

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KAPSAMINDA  
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI**

**İZEL OKUMUŞ**

**İZMİR-2019**



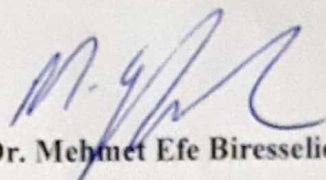
**T.C. İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KAPSAMINDA**  
**İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI**

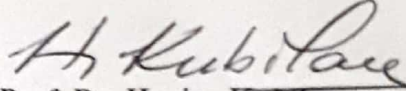
**İZEL OKUMUŞ**

**EYLÜL-2019**

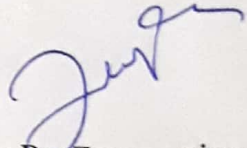
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

  
Prof. Dr. Mehmet Efe Biresselioğlu  
(Enstitü Müdürü)

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gerekli şartları sağladığını onaylarım.

  
Prof. Dr. Huriye Kubilay  
(Anabilim Dalı Başkanı)

Tez tarafımızdan okunmuş, Yüksek Lisans derecesi için kapsam ve kalite yönünden uygun olduğu kabul edilmiştir.

  
Doç. Dr. Zeynep ŞİŞLİ  
(Tez Danışmanı)

Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Alp LİMONCUOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Dilek ESER

Doç. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

## ÖZET

Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları  
Sigortası

OKUMUŞ, İzel

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi : Doç. Dr. Zeynep Şişli

Eylül 2019

İş kazaları ve meslek hastalıkları geçmişten bu yana, gerek sosyal gerek ekonomik sonuçları dolayısıyla tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de önemli bir problem olarak ehemmiyetini korumaktadır. Ülkemizin de dahil olduğu, istihdam için kırsal alandan kente doğru artan göçün yaşandığı gelişmekte olan ülkelerde eğitimin ve önlemlerin eksikliği sebebiyle iş kazası ve meslek hastalıkları sayısında hızlı bir artış yaşanmaktadır. Son yıllarda ülkemizde art arda yaşanan facialar sonucunda İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını henüz gerçekleşmeden önlemeye yönelik eskisine göre daha çok tedbirler alınmaya çalışılsa da henüz gelişmiş ülkelerin seviyesinden çok uzak durumdayız. Her ne kadar İş Kazalarının ve meslek hastalıklarının neredeyse tamamı İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı çerçevesinde gerekli ve yeterli önlemler alınarak önlenebilir olsa da, önlenemediği durumlarda sosyal devlet ilkesi gereği Anayasal sosyal güvenlik hakkı kapsamında olan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası kurum ve kuralları ile kazaya uğrayan ve yakınlarının mağduriyetinin giderilmesi açısından hukuki güvence sağlamaktadır. Bu çalışmada, Sosyal Güvenlik Hakkı kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası; Sosyal güvenlik kavramından başlanarak ve n yargı kararlarıyla irdelenerek incelenmeye çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal güvenlik, meslek hastalığı işçi sağlığı, sorumluluk, işveren

## ABSTRACT

Insurance Of Occupational Accidents And Professional Diseases Under The  
Turkish Social Security Law

OKUMUŞ, İzel

Izmir University of Economics Graduate School

Master in Private Law

Supervisor: Assoc. Dr. Zeynep Şişli

September 2019

Work-related accidents and occupational diseases since the past, as it should be due to social economic consequences all over the world should maintain their importance as an important problem in Turkey. The number of occupational accidents and occupational diseases is increasing rapidly in developing countries, including our country, where there is an increasing migration from rural to urban areas for employment. In recent years, as a result of successive disasters in our country in order to prevent occupational accidents and occupational diseases before realization of more measures than before, we are far from the level of developed countries yet. Although almost all occupational accidents and occupational diseases can be prevented by taking necessary and sufficient precautions within the framework of Occupational Health and Safety legislation, in cases where they cannot be prevented, the accident and occupational disease insurance which are within the scope of the constitutional social security right are subject to the accident and occupational accident insurance. provides legal assurance for the elimination of grievances of relatives. In this study, Work Accident and Occupational Disease Insurance; Starting from the concept of social security and n judicial decisions will be examined by examining.

