayı takip eden üçüncü iş gününe rastlayan Perşembe günü mesai bitimine kadar Kurum'a bildirilmesi gerekir²¹².

²⁰⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 349

²¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. 10.04.2012 tarih ve 2012/13 sayılı Genelge.

²¹¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.349.

²¹² Şakar, s. 219.

Belirtilen, sürelerde işveren tarafından bildirimim yapılmaması durumunda, bildirim kuruma yapıldığı tarihe kadar Kurumca sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, işverenden tahsil edilir²¹³.

Meslek hastalığının bildiri, 5510 sayılı Kanun düzenlenen, 4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile 5. maddesindeki kısmen sigortalı sayılanlar için meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen sigortalı veya durum kendisine bildirilen işveren tarafından bu durumun öğrenildiği tarihten itibaren üç işgünü içerisinde Kuruma bildirilmesi gerekir.

Yine, 4/I(a) kapsamında tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan ve meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen sigortalıların kendileri veya durum kendisine bildirilen işveren tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içerisinde bildirilmesi gerekir (SSİşl. Yön. md. 36/4c).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek- 7 de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirmesini vermekle yükümlü olanlar e- Sigorta ile Kuruma bildirir veya doğrudan ya da posta yolu ile ilgili birime gönderebilirler. Adi posta veya kargo yolu ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde postaya verilmiş tarihi esas alınır. Bildirim için tanınan sürelerde resmi tatil günlerine rastlayan günler üç iş günü hesabında dikkate alınmaz²¹⁴.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 14. maddesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmesi ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Bu hükme göre işveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak bunlarla ilgili rapor düzenlemekle yükümlüdür. Buna göre işveren, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenleyecektir. Ayrıca işveren, meydana gelen iş kazasını kazadan, sağlık

²¹³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.350.

²¹⁴ Olguç, Bulut, s.105.

hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren sonraki üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir (İSGK. m.14/1,2).

5510 sayılı Kanun kapsamında işverenin iş kazasını bildirim yükümlülüğü düzenlenmiş iken, 6331 sayılı Kanun ile tekrar aynı yükümlülüğe yer verilmesi gereksizdir. 5510 sayılı Kanuna atıf yapılması yeterli olurdu²¹⁵.

Bu arada, 6331 sayılı Kanunun “kapsam ve istisnalar” başlıklı 2’nci maddesine göre, “ Kanunun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı, “ çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ” hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı ” düzenlenmiştir. Bu nedenle, kendi nam ve hesabına çalışanlar 5510 sayılı Kanunda 4/1-b kapsamında sigortalı olduklarından, 6331 sayılı Kanun’a göre iş kazası veya meslek hastalığı olaylarını bildirmeyecek, ancak 5510 sayılı Kanun’a göre bildirim yapacaklardır²¹⁶.

6331 sayılı Kanunu’nun 14. maddesi gereğince, işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakıaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder (İSGK. m.14/3). Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (İSGK. m.14/4).

İşveren, 6331 sayılı Kanun’un 14. maddesinde belirtilen iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili kayıtları tutmaz ya da bunlarla ilgili rapor düzenlemez ise yerine getirilmeyen her bir yükümlülük için, ayrı ayrı 1.500 TL, iş kazası bildirim yükümlülüğüne aykırı davranır ise 2. 000 TL idari para cezası öder (İSGK. m.26/1,e).

²¹⁵ Sadettin Orhan, 100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Ankara 2012, s. 45.

²¹⁶ Mahmut Çolak, İş Kazası/Meslek Hastalığı Olaylarının Bildiriminde Yeni Uygulama, Yaklaşım Dergisi, s. 245, Mayıs 2013, <http://uye.yaklasim.com>.

Her olay iş kazası veya meslek hastalığı kapsamında sayılıp sayılmadığı tartışmalı olabilir. Böyle bir durumda, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurları tarafından ya da iş müfettişleri aracılığıyla soruşturma ve inceleme yapılır. (SSİşl. Yön. Md. 37) İş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları, sigortalılık durumu, iş kazası ve meslek hastalığı bildiğinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağı, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusurlu hâllerinin olup olmadığı hakkında karar verilebilmesi için yapılmaktadır (SSİşl. Yön. Md. 37/4).

Kuruma bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığını anlaşılması hâlinde, Kurum tarafından bu olay için yersiz olarak yapılmış ödemeler, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil edilir (SSİşl. Yön. Md. 37/5).

Bazı durumlarda, kurum bir olayı iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında kabul etmez ise bu durumda, iş mahkemesinde tespit davasının açılması gerekmektedir.

Bir olayda davacı iş kazası olduğunu iddia ettiği bir kaza sonucu işverenden maddi ve manevi tazminat talebiyle dava açmıştır. İşveren, olayın iş kazası olmadığını görüşünde olduğundan, Kuruma bildirimde bulunmamıştır. Somut olay Yargıtay 21 Hukuk Dairesi'nin 21.01.2009 tarih, 2009/44630 E. ve 2009/537 K. sayılı kararında, “ Kurumca gelir bağlanabilmesi için öncelikle zararlandırıcı olayın iş kazası niteliğinde olup olmadığını tespiti ön sorundur. İş kazasının tespiti ile ilgili ihtilaf Sosyal Güvenlik Kurumunun hak alanını doğrudan ilgilendirmekte olup tazminat davasında Kurum taraf değildir. Yapılacak iş, davacıya iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine iş kazasının tespit davası açması için önel vermek, tespit davasını bu dava için bekletici sorun yaparak çıkacak sonuca göre, olayın Kurumca iş kazası olduğunun kabul edilmesi halinde ise davacıya Kuruma müracaat ederek iş kazası sigorta

kolundan gelir bağlanması için önel vermek ve çıkacak sonucu göre bir karar vermektir.” hükmüne karar verilmiştir²¹⁷.

5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde sözü geçen “ yetkili kolluk kuvvetleri ” ile bahsedilmek istenilen jandarma veya polis anlamındadır. İş kazası, bu kolluk kuvvetlerinden herhangi birine değil, kazanın olduğu yere göre, bunlardan hangisi görevliyse onun yetkili karakoluna bildirilmelidir²¹⁸.

2- Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı

5510 sayılı Kanununun 21. maddesi gereğince, iş kazasının 13. maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede, 4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların iş kazası geçirmeleri halinde işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir (SSGSSK. m.21/2). Bu öderttirmenin işverenin iş kazasının meydana gelmesindeki kusuruyla ilgili olmayıp bildirim yükümlülüğüne uyulmamasının cezalandırılması amacına yöneliktir. Hatta kazaya tamamen üçüncü bir kişinin fiili neden olmuş olsa bile bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilecektir.

Bağımsız çalışan sigortalılar tarafından meydana gelen iş kazasının geç bildirilmesi halinde uygulanacak yaptırım ise 5510 sayılı Kanununun 22. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, bağımsız çalışan sigortalıların iş kazasını kanuni süresi içerisinde bildirmemeleri halinde sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenecektir (SSGSSK. m.22/2). Diğer bir ifadeyle, sigortalı iş kazasını Kuruma bildirmekten geciktiği her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinden mahrum kalacaktır²¹⁹.

²¹⁷ <http://www.turkhukuk sitesi.com/serh>.

²¹⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.350.

²¹⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 350.

Sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren, bu durumun öğrenildiği günden itibaren üç işgünü içerisinde Kuruma bildirmesi gerekir (SSGSSK. m. 14/4). Bağımsız çalışan 4/I(b) kapsamındaki sigortalılar ise kendisi tarafından, öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü posta ile Kuruma bildirmesi zorunludur.

Meslek hastalığının süresinde bildirilmesine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya bağımsız çalışan 4/I(b) kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir (SSGSSK. m. 14/4).

İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da düzenlenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, 14. maddenin 1. fıkrasında belirtilen yükümlülöklere aykırı davranan işveren hakkında idari para cezası öngörölmüştür.

İşveren, 14. maddenin birinci fıkrasında belirtilen yükümlölükleri yerine getirmemesi durumunda, her bir yükümlölük için ayrı ayrı 1.500- TL idari para cezası, 14 üncü maddenin ikinci fıkrasında belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene 2.000- TL idari para cezası ödemekle yükümlü tutulmuştur (İSGK. m.26/1,e).

3- İş Kazasının ve Meslek Hastalığının Kurum Tarafından Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı

5510 sayılı Kanun ile Kuruma iş kazasının soruşturulması yetkisi verilmiştir (SSGSSK. m.13/4). Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruştırma yapılabilir. Kurum, mutlaka soruştırma yapmak zorunda değildir.

Uygulamada, maluliyet veya ölümlerle neticelenen iş kazaları Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur²²⁰.

Kurum tarafından yapılan soruşturma neticesinde, yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir (SSGSSK. m.13/3).

Söz konusu maddeye göre, işverenin ya da bağımsız çalışan sigortalının Kurum karşısındaki sorumluluğu, iş kazası bildiriminin gerçeğe aykırı olması ve meydana gelen zarar verici olayın iş kazası olmadığına anlaşılması şartına bağlanmıştır. Sorumluluğun ortaya çıkması için, her iki koşulun da birlikte bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde, iş kazası bildiriminde bulunanlar açısından oldukça ağır bir yaptırım söz konusu olacaktır²²¹.