**Keywords:** Social security, occupational disease, worker health, responsibility, employer

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ii</b>
<b>KISALTMALAR</b>	<b>vi</b>
<b>BÖLÜM 1</b>	<b>1</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 2</b>	<b>4</b>
<b>TEMEL KAVRAMLAR</b>	<b>4</b>
<b>II.A Sosyal Güvenlik Kavramı</b>	<b>4</b>
II.A.1.Tanımı	4
II.A.2.Kısa Tarihçesi	10
II.A.3.Sosyal güvenlik sistemleri	14
II.A.3.1.Prmlı Sistem(Sosyal Sgortalar)	14
II.A.3.2.Primsiz sistem (Sosyal yardım ve hizmetler)	16
<b>II.B. Sosyal Sigorta Kavramı</b>	<b>16</b>
2.B.1. Tanımı	16
II.B.2. Hukuki Kaynaklar	17
II.B.2.1. Anayasa	17
II.B.2.2. Uluslararası Sözleşmeler	18
II.B.2.3. 5510 Sayılı Kanun	17
II.B.2.4. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu	19
II.B.3. 5510 Sayılı Kanun Çerçevesinde Sosyal Sigorta Dalları	22
II.B.3.1. Kısa Vadeli Sigortalar	23
II.B.3.1.1.Hastalık	23
II.B.3.1.2.Analık	24
II.B.3.1.3.İş Kazası	25
II.B.3.1.4. Meslek Hastalıkları	26
II.B.3.2. Uzun Vadeli Sigortalar	27
II.B.3.2.1.Maluliyet	27
II.B.3.2.2.Yaşlılık	27
II.B.3.2.3.Ölüm	28
<b>BÖLÜM 3</b>	<b>29</b>
<b>KISA VADELİ BİR SİGORTA DALI OLARAK İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI KAVRAM VE YÜKÜMLÜLÜKLER</b>	<b>29</b>
<b>III.A. İş Kazası</b>	<b>29</b>
III.A.1. İş Kazası İle İlgili Kavramlar	33
III.A.1.1. Kaza Kavramı	33
III.A.1.2. Risk Kavramı	34
III.A.1.3. Tehlike Kavramı	34
III.A.1.4. Zarar Kavramı	34
III.A.2. İş Kazası Unsurları	36
III.A.2.1. Kazazedenin Sigortalı Sayılması	38

III.A.2.2. 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası Kabul Edilen Hallerden Olma	40
III.A.2.2.2. Sigortalının İş Yerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması	42
III.A.2.2.3. İşveren Tarafından Verilmiş İş Sebebiyle Kazaya Uğraması	43
III.A.2.2.4. Çalışanın Asıl İşini Yapmaksızın İşveren Tarafından Görevlendirilerek Başka Yerdeyken Kazaya Uğraması	43
III.A.2.2.5. Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması	44
III.A.2.2.6. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlarla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğramaları	45
III.A.2.3. İlliyet Bağı	45
III.A.2.4. Zarar	46
III.A.3. İş Kazasının Tespiti Ve Bildirimi	47
II.A.3.1. İş Kazasının Tespiti	47
III.A.3.1.1. Kaçınılmazlık İlkesi	48
III.A.3. 2. İş Kazasının Bildirimi	49
III.A.3.1. İş Kazası Bildiriminin Geç Yapılması Veya Yapılmaması	51
III.A.3.2. İş Kazasında Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesi Durumunda Yaptırım	51
<b>III.B. Meslek Hastalığı</b>	<b>52</b>
III.B.1. Tanımı	52
III.B.2. Meslek Hastalığı Unsurları	53
III.B.2.1. Sigortalı Olma	54
III.B.2.2. Meslekle Alakalı Hastalık Ya Da Sakatlığın Oluşması	54
III.B.3. Meslek Hastalığı Belirleme Yöntemleri	56
III.B.3.1.Hastalığın Meslek Hastalıkları Hastanesi Tarafından Usule Uygun Rapor Aracılığıyla Tespiti	56
III.B.3.2.Hastalığın Ortaya Çıkmasında Geçen Süre	57
III.B.3.3. Meslek Hastalıkları Listesi	58
III.B.3.4. Liste Dışındaki Meslek Hastalıklarının Tespit Yöntemleri	58
<b>III.C. Yükümlülükler</b>	<b>59</b>
III.C.1.Bildirim Yükümlülüğü	59
III.C.2.Prim Ödeme Yükümlülüğü	59
<b>BÖLÜM 4</b>	<b>61</b>
<b>İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALİNDE SOSYAL SİGORTA EDİMLERİ VE HUKUKİ SORUMLULUK</b>	<b>61</b>
<b>IV.A.Sosyal Sigorta Edimleri</b>	<b>61</b>
IV.A.1. Sağlık Edimleri	62
IV.A.1.1. Muayene ve Tedavi	63
IV.A.1.2. İyileştirme Araçlarının Sağlanması	64
IV.A.1. 3. Protez Araç Ve Gereçlerin Tedariki, Takılması, Onarımı, Yenilenmesi	64
IV.A.1.4. Tedavi İçin Yurtiçi Veya Yurtdışına Gönderimi	64
IV.A.1.5. Rehabilitasyon	65
IV.A.1.6. Dinlenme ve Yatırma	65



IV.A.2. Parasal Edimleri _____	65
IV.A.2.1. Geçici İşgöremezlik Ödeneği _____	66
IV.A.2.2. Sürekli İşgöremezlik Geliri _____	69
IV.A.2.2.1. Sürekli Tam İşgöremezlik Geliri _____	74
IV.A.2.2.2. Sürekli Kısmi İşgöremezlik Geliri _____	74
IV.A.2.3. Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması _____	75
IV.A.2.4. Evlenme Ödeneği Verilmesi _____	78
IV.A.2.5. Cenaze Giderlerinin Karşlanması _____	79
<b>IV. B. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Halinde Kurum Dışındaki Kişilerin Hukuki Sorumlulukları _____</b>	<b>80</b>
IV.B.1. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Açısından İşveren Sorumluluğu _____	82
IV.B.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Açısından İşverenin Kuruma Karşı Sorumluluğu _____	82
IV.B.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Açısından İşverenin Sigortalıya Karşı Sorumluluğu _____	85
IV.B.2. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu _____	85
<b>IV.B.3. Sendika Sorumluluğu _____</b>	<b>86</b>
<b>IV.B.4. İşçilerin İşveren Karşısında Sorumluluğu _____</b>	<b>86</b>
<b>BÖLÜM 5 _____</b>	<b>88</b>
<b>SONUÇ _____</b>	<b>88</b>
<b>KAYNAKLAR _____</b>	<b>94</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AİHM</b>	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<b>Bkz</b>	: Bakınız
<b>ÇASGEM</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DSÖ</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>Md.</b>	: Madde
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurulu
<b>TÜİSAG</b>	: Türkiye İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri Topluluğu
<b>Y</b>	: Yargıtay