Uygulamada, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceğinin tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Bu nedenle uygulamada iş kazasının tespiti davası açılarak uyuşmazlık çözüme kavuşturulmaktadır.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, kurumca sigortalıya gelir bağlanabilmesi için öncelikle zararlandırıcı olayın iş kazası niteliğinde olması gerektiğini belirtmiştir. İş kazasının tespiti ile ilgili uyuşmazlık, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hak alanını doğrudan ilgilendirdiğinden, davacıya iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine "iş kazasının tespiti" davası açması için önel vermek, tespit davasını bu dava için bekletici sorun yaparak çıkacak sonuca göre, olayın Kurumca iş kazası olduğunun kabul edilmesi halinde ise davacıya Kuruma müracaat ederek sürekli iş göremezlik oranının

²²⁰ Harun Ordu, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İddialarının Soruşturulması, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 2010, s. 106 vd.; Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 351.

²²¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 351.

belirlenmesi giderek iş kazası sigorta kolundan sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için önel vermek ve çıkacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir²²².

İş kazası bildirgesi veren işverenin, iş kazası olarak kabul ettiği bir olayın daha sonra Kurum veya yargı organı tarafından iş kazası niteliğinde değerlendirilemeyebilir. Bu durumda, kurum tarafından yersiz yapılan ödemelerin, bildirmede maddi olaylara ilişkin olarak gerçeğe aykırı bilgi verilmiş olması şartıyla işverenden veya bağımsız çalışan sigortalıdan geri istenmesi mümkün olmalıdır. Önem arz eden husus, işverenin kastı veya ağır ihmali ile yanlış ya da eksik bilgi vermesinin yaptırıma bağlanmasıdır²²³.

Meslek hastalığı da, iş kazası açısından düzenlenen esaslara paralel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya sigortalıya, Kurumca meslek hastalığı için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilecektir (SSGSSK. m.13/4).

6331 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene iki bin Türk Lirası idari para cezası verilir (İSGK. m.26/1,e).

II- Sigortalıya İlk Yardım Yapma Yükümlülüğü

5510 sayılı Kanuna göre işveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortasına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve 65. madde hükümlerine göre yapılacak belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve diğer masraflar Kurum tarafından karşılanır (SSGSSK. m.76/1).

6331 sayılı Kanun ile işveren, acil durumlara müdahale etmek, çalışanlara ilk yardım ve acil tıbbi müdahale sunmakla yükümlüdür. (İSGK. m.11/1,c).

²²² Yarg. 21. HD., 09.04.2009 tarih, 2009/3966 E., 2009/5390 K, www.kazancı.com.tr.

²²³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 352.

²²³ Atabek, s.51.

İşverenin, belirtilen bu yükümlülükleri yerine getirmesindeki ihmalinin ve gecikmesinin, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebebiyet verdiği takdirde, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini işveren ödemekle yükümlüdür (SSGSSK m.76/2).

III- İşverenin Rücu Davası Sonucu Sosyal Güvenlik Kurumuna Tazminat Ödeme Yükümlülüğü

a- İşverenin Sigortalıyı Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak ve sosyal sigorta ilişkisinin kurulması için, sigortalının, kendisini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesine ya da işverenin, işe aldığı sigortalıları, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesine gerek yoktur.

5510 sayılı Kanununun 8. maddesi gereğince işveren kural olarak, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür (SSGSSK m.8/1). Ancak Kanunda bu kuralın istisnalarına yer verilmiştir. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün, işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi Kuruma bildirilmesi gerekmektedir (SSGSSK m.8/1 ,a).

Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar Kuruma bildirilmeleri mümkündür (SSGSSK m.8/1,b).

Yine, Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde, Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılmaktadır (SSGSSK m.8/1,c).

Bağımsız çalışan sigortalıların bildirim ise, tarımsal faaliyette bulunanlar hariç olmak üzere, 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin göre sigortalı sayılan kişilerden köy ve mahalle muhtarları için seçildiklerine ilişkin mazbatalarını ilgili seçim kurulundan aldıkları tarihten, sigortalılıkları vergi mükellefiyetlerinin başladığı tarihten başlayan sigortalılar için vergi mükellefiyeti işleminin tesis tarihinden itibaren iki ayı geçmemek üzere ilgili vergi dairesince vergi mükellefinin işe başlama işlemlerinin tekemmül ettirildiği tarihten ve diğerleri için 7 nci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıcından itibaren on beş gün içinde sigortalı ise giriş bildirgelerinin düzenlenerek Kuruma verilmesi gerekmektedir (SSGSSK m.8/1,c).

b- Kuruma Bildirilmeyen Sigortalının İş Kazasına Uğraması ve Meslek Hastalığına Tutulması Halinde İşverenin Sorumluluğu

İş kazası ve meslek hastalığının Kanunda düzenlenen süreler içerisinde Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödenekleri Kurumca işverenden rücu edilir. Ayrıca işveren, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği için idari para cezası ödemek zorunda kalmaktadır (6331 sayılı Kanun, m. 26).

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONUCU SİGORTALIYA VE HAK SAHİPLERİNE SAĞLANAN YARDIMLAR

I- Genel Olarak

Sosyal güvenlik sistemimizde iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi sosyal sigortalar kapsamında sağlık yardımlarına ve parasal yardımlara hak kazanmaktadır. Sağlık yardımları genel sağlık sigortasından, parasal yardımlar ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanmaktadır. Bu yardımlar, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle oluşan mağduriyetin derhal giderilmesi amacıyla sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak yapılmaktadır²²⁴.

İş kazası ve meslek hastalığı farklı riskler olmasına rağmen sağlanacak yardımlar konusunda ortak düzenlemeler bulunmaktadır. Bu yardımlardan yararlanmak için belli bir sigortalılık süresini doldurmak veya belirli bir süre prim ödemek şartları aranmaz²²⁵.

5510 sayılı Kanun, kısa vadeli sigorta kolları bakımından, sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine sadece parasal yardımların yapılmasını düzenlemiş, bu risklerle karşılaşan sigortalılara yapılacak sağlık yardımlarını ise, aynı Kanun içinde yer alan “ Genel Sağlık Sigortası ” çerçevesinde sağlanan “ sağlık yardımı ” biçiminde ortaya çıkan aynı yardımlar da vardır.

5510 sayılı Kanununun 63 ve 66. maddelerine göre, sigortalıya Genel Sağlık Sigortası çerçevesinde “ sağlık yardımı” yapılmaktadır. Sağlık yardımları dışında, 5510 sayılı Kanununun 16/I. maddesine göre iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde sigortalılara sağlanan haklar (parasal yardımlar) şunlardır;

²²⁴ L. Ayşe Akdeniz, , İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 2014 s. 10.

²²⁵ Şakar, s. 199.

- Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi,
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesidir.

1- Sağlık Yardımları

Sağlık yardımları, “ Genel Sağlık Sigortası ” çerçevesi dahilinde sağlanacağından iş kazası ile meslek hastalığı sigorta kolu içerisinde düzenlenmiştir. İş kazası ile meslek hastalığı sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını ve azaltılmasını temin etmek amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu’nca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri 5510 sayılı Kanununun 63. maddesinde düzenlenmiştir.

Ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler ile kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak sağlanacak ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri düzenlenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak ortaya çıkan vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan estetik amaçlı her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri finansman giderleri Kurum tarafından karşılanmaktadır.

Kurum, finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak, yönetmelikle düzenlemeye yetkilidir.

Hekimin veya diş hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri Kurumca karşılanacak olup; Kurum gerekli gördüğü hallerde kişilerin ulaşım hizmetlerini, hizmet satın alma ve kiralama gibi usullerle temin etmeye yetkilidir.

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yatarak tedavileri sırasında, hekimin veya diş hekiminin tıbben göreceği lüzum üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderleri bir kişi ile sınırlı olmak üzere Kurumca karşılanır.

Yurt içinde veya yurt dışına yapılan sevkler nedeniyle ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin tutarı Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenir.

Sürekli iş göremezlik veya malullük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri de bu madde hükümlerine göre ödenir. Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır.

Yurt içinde yapılması mümkün olmayan tetkiklerin de yurt dışında yapılması sağlanabilir. Ancak, yurt dışında sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu tutarı aşan kısım işverenler tarafından ödenir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır.

2- Parasal Yardımlar

a- Sigortalıya Geçici İş Göremezlik Süresince Günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmesi

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işinde geçici bir süre çalışamayacağı hekim raporu ile saptanan sigortalıya, çalışmadığı her gün için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan parasal yardıma geçici iş göremezlik ödeneği denir²²⁶.