## BÖLÜM 1

### GİRİŞ

Kaza beklenmedik bir anda ortaya çıkan ve maddi-manevi zarar veren olaydır. İş güvenliği açısından bir olayın iş kazası olarak tanımlanabilmesi için, olayın işyeri ve istihdamla bağlantılı olması gerekir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre ise iş kazası; “planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durumdur”

Meslek hastalıkları, iş koşullarından kaynaklanan hastalıklardır. Meslek hastalığının varlığı için iş ve hastalık arasında doğrudan bir ilişki olması gerekir. Meslek hastalıkları, genellikle yalnızca belirli işlerde çalışan insanlarda ortaya çıkan hastalıklardır. Örneğin, tozlu ortamlarda çalışan insanlarda pnömokonyoz oluşabilir veya zehirlenme sadece kimyasal işlerde çalışan insanlarda ortaya çıkabilir. Genellikle kronik hastalıklar olan meslek hastalıkları, uzun süreli etkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Mesleki hastalık tanımının bazı mesleklerde çalışmasının yanında, uzun zamandır belirli bir işyerinde çalışan mülke dahil edilmesi gerekir

Sosyal güvenlik açısından iş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşan çalışanın sosyal sigorta kapsamında hakları bulunmaktadır. Herhangi bir meslek hastalığı klinik ve laboratuvar bulguları çerçevesinde ve çalışma sonunda meslek hastalığına yol açan faktörler göz önüne alınarak belirlendiğinden, meslek hastalıkları SGK'nın uygulanması ve ardından Yüksek Sağlık Konseyi'nin onayı tarafından kabul edilebilir.

Sosyal güvenlik genellikle sosyal sigortayla ve özellikle sosyal sigorta emeklilik maaşlarıyla eşitlenirken, sosyal yardımlar, sosyal sigortanın ailevi ve toplumsal takviyeleri desteklemek ve kentsel sanayi toplumlarının ortaya çıkmasından çok önce var olan gelir güvensizliği sorununu çözmek için ortaya çıkmasından önce yüzyıllar boyunca kullanılmıştır. Ayrıca, bazı araştırmacılar sosyal güvenliğin gelir güvenliğinin sağlanmasındaki rolüne daha az önem vermektedir ve özgecil

davranışları ve sosyal dayanışmayı desteklemedeki rolünü vurgulamaktadırlar. Karmaşık endüstriyel toplumlar, insanların etkili bir şekilde karşılıklı verim sağlayabilmeleri için sınırlı fırsatlar sağladığından, bu ideallerin gerçekleştirilmesi için toplu tedarik biçimleri kullanırlar. Buna karşılık, sosyal güvenlik gibi toplu hükümler, toplumsal dayanışmayı teşvik etmektedir.

Dayanışma kavramı Avrupa'da sosyal güvenliğin evrimi göz önüne alındığında belirgin bir şekilde öne çıkmaktadır. Bunlar, hükümetler, ticari firmalar, işçi temsilcileri ve diğer sivil toplum aktörleri arasında uzlaşma ve iş birliği yoluyla toplumsal sorunlara ortak çözümler bulmanın önemini vurgulamaktadır.

Diğer bir yaklaşım, sosyal güvenlik fikrini sosyal veya insan hakkı olarak vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, sosyal güvenlik uluslararası yasal sözleşmelerin ve anlaşmaların konusu olduğunda popülerlik kazanmıştır. Bu araçlar, sosyal güvenlik tanımlarını biçimsel, haklara dayalı bir çağrışımla harmanlamaktadır.

Türk Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı çalışması ile amaçlanan esas husus da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının toplumsal dayanışma etkisini ön plana çıkarmak ve bireylere sağlanan hakları belirtmektir. Zira çalışmanın önemi de buradan kaynaklanır. Bir iş yerinde iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan biri vücut bütünlüğünü kaybedebilir, ruhsal bozukluğu ortaya çıkabilir ve hatta ölebilir. Bu durumda kendisine ve yakınlarına bazı sosyal haklar tanınacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde; temel kavramlar başlığı altında irdelenmiş olup alt başlıklarda esas olarak sosyal sosyal güvenlik kavramı ve sigortalar kavramı irdelenmiştir. Bu bağlamda irdelenen alt başlıklar şu şekilde belirtilebilir; sosyal güvenlik kavramı, sosyal güvenliğin kısa tarihçesi, sosyal güvenlik sistemleri, sosyal sigorta kavramı, Hukuki Kaynaklar, 4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası, 5510 Sayılı Kanun'u Çerçevesinde Sosyal Sigorta Dallarını, uzun vadeli, kısa vadeli sigortalardır. İlk bölümde esas olarak sosyal güvenlik ve sosyal sigortaların genel esaslarına değinilecektir

Çalışmanın ikinci bölümünde ise; Kısa Vadeli Bir Sigorta Dalı Olarak İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı Ve Yükümlülükler hususu irdelenecektir. Bu bölümde şu noktalar tartışılmıştır; iş kazası kavramı, iş kazası

unsurları, iş kazasının bildiri, iş kazasının tespiti, meslek hastalığı ve yükümlülükler. Tezin üçüncü bölümünde ise; İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Halinde Sosyal Sigorta Edimleri Ve Hukuki Sorumluluk hususu tartışılmıştır. Bu bağlamda; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasıyla sağlanan edimler, sağlık edimleri, parasal edimler, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Halinde Kurum Dışındaki Kişilerin Hukuki Sorumlulukları bu bölümde başlıca tartışılacak konulardır.



## BÖLÜM 2

### TEMEL KAVRAMLAR

#### II.A Sosyal Güvenlik Kavramı

##### II.A.1.Tanımı

“Sosyal güvenlik” terimi genel olarak gelir yardımı ve destek programları ile ilişkilendirilse de, dünyanın farklı yerlerindeki sosyal politika uzmanları terimi farklı şekillerde kullanılmaktadır. Her şeyden önce sosyal güvenliğin temel amacı yoksullukla mücadeledir. <sup>1</sup>Bazı ülkelerde, özellikle ABD’de, yalnızca federal hükümetin sosyal sigorta emeklilik programına atıfta bulunmak için daha dar anlamda kullanılmaktadır. Benzer şekilde, tasarruf fonlarının birincil gelir yardım biçimi olduğu birçok İngilizce konuşan gelişmekte olan ülkede, sosyal güvenlik özgün anlamlara sahiptir. Öte yandan, Avrupa’da ve diğer pek çok Batı ülkesinde, bu terim, devlet desteğine başvuran kişilerin mali durumlarının test edilmesine yönelik sosyal yardım, sosyal güvenlik primi, işveren yetkileri ve nüfus ödeneği veya evrensel sosyal ödenekleri içeren çeşitli gelir koruma programlarını ifade edecek şekilde geniş bir anlamda kullanılmaktadır. Avrupa kıtasındaki bazı ülkelerde, bu terim sağlık sigortasını da ifade etmektedir. Terimin, çoğu Latin Amerika ülkesinde daha geniş bir anlamı vardır; yalnızca gelir korumasına değil, sağlık hizmetlerine, sosyal hizmetlere ve hatta eğitim ve eğlence tesislerine karşılık gelir. İster geniş, ister dar, sosyal güvencenin tüm tanımları problemlidir. Dar anlamıyla kullanılan tanımda, bazı ülkelerde sosyal güvenlik olarak bilinen bazı hükümlerin hariç tutulması muhtemel olduğundan, evrensel bir uygulamaya gidilmesi ihtimalinin bulunmaması sorunu vardır. Öte yandan, daha geniş bir yaklaşımda, karşılaştırmalı amaçlar adına

---

<sup>1</sup> East, Robert, Social Security Law, MacMillan Press, London, 1999, s. 56

kullanmak için çok fazla genel olması sorunu vardır. Elbette, belirli ülkelerdeki sosyal güvenlik hesapları, genellikle yerel hükümlere dayanan bir operasyonel tanım oluşturarak sorunun üstesinden gelir.

Ancak, sosyal güvenliğin genel özelliklerini ve ilkelerini açıklamaya çalışan tanımları formüle etmek çok daha zordur. Bu nedenle birçok sosyal politika uzmanı terimi genel anlamıyla kullanmaktadır, ancak yine de farklı ulusal bağlamlarda tanımlanmış farklı biçimleri de göz önünde bulundurmaktadırlar.<sup>2</sup>

En genel tanımıyla sosyal güvenlik terimi, kimi sosyal risklerin ekonomik sonuçlarını gidermeye yönelik olarak alınan önlemler bütünü anlatmak için kullanılmaktadır. Aşağıda ayrıntılı olarak incelendiği gibi bu bağlamda sosyal risk kavramından kasıt, bireylerde gelirlerin azalması buna karşın giderlerinin artmasına neden olan her türlü yaşamsal olaya tekabül etmektedir. Kişilerin hastalanması, kaza sonucu yaralanarak iş göremez duruma gelmesi, kadınların hamiler kalması ve sonucunda çocuk sahibi olmaları, yine kronik hastalıkla, yaş ilerlemesi ve ölüm gibi olaylar sosyal güvenlik önlemlerini gerektiren sosyal riskler olarak düşünülebilir. Bu açıdan düşünüldüğünde sosyal güvenlik toplumun bütününi teşkil eden bireylerin karşılaşacakları tehlikelerin zararlarından kurtarılmasının garanti altına alınmalarına, başka bir deyişle, insanların kendi gereksinimlerinin esiri olmaktan kurtulmalarına yönelik bir yüksek siyaset idealinin sonucu olarak düşünülmektedir.<sup>3</sup>

Yasal otorite ve kamu hizmeti konusundaki vurgu, sosyal güvenlik tanımlarının çoğunun kilit bir özelliğidir. Ancak, farklı ülkelerde kamu sponsorluğunun tanımlanma biçiminde önemli farklılıklar vardır. Bazı ülkelerde, sosyal güvenlik programları tek bir devlet kurumu tarafından yönetilmektedir; Diğerlerinde ise, toplumdaki farklı gruplara yönelik farklı sosyal güvenlik programlarından bazı kuruluşlar sorumludur. Bazı Avrupa ülkelerinde ve Latin Amerika'da, farklı sosyal sigorta kuruluşları veya diğer adıyla fonlar, farklı işçi kategorileri için gelir koruması sağlar. Bazı ülkelerde, devletin rolü mevzuatın

---

<sup>2</sup> Kwong-leung Tang ve James Midgley "The Origins and Features of Social Security" Social Security, the Economy and Development, Eds.: Kwong-leung Tang ve James Midgley, Palgrave, New York, 2008, s. 17. ; Ayrıca bkz.: Ayhan, Abdurrahman, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s.41-55, Ocak, 2012, s. 44

<sup>3</sup> Korkusuz, Refik;Uğur, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, 3.B., Bursa 2013, s.399, s. 5.