Geçici iş göremezlik, hizmet akdi ile yapılması taahhüt edilen işin bedensel, ruhsal, yada zihinsel bir arıza nedeniyle, sigortalının geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle geçici bir müddet çalışmaması hali olarak tanımlanır.²²⁷ İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle çalışan sigortalının kaybolan emek gelirinin bir kısmını telafi etmek amacıyla yapılan ödemedir²²⁸.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, çalışmadığı için ücret gelirinden yoksun kalan sigortalıya, çalışmaması nedeniyle çalışmadığı süre içindeki ücret kaybını telafi etmeye yönelik olarak verilen parasal yardıma geçici iş göremezlik ödeneği denir. Sigortalının maruz kaldığı zarar geçici nitelik taşıdığından verilen geçici iş göremezlik ödeneği de geçicidir²²⁹.

²²⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.361.

²²⁷ Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. 2, Beta Yayınları, İstanbul 2001, s.35

²²⁸ Süleyman Lale, Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2007, s. 63. a.g.e. Dilik, Sait, Sosyal Güvenlik, Ankara 1992, s.117.

²²⁹ Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s.189.; İşçi (A) inşaat işyerinde çalışmakta iken düşerek bacağını kırmıştır. Hastaneye giden işçi (A)'nın ayağı alçıya alınmış ve sağlık kurulu tarafından 1 ay istirahat raporu verilmiştir. Bu durumda işçi (A)'nın daha önceden ne kadar süre ile prim yatırıldığına bakılmaksızın 1 aylık süre için geçici iş göremezlik ödeneği alması gerekmektedir. Olgaç, Bulut, s.114.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için, sigortalının belirli bir sigortalılık süresini doldurması gerekmediği gibi, Kurum'a belirli bir miktar prim ödemiş olması koşulu aranmaz²³⁰. İşe başladığı gün iş kazası geçiren sigortalı dahi adı geçen nakdi yardımdan yararlanır.²³¹ Bununla birlikte, bağımsız çalışan sigortalıların iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği alabilmeleri için belirli bir süre sigortalı olması veya belirli bir süre prim ödemiş olması koşulu aranmamışsa da, prim ve prime ilişkin hiçbir borçlarının bulunmaması gerekir²³².

Sigortalıya iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinin verilebilmesi için, iş göremezlik durumunun, Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından alınmış bir istirahat raporu ile belgelendirilmesi zorunludur. Bunların dışında kalan hekim veya sağlık kurulları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, Kurumca yetkilendirilen hekim tarafından, on günü geçen raporlar ise sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli sayılır. Ancak, Kurumca yetkilendirilen sağlık tesisleri dışındaki, sağlık tesislerinde yapılan tedavinin, aciliyetinin, Kurumca belirlenecek sağlık tesisince kabul edilmesi halinde raporlarının ayrıca tasdikine gerek duyulmaz²³³.

Geçici iş göremezlik halinin başladığı tarih, iş kazasında kazasının olduğu gün, meslek hastalığında ise hekim raporuyla istirahatın alındığı tarih olarak kabul edilmektedir²³⁴.

5510 sayılı Kanunun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Bu konuda herhangi bir süre sınırlaması da bulunmamaktadır. Sigortalının sağlık durumuna göre istirahatın devamı süresince ödenecektir.

²³⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.362.

²³¹ Şakar, s. 201

²³² Tuncay, Ekmekçi, s.438.

²³³ Şakar, s. 226

²³⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.365.

Geçici iş göremezlik ödeneği emek gelirin brüt miktarı üzerinden ödenmekte olup, bu ödemedan prim ve vergi kesintisi yapılmamaktadır. Bu nedenle sosyal gelirler gerçekte emek gelirin kanunlarda yazılı olan oranlarından daha fazla bir bölümünü karşılamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı sigortalının günlük kazancı ve tedavi türüne göre belirlenmektedir. İş kazası veya meslek hastalığı halinde, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde sigortalının günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde üçte ikisidir²³⁵.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 80. maddesine göre; 4. maddenin (a) bendi kapsamında olan sigortalıların prime esas kazançlarının hesabında, hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki arizi ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanç, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz. İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz. Aynı Kanunun 4. maddesinin b bendi kapsamında olan sigortalılar için prime esas kazanç, Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın otuz katıdır.

Sosyal güvenlik sistemimizde, kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinin tamamının işveren tarafından ödenmesi öngörülmüştür. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında hak kazanılan ödenek ve gelirlerin finansmanının tamamı işverenler tarafından ödenen primler vasıtasıyla sağlanmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki, işverenin sigortalı için ödeyeceği prim miktarının hesabında ve sosyal riskin gerçekleşmesi halinde Kurumca sağlanacak ödenek ve gelirlerin belirlenmesinde sigortalının prime esas günlük kazancı dikkate alınmaktadır. Bu nedenle sigortalının ücretine göre değişebilecek Kurumca sağlanacak yardım miktarının önceden belirli esaslar dâhilinde tespiti mümkündür. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında

²³⁵ Ali Nazım Sözer, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2001, s.293.

sağlanan sigorta yardımının miktarı, işçinin uğradığı zararın büyüklüğüne göre değişkenlik arz etmemektedir. Bu sistemin olağan sonucu ise, işçiye sağlanan parasal yardımların işçinin uğradığı zararı her zaman karşılamayabileceğidir²³⁶.

Geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin (SSİY) 40. maddesi ile Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliğinin 15. maddesinde düzenlenmiştir.

Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya, belirli bir süre ile sınırlı olmaksızın, sağlık durumuna göre, tedavi ve istirahatın devam ettiği süre zarfında her gün ödenir²³⁷.

Kamu idarelerinde 4/a kapsamında çalışan sigortalılar ile toplu iş sözleşmesi yapılan iş yerlerinde çalışan sigortalılara ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, yapılan protokol ile sigortalılar için Kuruma ödenecek sigorta primine mahsup edilmek üzere işverenler tarafından Kurum adına sigortalılara ödenebilir. İşveren tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi halinde, işverenin; istirahat raporlarını, sigortalının istirahatlı olduğu devrede işyerinde çalışmadığına dair yazıyı, sigortalının ödenek hesabına esas alınan döneme ilişkin prime esas kazancını, geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalıya ödendiğini gösterir ödeme belgesini, Kuruma ibrazından sonra, Kurum tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş göremezlik ödeneği toplamı, işverenin Kuruma olan borcuna, borcun olmaması halinde ise ilk prim borcuna mahsup edilir. İşyerinin kapanmış olması halinde ise iade edilir.²³⁸

²³⁶ Akdeniz, s. 11

²³⁷ Şakar, s. 205.

²³⁸ Şakar, s. 205.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların istirahatlı oldukları süreler için işyerinde çalışmadıklarına dair bildirim işverenlerince zorunlu olarak elektronik ortama gönderilmesi gerekir²³⁹.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 40. maddesine göre geçici iş göremezlik ödeneğinin, buna ilişkin belge ve bilgilerin Kuruma intikalini izleyen yedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanuni temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının banka hesap numarasına ya da PTT Banka Şubelerine ödenmesi hususunda Kurum yetkilidir. Ancak, on günü aşan istirahat sürelerinde ödemeler, asgari on günlük tutar kadar yapılır²⁴⁰.

Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık hâlinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir²⁴¹ (SSİY.m.40).

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinden, sigorta primi ve vergi kesintisi yapılmamaktadır. Sayıştay Genel Kurulu, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödeneklerinden, sigorta primi ve gelir vergisi kesintisine tabi tutulmamasına karar vermiştir²⁴².

5510 sayılı Kanunun 18. maddesine göre, bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden bir kaç birleşirse, bu durumda geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilecektir²⁴³.

²³⁹ Kanunun 4/I-b hükmü kapsamındaki sigortalılardan ise sadece istirahat raporlarıyla birlikte, istirahatli olduğu dönemde işyerinde çalışmadığına dair yazılı veya elektronik ortamda beyanı istenir, bunları dışında bilgi ve belge istenmez.

²⁴⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.366.

²⁴¹ Şakar, s.206.

²⁴² Sayıştay Genel Kurul Kararı, 21.12.1985, 1985/1 E., 4487/1 K. Şakar, s.231.

²⁴³ Tuncay, Ekmekçi, s.441.

b- Sigortalıya Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanması

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır (SSGSSK. m.19/I). Bu gelir sigortalı iyileşinceye kadar ödenir, iyileşmezse ömür boyu sürer. Bunun için Kuruma belirli bir süre ve miktar prim ödemiş olma şartı aranmamaktadır²⁴⁴.

Sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanmasının temel şartı sürekli iş göremezlik halinin gerçekleşmiş olmasıdır. Sürekli iş göremezlik kavramı ise, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle mesleğinde hiç çalışamayacak derecede kazanma gücünü tümünden yitirmiş olmasını ya da mesleğinde çalışmasını sürdürebilmekle birlikte, kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunması durumunu ifade eder. Burada önemli bir husus da sigortalının iş kazasına maruz kaldığı veya meslek hastalığına tutulduğu sırada icra etmekte olduğu mesleğinde kazanma gücünü yitirmesidir. Örneğin, mesleğinde %10'dan az olmayacak derecede kazanma gücünü yitirmiş bir sigortalı, başka bir meslekte kazanma gücüne sahipse de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sürekli iş göremezlik durumu söz konusu olacaktır²⁴⁵.

Yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde, sigortalının meslekte kazanma gücünü tümüyle, yani %100 oranında yitirdiği belirtilmişse “sürekli tam iş göremezlik hali” söz konusu olacaktır. Kazanma gücünü %10'dan fazla ve %100'e ulaşmayacak biçimde (örneğin % 20,% 40 gibi) yitirmişse, “sürekli ve kısmi iş göremezlik hali” vardır²⁴⁶.

²⁴⁴ Tuncay, Ekmekçi, s. 411.

²⁴⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.370.

²⁴⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.370. , Tuncay, Ekmekçi, s. 412.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, işyerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz (SSİşl.Yön.m 41/3)²⁴⁷.

Sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %10'dan daha az kaybetmişse sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaz. Bunun nedeni ufak tefek iş göremezlik olayları nedeniyle Kurumu gelir bağlama yükümlülüğünden kurtarmaktır. Buna karşın değişik işverenlerin yanında çalışan bir sigortalının, farklı işverenler yanında ve farklı zamanlarda uğradığı iş kazalarının her birinde %10'un altında iş göremezliğe uğraması halinde dahi eğer toplamda iş göremezlik hali %10 veya üstüne çıkıyorsa bu sigortalıya gelir bağlanması ve işverenlerin de, varsa, kendi kusurları oranında bağlanan gelirin peşin sermaye değerine katılması gerektiğine Yargıtay tarafından hükmedilmiştir²⁴⁸.

Geçici iş göremezlik ödeneğinde olduğu gibi sürekli iş göremezlik geliri bakımından da, 4/b kapsamında sigortalı sayılan bağımsız çalışanlara sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur²⁴⁹.

Sürekli iş göremezlik durumunun tespiti için Kurum Sağlık Kuruluna gönderilecek belgeler arasında, varsa ilk işe giriş sağlık raporu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirim belgesi, olayın Kanuna göre iş kazası olup olmadığı veya sigortalının meslek hastalığına yakalandığı işyerine ait çalışma şartlarını net olarak belirtir soruşturma raporu ve tutanaklar ile mahkemelerce iş kazası ve meslek hastalığı olduğunun kabul edildiğine dair belgeler, çalışır veya çalışmaz raporu, geçici iş göremezlik ödeneği belgesi, iş kazasından sonra veya meslek hastalığının tedavisi için başvurduğu hastanelerden alınan epikrizler ile tedavisi tamamlanıp

²⁴⁷ Şakar, s.232; G. Berna Ayan, İzmir SMMM Dergisi, Ekim 2012, s. 69.

²⁴⁸ Tuncay, Ekmekçi, s. 412.; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 3.10.2000, 5889 E. ve 5884 K. kararında sigortalının değişik tarihlerde geçirdiği iş kazası ve yakalandığı meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kayıp oranları toplamı %10 oranını geçiyorsa, kendisine yine gelir bağlanabilecektir.

²⁴⁹ Şakar, s.232;

bulguları sekel halini aldıktan sonra, son durumunu gösterir sağlık kurulu raporu ve dayanağı tüm belgelerin bulunması gerekmektedir²⁵⁰.

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücü kaybı oranında hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte, sigortalıya 5510 sayılı Kanununun 17. maddesine göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanır. Sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlanma oranı %100 olarak uygulanır. Sürekli kısmi iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutar kendisine ödenir (SSGSSK. m.19/3).

Tablo 2: İş Göremezlik Türleri

İş göremezlik türü	Oranı	SSİG (olağan)	SİGG (sürekli bakıma muhtaç kişi)
Tam	% 100	Aylık Kazanç x % 70	Aylık kazanç x % 100
Kısmi	% 99-10	Tam iş göremezlik geliri x iş göremezlik derecesi.	Aylık kazanç x % 100

Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri;

a) Geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi,

b) Geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini, takip eden aybaşından başlar (SSGSSK. m.19/8).

²⁵⁰ Şakar, 208.

Sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde, meydana gelen özürlerin bütünü göz önüne alınarak kendisine, sürekli iş göremezliğini doğuran son iş kazası ve meslek hastalığı sırasındaki kazancın üzerinden gelir hesaplanır. Ancak, sigortalının son iş kazası ve meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir hesaplanır. Ancak, sigortalının günlük kazancına göre bulunacak geliri, hesaplanan ilk gelirinden az ise sigortalının sürekli iş göremezlik geliri ilk kazanç üzerinden ödenir(SSGSSK. m.19/10)²⁵¹.

Bir sigortalının belirli bir zaman kesiti içerisinde birden fazla sosyal riskle karşılaşma olasılığı bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığından sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalı, gerekli koşulları yerine getirdiği için yaşlılık aylığı da kazanmış olabilir. Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık ve gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük ve yaşlılık aylığının yarısı bağlanır (SSGSSK. m.54/1,c)²⁵².

c- Gelir ve Ödeneğin İndirilmesi

5510 sayılı Kanununun 22. maddesinde bazı hallerde geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirin indirilmesi öngörülmüştür.

“ Sigortalının kendisinden kaynaklanan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirin Kurumca eskitilmesi söz konusu olabilir.”

İlk olarak, ceza sorumluluğu olmayanlar²⁵³ ile kabul edilebilir mazereti olanlar hariç olmak üzere, sigortalın iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık

²⁵¹ Şakar, 208.

²⁵² Güzel,Okur,Caniklioğlu,,s.375.

²⁵³ Türk Ceza Kanunu 31. maddesine göre; fiili işlediği sırada on iki yaşını doldurmamış olan çocukların ceza sorumluluğu yoktur. Bu kişiler hakkında ceza kavuşturulması yapılamaz. Fiili işlediği sırada on iki yaşını doldurmuş olup da on beş yaşını doldurmamış olanların işlediği fiilin hukukî

nedeniyle tedavisini yapan hekim tarafından bildirilen tedbirlere ve yapılan tavsiyelere uymaması nedeniyle, normal tedavi süresi uzamış, sürekli iş göremezlik derecesi artmış veya malul kalmış yahut maluliyet oranı artmış ise, bu hususlar hekim raporu ile tespit edilmesi ve belgelendirilmesi halinde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilerek ödenir.

İkinci olarak, ceza sorumluluğu olmayanlar sigortalılar hariç olmak üzere, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının, mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde belirlenen kusur derecesinin üçte biri oranında Kurumca eksiltilerek ödenir. Ağır kusurun değerlendirilmesinde, sigortalının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsamı esas alınır²⁵⁴

Üçüncü olarak, kasdi bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya veya Kurumun yazılı olarak bildirilmesine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, sürekli iş göremezlik geliri veya geçici iş göremezlik ödeneği yarısı oranında ödenir. 4958 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmadan önceki şekline göre kasdı ya da suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmez, yalnız gerekli sağlık yardımları yapılırdı. Ancak Anayasa Mahkemesi, “Suç sayılır bir hareketi yüzünden sigortalıya

anlam ve sonuçlarını algılayamaması veya davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmemiş olması hâlinde ceza sorumluluğu yoktur. Ancak bu kişiler hakkında çocuklara özgü güvenlik tedbirlerine hükmolunur. İşlediği fiilin hukukî anlam ve sonuçlarını algılama ve bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneğinin varlığı hâlinde, bu kişiler hakkında suç, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde on iki yıldan on beş yıla; müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde dokuz yıldan on bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Diğer cezaların yarısı indirilir ve bu hâlde her fiil için verilecek hapis cezası yedi yıldan fazla olamaz.

²⁵⁴ Tuncay, Ekmekçi, s. 413.

sürekli iş göremezlik geliri verilmez”²⁵⁵ yönünden iptal etmiş, daha sonra verdiği iki kararda da “suç sayılan taksirli bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmemesi” hükmünü iptal etmiştir. Böylece, suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan ya da hastalanan sigortalıya parasal yardım yapılmasını engelleyen hüküm ortadan kaldırılmıştır.

3- Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahipliğinin Kazanılması ve Hak Sahiplerine Yapılacak Parasal Yardımlar Ve Koşulları

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalı yaşamını yitirirse, sigortalının sağlığında geçindirmekle yükümlü olduğu kişilere hak sahibi olarak sosyal güvenlik garantisi sağlanır. Sigortalının ölümü, iş kazası ve meslek hastalığının hemen sonrasında meydana gelebileceği gibi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan bir müddet sonra ortaya çıkabilir²⁵⁶.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalının, hak sahipleri olan, eş, çocuk, ana ve babasına gelir bağlanabilmesi için, ölüm olayının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu olması ya da iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalının ölmüş olması halinde, hak sahiplerine, ölüm geliri bağlanır.²⁵⁷ Gelir; iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine, yapılan sürekli ödeme olarak tanımlanmaktadır (SSGSSK. m.3/16).

5510 sayılı Kanununun 3. maddesinin 7. fıkrası, hak sahibi kavramını açıklamıştır. “ Hak sahibi, sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babası ” olarak tanımlanmıştır.

²⁵⁵ Güzel,Okur,Caniklioğlu, s. 368.; AYMK., 10.12.1991, E.23, K. 47.; AYMK.,25.10.1994, E.73, K.75, AYMK.,11.7.1995, E.37, K.31.

²⁵⁶ Yusuf Alper, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, 4. B., Ekin Kitabevi, Bursa, 2003.s.241.