çıkarılması ve bu programların düzenlenmesiyle sınırlıdır, bununla birlikte uygulama yarı kamuya ve hatta özel kurumlara devredilebilir.

Sosyal güvenlikle ilgili aydınlatıcı bir diğer açıklama Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organisation-ILO) tarafından gelmektedir. ILO'ya göre sosyal güvenlik; toplumun üyelerine bazı kamusal tedbirler aracılığıyla hastalanma, hamile kalma, iş kazasına maruz kalma, işini kaybetme, yaşlanma ve ölüm kaynaklı finansal ve toplumsal sorunlara karşı geliştirilen her türlü korunma, sağlık ve tıbbi bakım yardımı, ve çocuk sahibi olan ailelere destek verilmesini içeren önlemler bütünüdür.

Sosyal güvenlik, toplumun zor durumda olan bireylerine yardım etmeyi durumu iyi olanların vicdanına bırakmayarak toplumsal dayanışmayı kurumsallaştırmak için oluşturulan çağdaş sistemler bütünüdür. Bu sistemlerin bütünü birbirini tanımayan yurttaşların birbirlerine yardım ettiği sistematik ve güçlü bir toplumsal dayanışmayı meydana getirir.<sup>4</sup>

Sosyal güvenliği, risk ve güvensizlik sorununa kurumsal bir cevap olarak görmenin yanı sıra, ILO yeterli düzeyde bir sosyal koruma seviyesine erişimin yolunun temel insan hakkı olduğu görüşünü de desteklemiştir. 1944'ün başlarında olduğu gibi, ILO'nun Philadelphia Deklarasyonu, ekonomik güvenliğin tüm insanlar için bir hak olması gerektiğini ve dünyadaki ülkelerin böyle bir korumaya ihtiyaç duyan herkese temel bir gelir sağlamak için sosyal güvenlik önlemlerinin genişletilmesi için programlar geliştirmesi gerektiğini kabul etmiştir. Sosyal güvenlik, 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde de bir hak olarak tanımlanmaktadır.

Yasal gelir koruma programlarının gelir güvensizliği sorununu ele almak istediği fikri, birçok sosyal güvenlik tanımının ortak bir özelliğidir. Bu özellik yalnızca pek çok akademisyenin terimi kullanma biçiminde değil, aynı zamanda birçok resmi tanımlarda da yer almaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde Roosevelt yönetimi, daha sonra kabul edilen “sosyal güvenlik” teriminden daha çok, gelir korumaya daha yönelik olan “ekonomik güvenlik” terimini kullanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü veya “ILO(International Labour Organization)”, modern, endüstriyel toplumlarda insanların karşı karşıya kaldıkları gelir güvensizliğini ve risklerini en aza indirmede

---

<sup>4</sup> Prof.Dr.M.Refik Korkusuz,D.,2013. Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa,Ekin,s.1



sosyal güvenliğin rolünü vurgulamıştır. Bir belgede, ILO (1958), modern sosyal güvenlik programlarını, insanların doğal güvenlik arzusunu karşılayan programlar olarak tanımlamaktadır. Bir diğer ILO belgesi (2001), sosyal güvencenin, insanları bir dizi risk ve ihtiyaçtan kaynaklanan düşük ya da azalan yaşam standartlarına karşı korumada oynadığı rolünü vurgulayarak kabul eder.<sup>5</sup>

Bazı araştırmacılar, sosyal güvenliğin insanların güvenlik, koruma ve beslenmedeki doğuştan gelen ihtiyaçlarını karşılamadaki rolünü vurgulayarak bu yaklaşımı ele aldılar. Bu uzmanlar ailenin ve akrabaların tarihsel rolünü ve aynı zamanda yerel toplumun güvenlik ve bakım sağlamadaki desteklerini vurgulamaktadır.<sup>6</sup> Bütün toplumların, aileleri ve toplulukları yalnızca küçük çocuklar, engelli insanlar ve yaşlılar gibi savunmasızlar için değil aynı zamanda toplumun tüm üyeleri için de güvenlik sağlamalarını zorunlu kılan kültürel olarak kurumsallaşmış norm ve değerlere sahip olduklarına dikkat çekmektedirler. Bu normlar ve değerler eski bir kaynağa sahiptir ve farklı kültürlerde kendilerini farklı şekillerde gösterirler. Ek olarak, birçok toplumdaki ailevi ve toplumsal yükümlülükler, destek ve bakım sağlamak için dini olarak zorunlu kılınan gerekliliklerle artırılmıştır ve çoğunlukla sadaka gibi daha ayrıntılı gelenekler yabancılara destek sağlanmasını teşvik etmek için gelişmiştir. Bu prototipik kurumların, modern sosyal güvenlik programlarının ve özellikle de sosyal sigortaların ortaya çıkmasının temellerini attığına inanılıyor. Gerçekten de, hızlı sanayileşmeden kaynaklanan karmaşıklık sık sık sosyal tarihçiler tarafından on dokuzuncu yüzyılda Avrupa ülkelerindeki ilk sosyal sigorta programlarının uygulamaya konmasının temel nedeni olarak gösterilmektedir. Kırsal alanların, imalat sanayinde çalışmak için hızla genişleyen şehirlere göç eden gençlerden mahrum kalması nedeniyle, ailenin geçimini sağlayabilen güçlü aile üyelerinin sayısı azalmıştır. Bu problemin yaşlı insanlar, dullar ve küçük çocuklardan oluşan köylü aileler üzerinde özellikle ciddi bir etkisi olmuştur.<sup>7</sup> Bununla birlikte, şehir ve kasabalarda maaş ekonomisine geçilmesine rağmen, kente göçen göçmenler de yeni risklerle karşı karşıya kaldılar. Fabrikalarda kaza ile yaralanma ya da ölüm olasılığı, hastalanma ve gelirden mahrum olma olasılığı gibi büyük bir ihtimaldi. İşsizlik, her zaman var olan bir olasılığı çünkü işçiyi kendi isteğine göre kullanabilecek ya da canı