²⁵⁷ Olgaç, Bulut, s.122.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen kişinin hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için ölenin 5510 sayılı Kanununun 4. maddesi birinci fıkrasının (a), (b), (c) bentleri gereğince sigortalı sayılması gerekmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, sigortalının belirli süre çalışmış ve prim ödemiş olması gerekmez. Örneğin işe girdiği gün, iş kazasına uğrayan ve bu nedenle ölen sigortalının hak sahiplerine dahi gelir bağlanacaktır. Ancak, bağımsız çalışan sigortalıların ölümü halinde hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalığından gelir bağlanabilmesi için kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dâhil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı bulunmaktadır (5510 s.K.m.20/IV)²⁵⁸.

Sigortalının hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir bağlanabilmesi için bazı hallerde ölümün iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle olması dahi aranmamıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu kendisine gelir bağlanmış ve bu geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine de gelir bağlanacaktır. 5510 sayılı Kanununun 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın 5510 sayılı Kanununun 34. maddesi hükümlerine göre hak sahiplerine ölüm geliri olarak bağlanacaktır.

Ölüm geliri sigortalının;

- a) Ölüm tarihinde sigortalı ile yasal evlilik bağı bulunan eşine,
- b) 5510 sayılı Kanununun 5.maddesi uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasına göre çalışmaları hariç 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

²⁵⁸ Güzel, Okur,Caniklioğlu, s.378 ; Tuncay, Ekmekçi,, s.414.

- 1) 18 yaşını, ortaöğrenim görmesi hâlinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi hâlinde 25 yaşını doldurmayan erkek çocuklarına,
 - 2) Evli olup olmadığına bakılmaksızın, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirdiği tespit edilen çocuklarına,
 - 3) Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarına,
- c) Aylıkta hak sahibi eş ve çocuklardan;

- 1) Artan hissenin bulunması hâlinde, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babasına,
- 2) Artan hisseye bakılmaksızın, yukarıda belirtilen şartları taşıyan ve 65 yaşın üstünde olan ana ve babasına, 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar dâhilinde bağlanır (SSGSSK.m.34).

a- Eşin Hak Sahipliği

Sigortalının ölümü ile dul kalan eşe gelir bağlanabilmesi ölüm tarihinde sigortalı ile yasal evlilik ilişkisinin bulunması halinde mümkündür. Sağ kalan dul eşin, sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmesi için, erkek ya da kadın oluşu önemli değildir. Ayrıca, dini nikâhla evlenmek ya da birlikte yaşamak ise hak sahibi olma niteliğini kazandırmaz²⁵⁹.

Dul eş yeniden evlendiğinde bağlanan ölüm geliri kesilir. Dul eşin ölüm geliri alabilmesi yeniden evlenmemesine bağlıdır. Kendisine gelir bağlanan sigortalının dul eş evlenirse, ölüm geliri, evlenme tarihini izleyen ödeme dönemi başından itibaren

²⁵⁹Tuncay, Ekmekçi, s. 414.; Atabek, s.250.

kesilir. Gelirin kesilmesine neden olan evliliğin ortadan kalkması halinde, müracaat tarihini takip eden ay başından itibaren yeniden gelir bağlanır (SSGSSK. m.35/3).

5510 sayılı Kanunda, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hak sahiplerine gelir bağlanmasına ilişkin 34. maddesine göre, gelirin eşe % 50 oranında bağlanması için herhangi bir koşul aranmazken, aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine, bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması koşuluyla % 75'i oranında gelir bağlanacaktır.

b- Çocukların Hak Sahipliği

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının çocuklarına ölüm geliri bağlanabilmesi için, hak sahibi çocukların, evlilik bağı içerisinde doğması veya ana ve babası arasında evlilik bağı bulunmamakla birlikte sigortalının, ölüm tarihinde ana ve babası arasında evlilik bağı bulunması halinde, hak sahibi sayılırlar²⁶⁰.

5510 sayılı Kanununun 34. maddesinin 2. fıkrasında, sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukların da hak sahibi niteliğini kazanma yönünden evlilik bağı içinde doğan çocuklardan farkı bulunmamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının çocuklarına gelir bağlanması hak sahibi çocukların, cinsiyet, yaş, eğitim durumları ve medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Ölüm gelirine hak kazanma şartları yönünden, çocuklardan,

- İş sözleşmesiyle çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortasına tabi çalıştırılan hükümlü ve tutuklular,

²⁶⁰ Resul Aslanköylü, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi ,C. 1. 2013, s. 896.

- Haklarında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanan 5.6.1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile yine iş kazası ve hastalığı sigortasına tabi meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler,
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanan kursiyerler hariç olmak üzere, 5510 sayılı Kanun veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmama ve kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması, ölen sigortalı hak sahibi çocuklarda aranan ortak koşullardır²⁶¹.

5510 sayılı Kanununun 34. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında, erkek ve kız çocuk ayrımı yapmaksızın gelir bağlanması için aradığı koşul, kız veya erkek çocuğunun 18 yaşını doldurmamış olmasıdır. Ancak, çocuklardan lise ve dengi öğrenim görenler 20 yaşını, yüksek öğrenim görenler 25 yaşını dolduruncaya kadar ölüm gelirine hak kazanacaklardır.

Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılan kız ve erkek çocuklara herhangi bir yaş sınırı olmaksızın ölüm geliri bağlanır. Malul çocuklarda, 5510 sayılı Kanun ve yabancı ülke mevzuatı kapsamında çalışmama veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması şartları dışında, ölüm gelirin bağlanması için yaş, öğrencilik niteliği ve bekâr olma şartları aranmaz.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahibi kız çocukları için gelire hak kazanma açısından, diğer şartların varlığı halinde, yaşları ne olursa olsun, evli olmayan, evli olmakla beraber boşanan veya dul kalan kız çocuklar da ölen sigortalıdan dolayı ölüm gelirine hak kazanacaktır.

²⁶¹ Tuncay, Ekmekçi, s.415.

c- Ana ve Babanın Hak Sahipliği

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde dul eşi ve çocuklarının yanında, belli koşulların gerçekleşmesi halinde ana ve babasına da hak sahibi olarak gelir bağlanacaktır. Sigortalının ana ve babasına gelir bağlanabilmesi için, sigortalının ölümü tarihinde, sigortalının hak sahibi eş ve çocuklarına bağlanması gereken gelirden artan bir pay bulunmasıdır. Ana ve babanın ölüm gelirden yararlanabilmelerinin ikinci koşulu, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş oldukları gelirin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması ve hak sahibi eş ve çocuklardan artan hissesinin bulunması şartıyla ana ve babaya ölüm geliri bağlanır²⁶². Ancak, hak sahibi anne ve babanın 65 yaş üstü olması durumunda artan hisse şartı aranmayacaktır (SSGSSK. m.34/1,d).

4- Ölüm Gelirinin Hak Sahipleri Arasında Paylaştırılması

Ölüm gelirinden yararlanan eş, çocuk, ana ve babaların gelirdeki hisseleri farklılık göstermektedir. Eş ve çocuklara bağlanan gelirler toplamı, sigortalının gelirini aşarsa bunların gelirleri hisseleriyle orantılı olarak indirilir. Öte yandan, 5510 sayılı Kanun, hak sahiplerine paylaştırılarak bulunan gelir için herhangi bir alt sınır geliri tutar olarak belirlememiştir²⁶³.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının dul eşine, hesaplanan gelirin %50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise (ölen sigortalı erkek ise karısına, kadın ise kocasına), 5510 Sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde %75'i oranında gelir bağlanır²⁶⁴. Ancak, ana ve babanın her birinin hissesi ölüm gelirinin % 25'ini geçemez. Bu nedenle, ana ve babanın her ikisine de gelir bağlandığında % 25 oranı ikiye bölünerek gelirdeki hisseleri her biri için % 12.5 olarak belirlenir. Ancak, sigortalının ölüm tarihinde veya sonradan eşine ve çocuklarına bağlanması gereken gelirlerin toplamı

²⁶² Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.384.

²⁶³ Tuncay, Ekmekçi, s.416.

²⁶⁴ Tuncay, Ekmekçi, s.416.

hesaplanan ölüm gelirinden, Düşük değilse ana ve babaya gelir bağlanmaz. Sonradan eş ve çocukların gelirleri kesilerek bunlara bağlanabilecek gelirler toplamı sigortalı gelirinin altında kalırsa ana ve babaya tekrar gelir bağlanır. hak sahiplerine bağlanacak gelirlerin toplamı sigortalıya ait gelirin tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmasını için gerekirse hak sahiplerinin gelirlerinden orantılı olarak indirimler yapılır²⁶⁵.

Gelir alan çocuğun bulunması veya çalışması nedeniyle % 50 oranında ölüm geliri bağlanan eşlerin, ileride çocukların hak sahibi durumundan çıkması veya kendi sigortalılıklarının sona ermesi halinde gelir oranları, çocukların gelirlerinin kesildiği veya kendi sigortalılığının sona erdiği tarihi izleyen aybaşından itibaren % 75'e yükseltilir.