---

<sup>5</sup> Tang ve Midgley, 2008, s. 18.

<sup>6</sup> Kaplan, Tuncay Senyen, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 25

<sup>7</sup> Arici Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi, Ankara, 2015, s. 51

istediğinde işçileri işten çıkaracak işverenlere herhangi bir kısıtlama getirilmemişti. Birçok göçmen için, nakit ücret kazanma ve gelişmiş yaşam standartları kazanma çekiciliği, endüstriyel istihdamın güvensizlikleri ile dengelenmiştir. Endüstriyel yaşamdaki güvensizlikler birçok insanı etkilediğinden, hükümetlerden bu konu hakkında bir şey söylenmesi beklendi. Ücretli istihdamın sömürücü niteliğini kısıtlamanın yanı sıra, çalışanların endüstriyel yaralanma riskine karşı korunmalarını ve hastalananların gelir elde etmeye devam etmelerini sağlayacak yasalar çıkarılmıştır. Gittikçe daha fazla işçi yaşlandıkça, hükümetler emeklilik güvensizliği sorununa da yasal emeklilik maaşları getirerek cevap verdiler. Zaman içinde, kapitalizmin döngüsel doğası kabul edildiğinde, işsizlik riski ele alınmaya başlandı. Bu tip istenmeyen durumları ele almak için sosyal sigorta yaygın olarak kullanılmıştır. Birçok bilim adamı, günümüz sosyal sigortalarının böylelikle, kentleşme ve sanayileşme ile zayıflamış olan geleneksel kurumların yerini aldığına inanmaktadır<sup>8</sup>.

Her ne kadar bu fikirler akademik çevrelerde popüler olsa da endüstriyel toplumların sosyal güvensizliğine cevaben modern sosyal sigorta programlarının tanıtılması görüşü, sosyal güvenlik oluşumunda politik, kültürel ve ekonomik faktörlerin rolünü yeteri kadar vurgulamamaktadır. Ayrıca, sosyal yardım gibi daha eski gelir koruma biçimlerinin rolünü de göz ardı etmektedir.

Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 9. Bölümünde yer alan ILO Sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler sözleşmeleri, sosyal güvenliğin temel bir insan hakkı olduğu ilkesini yinelemektedir. Sosyal güvenlik hakkı, Küresel Güney'in gelişmekte olan birçok ülkesi de dahil olmak üzere birçok ülkenin anayasasına yazılmıştır. Bunun bir örneği, anayasasının, devletin ekonomik kalkınma düzeyine karşılık gelen bir sosyal güvenlik sistemi kurmasını ve iyileştirmesini şart koştuğunu öngördüğü Komünist Çin'dir. Bununla birlikte, önemini belirlemenin yanı sıra, bu uluslararası ve bölgesel insan hakları sözleşmeleri, aynı zamanda ulusal anayasalar nadiren sosyal güvenliğin kesin bir tanımını sunmaktadır. Bununla birlikte, bu uluslararası araçlara taraf devletlerin sahip olma zorunluluğu vatandaşlarına gelir koruması sağlama yükümlülüğüne sahip olmaları, güvenlik ve koruma kavramlarını belirli politika ve programlarla açıkça ilişkilendirmektedir.

---

<sup>8</sup> Tang ve Midgley, 2008, s. 18.

İnsanlığın sosyal güvenliğe duyduğu ihtiyaç insanlık tarihi kadar eskidir. Sosyal güvenlik kavramı ilk defa, büyük iktisadi krizden sonra 1935 tarihli bir Amerikan yasasında (Social Security Act; Sosyal Güvenlik Kanunu) kullanılmıştır. Akabinde 1941 tarihli Atlantik Paktı Sözleşmesi'nde ve Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1944 tarihindeki Philadelphia Konferansında sosyal güvenlik kavramı kullanılmış ve sonrasında tüm dünyada benimsenmiştir.<sup>9</sup>

Sosyal güvenliğin bir hukuk dalı olmaktan çok sosyal program/politika olduğunu düşünülmektedir, bunun sebebi insanların belirli sosyal risklere karşı ekonomik güvenliklerinin sağlanması ve sosyal adaletin sağlanması amacıyla durmadan değişen yöntemler ve önlemlerin tümünün sosyal güvenliğin kapsamında olmasıdır. Sosyal güvenlik hakkı, sosyal tehlikelerin ortaya çıkardığı zararlar karşısında kişinin güvende olması ve bu zararlardan kurtarılması garantisini anlatır. Güvenlik her ne kadar geleceğe yönelik bugünden tedbir almayı anlatsa da, bunun başına eklenen sosyal sözcüğü konunun toplum düzeni açısından bugün taşıdığı önem dolayısıyla bugün de ihmal edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır.<sup>10</sup>

Sosyal güvenlik hakkına sahip olmak, sosyal hukuk devletinde geçerli olan sosyal güvenlik ve sosyal adalet ilkeleri dolayısıyla insan onuruna yaraşır yaşamayı beraberinde getirir. Sosyal güvenlik bir ülkenin bugününü ve geleceğini güvence altına alarak insanların kaygılarını en aza indirgeyen, yurttaşların huzurlu ve güvenli yaşamasını amaçlayan sistemin bütünüdür.<sup>11</sup> Sosyal güvenlik hakkı temel bir insan hakkı olması dolayısıyla anayasada ve uluslararası sözleşmelerde düzenlenmiştir.

1990'lardan bu yana, Dünya Bankası, tercih ettiği sosyal güvenlik türü olan emeklilik tasarrufu hesaplarının tanıtımında oldukça aktif hale gelmiştir. Ayrıca, emeklilik ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli derecede tasarruf edemeyenlerin sosyal yardım için başvuruda bulunmaları gerektiğine inanmaktadır. Banka'nın tasarruf hesapları ve sosyal yardım tercihi, ILO ve ISSA'daki sosyal güvenlik uzmanları arasındaki geleneksel sosyal sigorta tercihi ile tamamen çelişmektedir. Bu farklı sosyal güvenlik türlerine atıfta bulunmanın yanı sıra, ILO (1958), bir plan veya hizmetin sosyal güvencenin bir parçası olarak kabul edilmesinden önce yerine getirilmesi

---

<sup>9</sup> Türkoğlu İrfan, Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye'de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik, Akademik İncelemeler Dergisi, 2013, S: 3, s.275-305, s. 282

<sup>10</sup> Korkusuz, Refik, Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin Basım Yayın, Bursa, 2013, S. 71

<sup>11</sup> Gökbayrak, Şenay, Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü, Çalışma ve Toplum, 2010, S:2, s.142

gereken üç kriteri tanımlayarak kavramı işler hale getirir. Birincisi, sistemin amacının maddi durumu iyileştirici olması veya koruyucu tıbbi bakım sağlaması veya istemsiz kazanç kaybı veya kazancının önemli bir kısmının kaybı durumunda gelir yardımı sağlamak veya ailenin sorumluluklarına sahip kişilere ek gelir sağlamak olması gerekir. İkincisi, sistemin, kamusal, yarı-kamusal veya özerk bir kurum için belirlenmiş bireysel haklara atfedilen veya spesifik yükümlülükler yükleyen bir mevzuat ile kurulmuş olması gerekir. Üçüncüsü, sistem bir kamusal, yarı-kamusal veya özerk organ tarafından yönetilmelidir.

Sosyal güvenlik, farklı program türlerine ve bu programların farklı işlev ve hedeflerine atıfta bulunarak da tanımlanmıştır. Sosyal güvenliğin tanımlanmasına yönelik bu “işlevsel” yaklaşım, sosyolojik veya yasal kavramlardan çok hükümetler tarafından sağlanan gerçek gelir, sağlık ve diğer sosyal hizmet programlarıyla ilgilenmektedir.<sup>12</sup>

Gelir sürdürme ve gelir desteğinin ikiz işlevleri, sosyal güvenlik tanımlarının çoğu için merkezidir. Tipik olarak, gelir bakımı ve desteği dört ana sosyal güvenlik türü aracılığıyla sağlanır: sosyal sigorta, yardım veya tasarruf fonları, sosyal yardım, işveren yetkileri ve sosyal yardımlar. Bununla birlikte, sosyal sigorta en sık sosyal güvenceye eşittir. Amerika Birleşik Devletleri'nde ve birçok Latin Amerika ülkesinde, sosyal güvenlik terimi yalnızca sosyal sigorta programlarını ifade eder. Aynı zamanda, sosyal sigortanın çoğu sosyal güvenlik uzmanı ve uluslararası kuruluşlar tarafından en çok istenen sosyal güvenlik yöntemi olarak görülmesi de söz konusudur. Örneğin, Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği, sosyal sigortaya diğer sosyal güvenlik türlerinden çok daha fazla önem vermektedir. ILO aynı zamanda sosyal sigortayı da desteklemektedir ve dünyadaki sosyal sigorta programlarının benimsenmesini teşvik etmede önemli bir rol oynamıştır.<sup>13</sup>

## **II.A.2.Kısa Tarihçesi**

Sanayi devrimi dolayısıyla ortaya çıkan, daha Önce de bahsettiğimiz güvensizlik ve ekonomik kriz ortamı, uygarlaşmaya çalışan dünyanın kolayca benimseyebileceği bir durum değildi. Çağdaş fikirler ile toplumun büyük bir kesiminin

---

<sup>12</sup> Tunçomağ, Kenan; Centel, Tanku; İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 2013, s. 25