Ölen sigortalının hak sahibi durumdaki çocuklarına bağlanan ölüm gelirinin oranı, her bir çocuk için % 25'tir. Hak sahibi durumdaki çocuklardan, sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölüm tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her biri için ölüm geliri oranı % 50'si oranında, ölüm geliri bağlanır²⁶⁶.

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından gelire hak kazanan eş ve çocuklar 5510 sayılı Kanun'un 32. maddesindeki koşulların gerçekleşmesi ile ölüm sigortasından da aylığa hak kazanabilecekleridir. Buna göre, 5510 sayılı Kanun'un 54. maddesinde kısa vadeli sigorta kollarından; sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri; ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak

²⁶⁵ Şakar, s. 213., Örneğin; sağ kalan eşle gelir alma şartlarına sahip 3 çocuk mevcutsa, eşin payı %50, çocukların her birine %25'ten toplam %75 olduğundan, tüm payların toplamı %125 olmaktadır. % 100 oranı aşılamayacağından, herkesin payında orantılı indirime gidilir. Çocuklar 1 pay alırken (%25), eş 2 pay (%50) almaktadır. Eş ve 3 çocuğun toplam payları 5'tir. 5 payın karşılığı %100 ise, 1 payın karşılığı $100/5=20$ %20 olmaktadır. Eş 2 pay aldığına göre payı %50'den %40'a, çocukların payı ise %25'ten %20'ye inmiş olacaktır. Çocuklardan biri gelir alma şartlarını kaybedip devreden çıkarsa, herkesin payı normal oranlara döner. Son olarak belirtelim ki, örneğimizde, çocuklardan ikisi devreden çıkarsa ve gelir alma hakkı olan ana ve baba da yoksa, eş %50, çocuk %25 alır ve geri kalan %25 Sosyal Güvenlik Kurumu'na kalır.

²⁶⁶ Güzel, Okur,Caniklioğlu, s.380.

kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı; birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı; hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, tercihinine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri; evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği geliri, bağlanır.

5510 sayılı Kanununun 54. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre, malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, hak sahibi kişide, ikiden fazla aylık ve gelir birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye olanak veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır. Diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer²⁶⁷.

5- Gelir Bağlanmış Olan Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği Verilmesi

5510 sayılı Kanununun 20. maddesi son fıkrasında, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine evlenme ödeneği verileceğinden söz edilmiştir. Evlenme ödeneği ise 5510 sayılı Kanununun 37. maddesi birinci ve ikinci fıkralarında düzenlenmiştir. Buna göre; sigortalının ölümü nedeniyle kendisine gelir bağlanmış olan, ancak evlenmeleri nedeni ile gelirin kesilmesi gereken kız çocuklarına, evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde, almakta oldukları gelir ve aylıklarının iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir.

Evlenme ödeneği bir defaya mahsus olarak verildiğinden, evlenme ödeneğini aldıktan sonra, boşanma ya da dul kalma gibi nedenlerle yeniden ölüm gelir ve aylığı bağlanan kız çocuklarının sonraki evliliklerinde evlenme ödeneği ödenmez. Evlenme

²⁶⁷ Güzel, Okur,Caniklioğlu, s.382.

ödeneği alan hak sahibinin gelir ve aylığının kesildiği tarihten itibaren 2 yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, bu süre içinde tekrar gelir ve aylık ödenmediğinden bu gibi durumlarda kız çocuklarına bağlanacak ölüm gelir ve aylıklarının başlangıcı, iki yıllık sürenin dolduğu tarih olur²⁶⁸.

5510 Sayılı Kanun'un 37. maddesinin 2. fıkrası uyarınca evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34. maddeye göre yeniden belirlenecektir.

Evlenme ödeneğinin ödenmesi için hak sahiplerinin bir dilekçe ile Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurması gerekir. Evlenme tarihi nüfus kütüğüne işlenmemişse, dilekçeyle birlikte evlenme cüzdanının bir örneğinin de Kuruma verilmesi zorunludur.

6- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalı İçin Cenaze Ödeneği Verilmesi

5510 sayılı Kanununun 20.maddesi son fıkrasında, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine cenaze ödeneği verilir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine ödenen cenaze ödeneğinin miktarı Kurum yönetim kurulunca belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife ile belirlenir. Bu ödenek 2017 yılı için 531 TL olarak belirlenmiştir²⁶⁹.

Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Cenaze ödeneğinin bunlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, tarife ile belirlenen cenaze ödeneği miktarı masraf yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir.

²⁶⁸ Tuncay, Ekmekçi, s.420.

²⁶⁹ <http://www.muhassebex.com/2017-cenaze-odeneği>

Cenaze ödeneği verilebilmesi için, hak sahiplerince ölüm tarihini belirten bir dilekçe ile Kuruma başvurulması gerekir. Sigortalının ölüm tarihi nüfus kütüğüne kaydedilmemişse dilekçe ile birlikte sigortalının ölüm tarihini belirten ilgili makamlarca usulüne göre düzenlenen bir belgenin Kuruma verilmesi gerekir (SSİY.m.65).



SONUÇ

Günümüzde sanayileşme ile birlikte kullanılan yeni teknolojiler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının artmasına neden olmaktadır. Bu bakımdan, insan yaşamını kolaylaştırmaya yönelik olarak ortaya konan kimi yenilikler aynı zamanda çalışanlar bakımından sağlık ve güvenlik sorunlarını da beraberinde getirmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, dün olduğu gibi bugün de çalışma yaşamını ilgilendiren en temel sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. Sağlık ve teknoloji alanında dünyada yaşanan büyük ve köklü gelişmeler, bir yandan bu soruna önemli çözümler getirmiş olsa da, rakamlar bu konuda alınması gereken daha çok mesafe olduğunu göstermektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında dünyanın içinde bulunduğu bu durum, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların ve alınan tedbirlerin artırılarak sürdürülmesini gerekli kılmaktadır.

Sanayileşmeyle beraber yeni teknolojilerin kullanımı zorunlu hale gelmektedir. Bunun yanında çalışanların belli bir eğitimden geçirilmeden üretim sürecine katılmaları, bir takım tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, maliyeti artırıcı olması nedeniyle, gerekli önemi vermemektedir. Öte yandan denetim yetersizliği ile çalışanların eğitim, beslenme ve dinlenme sorunlarının yeterli düzeyde çözüme kavuşturulamamış olması, koruma araçlarının yetersizliği ve dikkatsizlik de eklenince iş kazaları ile meslek hastalıklarının nedenleri ortaya çıkmaktadır²⁷⁰.

İş kazaları genel olarak, insanların bedensel zayıflıkları, kişisel kusurlar, işletmedeki çalışma koşullarının uygun olmaması ve güvenlik tedbirlerinin yetersizliği gibi nedenlerden ileri gelmektedir²⁷¹. Ülkemizde her yıl meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olayları ürkütücü rakamlara ulaşmaktadır. Tarım kesiminden sanayi kesimine işgücü kaydırılması sonucu çok sayıda niteliksiz çalışanın üretim sürecine katılması, üretimde yeni teknolojilere geçişte çalışanların yeterince eğitilmemesi, yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulamaması,

²⁷⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.322.

²⁷¹ Kurt, , s.549.

iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetli oluđu²⁷², küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ), iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların eğitim ve denetimine gereken önemi vermemesi, bu işlere yönelik finansman kaynaklarının sınırlı olması, devletin denetim iŐlevini tam olarak yerine getirememesi gibi hususlar iş kazaları ve meslek hastalıklarının da artıŐa yol açmaktadır.

Ülkemizde, iş kazaları ve meslek hastalıkları özellikle maden, inşaat, ana metal ve imalat sanayi gibi sektörlerde meydana gelmektedir. lml iş kazaları ise daha çok inşaat sektöründe gerçekleşmektedir.

İŞ kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından genel olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından işveren tarafından yerine getirilmesi gereken yükümlülükler; mevzuat hükümlerini uygulama ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlama, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapma, çalışanları eğitme ve bilgilendirme, işyerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından örgütleme, kaza anında ilk sağlık yardımlarını yapma ve çalışanları alınacak güvenlik önlemlerine uymaya zorlama olarak sayılmaktadır.

İŞ kazaları ve meslek hastalıkları bakımından işverenlerin yükümlülükleri ve sorumluluklarına dair hükümler başta İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olmak üzere Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Umumi Hıfzısıhha Kanununda yer almaktadır. Bu yasal düzenlemeler uyarınca işverenlere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölüm ve yaralanmalarda çeşitli yaptırımlar ngrlmŐtr. Bu yaptırımların bir kısmı idari para cezası, bir kısmı özel hukuk çerçevesinde tazminat cezası, diğer bir kısmı da ceza hukukuna göre hürriyeti bağlayıcı hapis cezaları olarak ortaya çıkmaktadır.

²⁷² Fuat Bayram, Temel İŞ sağlığı ve Güvenliği, İŞ ve Meslek DanıŐmanlıđı, 1.B, Ekim 2011, Ankara: Altan zyurt Matbaası, s.165.(<http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/ISKUR-IMD-EgitimKitabi.pdf>) 21.08.2017

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu sigortalılar beden tamlığının ihlaline bağlı olarak geçici veya sürekli iş göremez hale gelebilir ve hatta ölebilirler. Buna bağlı olarak sigortalı veya hak sahiplerinin uğradığı maddi kayıplar öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan parasal yardımlar ile giderilmeye çalışılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı veya hak sahipleri için yaptığı her türlü gider ve ödemeleri, onun zarara uğramasına neden olanlardan isteyebilme (rücu) hakkına sahiptir. Bununla Kurum, bir yandan sigortalıya yardım yapma ödevi dolayısıyla mal varlığında meydana gelen eksilmeyi kısmen veya tamamen giderme imkanına kavuşmakta, öte yandan zararı ödemek durumunda kalan işveren ve üçüncü kişilerin de bundan böyle sigortalının sağlık ve can güvenliğini korumak hususunda daha özenli davranmaları sağlanmaya çalışılmaktadır²⁷³.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanan zarar, sigortalının tüm maddi zararını karşılamaya yetmeyebilir. Ancak bu durumda sigortalının, bakiye zararının tazminine dair özel pozitif bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu nedenle bakiye zararın tazmini açısından borçlar hukukunun genel hükümleri ile düzenlenmiş bulunan sözleşmeye aykırılık ve haksız fiillere dair hükümlerden yararlanılmaktadır. Bu kapsamda işverene karşı maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı davaları açılarak tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar nedeniyle ortaya çıkan tüm zarar ve masrafların işverene yöneltilmesi yoluna gidilmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 6331 sayılı kanun uyarınca işverenlerin uymaları gereken yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ise işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, duruma göre, işin durdurulması yaptırımını da uygulanabilir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği denetimine ilişkin olarak emredici yasal ve idari düzenlemelerin esas amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. Önleyici tedbirlerin uygulanması

²⁷³ Tuncay, Ekmekçi, s. 422.

durumunda iş kazaları ve meslek hastalıkları azalabilecektir. Esas itibariyle kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına sahip olan ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının izlediği olumsuz seyir hukuk kurallarının yetersizliğinden öte, bu normların uygulamaya yansımamasından kaynaklanmaktadır. Burada da denetimin yetersizliği karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, etkin bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yanında etkin ve uygulanabilir bir denetim mekanizması da oluşturulmalıdır²⁷⁴.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasına yönelik mevzuatın hayata geçirilmesi, denetim fonksiyonu ile yakından ilgilidir. Denetim faaliyeti ise sadece ceza kesmek olarak algılanmamalı, eğitim, uyarı ve bilinçlendirmeye çaba sarf edilmelidir. Başka bir ifadeyle rehberlik anlayışını esas alan ancak denetimi de elden bırakmayan bir anlayışla hareket edilmelidir. Bununla birlikte toplumda iş sağlığı ve iş emniyeti kültürü geliştirilmelidir. Toplumda iş sağlığı ve iş emniyeti kültürünün geliştirilmesi konusunda ise; sadece devlet değil, basın ve medya da konuya daha duyarlı olmalı, bununla birlikte özellikle sendikalar üyelerine bu konuda yeterli eğitimi vermelidir. Önlem almak daha az masraflı sonuçları itibarı ile daha insancıl bir yaklaşımdır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının endişe verici boyutlara ulaşmasını önlemek için koruyucu ve zararları giderici önlemler arasında sistematik bir ilişki kurmak gerekmektedir. Bu konuda devlete, işverenlere ve işçi sendikalarına görevler düşmektedir. Bu kapsamda devlete düşen görev, kural koyma, kuralın uygulanıp uygulanmadığını denetleme ve uygulanmadığının tespiti halinde yaptırım uygulamaktır. Bu görev işveren bakımından iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi biçiminde ortaya çıkmaktadır²⁷⁵.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından sosyal taraflar başta olmak üzere ilgili tüm kesimlerin uygulamayı kolaylaştıracak yayınlara ve uygulamalı eğitimlere ağırlık vermesi ve özellikle inşaat, maden ve gemi inşa sanayi

²⁷⁴ Bayram, s.13.

²⁷⁵ Bayram, s.4.

gibi riskli sektörlerdeki iyi uygulamaların paylaşımı ve yaygınlaşmasının sağlanması gerekmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi durumunda, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalması amaçlanmaktadır.

Kaza ve hastalıkların önlenmesi, her şeyden önce işgücü kaybındaki düşüşleri azaltacaktır. Bu durum şüphesiz verimlilik artışı ve daha etkin üretimle birlikte, ekonomik kalkınmaya da katkı sağlayacaktır.

Bununla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları için alınan önlemler, çalışanın çalışma koşullarını ve moralini düzeltirken, aynı zamanda çalışan ve ailesinin kazalar sebebiyle ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntılarını da hafifletecektir. Bu çerçevede bakıldığında, tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal durumlarının korunması, çalışanların sağlığını tehlikeye sokabilecek unsurların önlenmesi, çalışanların fiziksel ve ruhsal yapılarına uygun işlere yerleştirilmesi temel amaç olmalıdır.

Netice itibariyle, bir ülkede iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artması, toplumda oluşturacağı olumsuz psikolojik ve ekonomik etkiler nedeniyle çalışma barışının, uyumunun ve iş huzurunun bozulmasına yol açabilir. Buna karşın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasını önleyerek çalışma yaşamında refah, barış, denge ve uyumu getirebilecektir.

KAYNAKÇA

Akdeniz L. Ayşe, , **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. LXXII, S. 2, 2014.

Akın Levent, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2001.

Alpagut Gülsevil, **6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları**, İÜHFİM, C. LXXII, S.2, 2014.

Alper Yusuf, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, 4. B., Ekin Kitabevi, Bursa, 2003.

Arıcı Kadir, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Tes- İş, Ankara 1999.

Aslanköylü Resul, “ **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi** ” C. 1. 2013.

Aslanköylü Resul, **Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Kurumun Gelir Artışlarının İsteyip İsteyemeyeceği ve 26. Maddeden Doğan Rücu Hakkının Hukuksal Temeli**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 4, Sayı 6, Aralık 2007.

Atabek Reşat, **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul, y.y., 1978.

Ayan G. Berna, **İşverenler İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimlerinde Nerelere Dikkat Etmelidir?** İzmir SMMM Dergisi, Ekim 2012.

Bacanak Abdulkadir, “ **Suda Boğulan İşçinin İş Kazası, İşyeri, Bağlı İşyeri, Eklentileri Kavramları ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun İki Kararı** ”, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, İstanbul, 2008.

Baloğlu Cem, **İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kamu İş- C-13, S.3, y.y., 2014.

Baloğlu Cem, **İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yüklümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkinine Etkisi**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2015. Baycık Gaye, **Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yüklümlülükleri**, AÜHFD, C., 60, S.2, Ankara, 2011.

Bayram Fuat, **Temel İş Sağlığı ve Güvenliği, İş ve Meslek Danışmanlığı**, 1.B., Ekim 2011, Ankara, Altan Özyurt Matbaası.

Bayram Fuat, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, İstanbul 2008.

Bilgili Özkan, **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması**, 1.B., Ankara SMMM Odası Yayın No: 60, Ankara, 2008.

Bostancı Yalçın, **Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası kavramı**, Kamu-İş, C.8, S.1, 2005.

Caniklioğlu Nurşen, “ Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar ”, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu**, 1.B., İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 26-27 Ocak 2007.

Caniklioğlu Nurşen, “**Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler**”, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Kamu-İş, Ankara 2007.

Caniklioğlu Nurşen, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri**, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 8., 2006

Civan Orhan Ersun, **İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 64 (3), 2015.

Çenberci Mustafa, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1985.

Çınkır Faruk ve Topaloğlu Sıddık, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları**, Ankara, 2014.

Çolak Mahmut, **İş Kazası/Meslek Hastalığı Olaylarının Bildiriminde Yeni Uygulama**, Yaklaşım Dergisi, S. 245, Mayıs 2013.

Demircioğlu Murat ve Kaplan Hasan Ali, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Beta, İstanbul 2016.

Erbağ Coşkun, **Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasanın 26. Maddesinin Uygulama Koşulları**, İstanbul Barosu Dergisi, C.81, Mayıs-Haziran, S. 2007/3.

Eren Fikret, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Ankara 1974.

Ergin Berin, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?**, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:1 S.4., Aralık 2006.

Göktaş Murat ve Olgaç Cüneyt, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Hükümleri Çerçevesinde İşveren Uygulama Rehberi**, 1.B., İstanbul: Beyaz Hat Yayıncılık, 2011.

Günay İlhan, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları**, 2. B., Ankara 2010.

Güzel Ali, Okur Ali Rıza ve Canıklıoğlu Nurşen; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. B., İstanbul 2016.

Hakan Çavuş Özgür, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Ofis İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi**, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2015, Cilt 6, Sayı 2.

Kaplan Emine Tuncay, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara, 1992.

Karaca Aybüke, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda   Kazasi Kavramı**,
Erzincan 2013, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Karakaş İsa, **SGK   Kazası Uygulamaları ve   Kazası Davaları**, 1.B., Ankara:
Adalet Yayınevi, 2009.

Karakaş İsa, **SGK   Kazası Uygulamaları ve   Kazası Davaları**, 1.Baskı, Ankara,
Adalet Yayınevi, 2009.

Karakoç Mehmet, **6331 Sayılı   Sağlığı Ve Güvenliği Kanununa Göre
İşyerlerindeki Acil Durum Halleri Ve İşveren Yükümlülükleri**, Mali  z m
Dergisi, S. 123, Mayıs- Haziran 2014.

Kılıçoğlu Ahmet, **Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet**, Ankara, 1979.

Kurt Resul, **Herkes İçin   Sağlığı ve Güvenliği Rehberi**, Seçkin Yayıncılık,
Haziran 2015, Ankara.

Kurt Resul, **  Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar**, 3.Baskı,
İstanbul: İSMMMO Yayınları, 2004.

Lale Süleyman, **Sosyal Güvenlik Sistemimizde   Kazası ve Meslek Hastalığı**,
Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2007.

Limon Aslıhan, **Türk Hukuk Sisteminde   Sağlığı ve Güvenliği, Uyuşmazlık
Mahkemesi Dergisi**, C.1. S.1. 2013

Mutlay Faruk Barış, “ **5510 Sayılı Kanunda Bağımsız alışanlar Bakımından
 ng r len   Kazası Halleri Yenilik Midir?** ”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan,
C. 3, Ekim, İstanbul, 2011.

Okur Ali Rıza, **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından
Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara 2006.

Olgaç Cüneyt ve Bulut Mehmet, **1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili
Mevzuat**, Ankara: Türmob Yayınları, 2009.

Oral Tuğçe, **Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Tehlike Sorumluluğu**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 17, Nisan, Ankara, 2014.

Ordu Harun, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı İddialarının Soruşturulması**, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 2010.

Orhan Sadettin, **100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası**, Ankara 2012.

Önol Metin, Pusat Ziyagökalp ve Acarbay Yılmaz, **Sosyal Sigortalar Kararları**, Ankara, 1970.

Özkılıç Özlem, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü**, İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 2013, C. 51, S. 1.

Öztürk Gizem Sarıbay, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.

Sabuncuoğlu Zeyyat, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa, Ezgi Kitapevi, 2000.

Sözer Ali Nazım, **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul 2001, s.293.

Sözer Ali Nazım, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul 2013.

Sözer Ali Nazım, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları**, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. 2, Beta Yayınları, İstanbul 2001.

Şakar Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 10.B., İstanbul, Beta Yayınları. İstanbul 2011.

Taşkent Savaş, **İş Kazası Kavramı**, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. 2, İstanbul 2001.

Tuncay A. Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 9.B., İstanbul 2000.

Tuncay Can ve Ekmekçi Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 19. Bası, 2017.

Tunçomağ Kenan ve Centel Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, Beta Yayınları, 1999.

Tunçomağ Kenan, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 3. bası, İstanbul 1987.

Tunçomağ Kenan, **Sosyal Sigortalar**, İstanbul 1988.

Uçum Mehmet, **İlgili Kanunlarla İlişkileri Karşılaştırmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, İstanbul 2012.

Ulusan İlhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Kazancı Yayınevi, 1990.

UYUMAZ Alper ve ERDOĞAN Kemal, **İnşaat Kazalarından Doğan Hukukî Sorumluluk**, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, S.5, 2015.

Vakkas Demir, **İş Kazası ve Meslek Hastalığıyla İlgili Bildirim Yükümlülüğü Ve Bildirimin Tek Kuruma Yapılması Gerekliliği**, Yaklaşım Dergisi, Ekim 2009.

Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi Değerlendirmeler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi 21.02.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010.

Yıldız Gaye Burcu, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Toprak İşveren Dergisi, Haziran 2010, S. 86.

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://www.kazanci.com>

<http://www.mevzuat.gov.tr>

<http://uye.yaklasim.com/dergiler>

<http://www.calismailiskileri.org>

<http://www.insaatmuh.cbu.edu.tr>

<http://www.iskur.gov.tr>

<http://www.kamu-is.org.tr>

<http://www.muhassebex.com>

<http://www.tdk.gov.tr>

<http://www.toprakisveren.org.tr>

<http://www.turkhukuksitesi.com>

www.calimatoplum.org

www.dergipark.com

Bildirim Formu Örneği



T.C. SOSYAL GÜVENLİK
KURUMU
Emeklilik Hizmetleri Genel
Müdürlüğü

Belgenin Düzenlendiği Tarih :... /... / ...

Belgenin Düzenlendiği Sayı :... ..

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIğI BİLDİRİM FORMU

İşyeri Bilgileri:

İş Yeri No:	
İşyeri bağlı Bulunduğu Ünite:	
İşyeri bağlı Bulunduğu İl:	
Vergi Dairesi Adı:	
Vergi Dairesi No:	
Kaza Günü İşyeri Vardiya Başlangıç Saati:	
Kaza Günü İşyeri Vardiya Bitiş Saati:	
İş Yeri Adres:	
İş Yeri Unvan:	
İş Yeri Tel:	
İş Yeri Faks:	
Kaza Sonrası İş Yerinin Durumu:	
Sigortalı Bilgileri:	
Adı Soyadı:	
Tc Kimlik No:	
Sicil No:	
Doğum Tarihi:	
Medeni Hali:	
Uyruğu:	
Son İşe Giriş Tarihi:	
İlk İşe Giriş Tarihi:	
Öğrenim Durumu:	

Mesleği:			
Görevi:			
Ücretli İzin Gün Sayısı:			
Prim Ödeme Durumu:			
Adresi:			
İl/İlçe:			
İstihdam Durumu:			
Faks:			
Tel:			
E-posta:			
Sigortalını Yakınının	Adı Soyadı:		
	T.C. Kimlik Numarası:		
	Adresi:		
Mesleki Eğitim Almış mı?:			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Almış mı?:			
Kaza Günü İşbaşı Saati:			
Sigortalı Kazadan Sonra Ne Yaptı?:			
İşi Bırakma Tarihi:		İşi Bırakma Saati:	
Kaza Anında Yürütmekte Olduğu Genel Faaliyet:			
Kaza Anında Yürütmekte Olduğu Özel Faaliyet:			
Özel Faaliyet Sırasında Kullandığı Araç/Gereç:			
Yaralanmaya Neden Olan Olay:			
Yaranın Türü:			
Yaranın Vücuttaki Yeri:			
Yaralanmaya Neden Olan Araç/Gereç:			
Kaza Sonucu İş Göremezliği:			

Kaza Sonucu İş Göremezlik Durumu:			
Kazadan Dolayı İşgünü Kaybı:			
Kazanın Gerçekleştiği Yer:			
Kazanın Gerçekleştiği Ortam:			
Çalışılan Ortam:			
Çalışılan Çevre:			
Tıbbi Müdahale Yapıldı mı? :			
Tıbbi Müdahale Yapan Kişi:		Tıbbi Müdahale Yapılan Yer:	
Tıbbi Müdahale Yapılan İl:		Tıbbi Müdahale Yapılan İlçe:	
Tıbbi Müdahale Yapılan Tarih:		Tıbbi Müdahale Yapılan Saat:	
Bildirim Tarihi:		Bildirim Saati:	
İş Kazası Bildirim Bilgileri:			
Bildirimi Hazırlayan:			
Tc Kimlik No:		Adı:	
Soyadı:		Tel:	
Faks:		E-posta:	
Bildirilen İşçi Sayısı:	Erkek:		Kadın:
	Çocuk:		Hükümlü:
	Eski Hükümlü:		Terör Mağduru:
	Stajyer / Çırac:		Özürlü:
	Toplam:		
İş Kazası Bilgileri:			
Kazaya Uğrayan Kişi Sayısı:			
Kaza İl:		Kaza İlçe:	
Kaza Saati:		Kaza Tarihi:	

Kaza Adres:				
Kazanın Gerçekleştiği Yer/Bölüm:				
Kaza Sebebi Açıklama:				
Kaza Sebebi:				
Kazaya Sebep Olan Araç/Gereç:				
İş Kazası Şahit Bilgileri:				
Tc Kimlik No	Ad Soyad	e-posta	Tel	Adres
Meslek Hastalığı Halinde Doldurulacaktır:				
Çalışılan Ortam:				
Meslek Hastalığı Saptanma Şekli:				
Meslek Hastalığı Etkeni:				
Meslek Hastalığı Etken Süresi:				
İş Göremezlik Seviyesi:				
Meslek Hastalığı Tanısı:				
Meslek Hastalığı Tanı Tarihi:				
Bildirim Tarihi:		Bildirim Saati:		
<p>Not: İşverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrası (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalıları o yer kolluk kuvvetlerine derhal Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde, (b) bendi kapsamında sigortalının kendisi tarafından 1 ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra ki üç işgünü içinde ayrıca işveren sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrendiği veya bu durum kendisine bildirildiği günden başlayarak üç iş günü içinde (b) bendi kapsamındaki sigortalı ise bu durumu öğrendiği günden başlayarak üç iş günü içinde Kuruma bildirmesi zorunludur.</p>				