<sup>13</sup> Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza; Caniklioğlu, Nurşen; Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2014, s. 31

yaşantısı arasında büyük bir çelişki vardı. Bu çelişki karşılıklı yardım veya bazı özel sigorta teknikleriyle ve daha sonraki dönemde sadece işçilerin korunmasına önem veren, geleneksel tekniklerle yürütülmeye çalışılan kısıtlı sosyal güvenlik düzenlemeleriyle giderilmeye çalışılsa da başarılı olunamadı. Tüm bu önlemlerin oluşturduğu sistemler, genel anlamda soruna kalıcı ve güçlü bir çözüm getiremedi. Teknolojinin, fikirlerin ve işçi işveren ilişkisinin fazlasıyla değiştiği dünyada, artık yeni teknikler içeren çağdaş sosyal politikalar yaratılmaya ve uygulanmaya başladı. Çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin çağdaş sıfatını almasını sağlayan özelliği, sosyal güvenliğin sadece işçiler için değil tüm insanlar için var olması gerektiği inancını içermesi ve sosyal güvenliği temel bir insan hakkı olarak Kabul edilmesidir. İngiltere ve Almanya bu konuda çağdaş dünyaya örnek sistemler geliştirmiştir.<sup>14</sup>

Beveridge in 1942'de yaygın olarak kabul gören sosyal sigorta raporu, bu ülkede üretilen sosyal güvenlik politikasının amaç ve araçlarının en kapsamlı ve tutarlı incelemesi olmaya devam etmektedir. Beveridge, sosyal sigortaların korunmasına ilişkin önerilerinin, çocuk bakımı masraflarına katkıda bulunacak Aile Yardımının ve herkesin erişebileceği bir Ulusal Sağlık Hizmetinin ve devletin (en azından erkekler için) tam istihdamı sağlama konusundaki taahhüdünün getirilmesine olan etkisine bağlı olacağını savunmuştur.<sup>15</sup> Bu, siyasal çevrelerde ivazsız bir devletten uzak devletçiliğin politikasında kayda değer bir değişim getirmiştir. Bununla birlikte, bu değişiklikler Beveridge'in sosyal vatandaşlık yoluyla yoksulluğu önlenmesi için zemini hazırlamışlardır. Önceki sosyal güvenlik önlemlerinden farklı olarak Beveridge, ortaya çıkabilecek koşulları önceden tahmin ederek ve bu durumlarda faydalar yoluyla destek sağlayarak, yoksulluğu önlemek için sosyal sigorta planını istemiştir. Bu, geçim düzeyinde, herkesin ödemek zorunda olduğu katkılarla ödenen gerekli yardım desteğini gerektiriyordu. Önerdiği program kolektifti, çünkü herkes para ödeyecek ve fayda sağlayacaktı; ancak bu bir sigorta anlayışına dayanıyordu, böylece herkes devlet desteğine hak kazanıyordu- önceden yapılmış mali durumu test etmek için yapılan gelir testi hükmü ile ilgili damgalanma engellenerek. Geçim gelirleri, işçilerin alacağı ücretlerle rekabet etmekten kaçınmak ve herkesin ödeyeceği sabit oranlı katkıların, fayda maliyetlerini karşılamak için yeterli olacağından emin olmak için temel düzeyde tutulacaktır. Beveridge'in planına sosyal vatandaşlığa

---

<sup>14</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2014, s. 24

<sup>15</sup> Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim; Bireysel İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2014, s. 62

itirazını veren ve onu bu kadar devrimci yapan herkese eşit katılımın ve eşit muamelenin temel ilkeleriydi. Beveridge'in sosyal güvenlik planının odak noktası, istihdamın kesintiye uğradığı dönemler için menfaatlerin sağlanmasıydı. Bunun sebebi, planın tam istihdam hükümetinin güvencesine dayandırılmasıydı, bununla birlikte kadınların dolaylı olarak eşleri tarafından alınan ücretler veya sosyal haklardan faydalanabileceğini de varsayıyordu.<sup>16</sup>

Beveridge'in amacı her zaman sosyal sigortaya yönelik planlarının herkes için kapsamlı bir sosyal güvenlik sağlamasıydı; ancak, 1950'lerde emekli ve aile yoksulluğunun tespiti, sigorta modelindeki büyük kusurları ortaya koymuştur. Aile Ödenekleri evrensel olmasına rağmen, sigorta menfaatleri evrensel değildi. Bununla birlikte, değerleri, 1950'lerde artan yaşam standartlarına ayak uyduramamış, sonuç olarak düşük ücret alan ailelerin gelirleri sigorta veya gelir testi kapsamında karşılaştırıldığında yeterli bir destek sağlayamadıkları görülmüştür. Beveridge Raporu 1942'de yayınlandığında, halk tarafından büyük beğeni toplamış ve çoğu siyasi görüş tarafından sıcak bir şekilde karşılanmıştır. Sosyal vatandaşlık yoluyla kolektif koruma vizyonu, savaş sonunda büyük bir çoğunlukla seçilen İşçi Partisi tarafından da büyük ölçüde desteklenmişti. 1940'larda ekonomiye devlet müdahalesi ve sosyal hizmetlerin devlet güvencesi siyasi gelişimin merkezinde idi. Bu bağlamda, sosyal güvenlik için sosyal sigorta, doğal bir yasal gelişme idi; Beveridge'in tavsiyelerinin tümü olmasa da çoğu politika reformuna çevrilmiştir.

Beveridge raporu önemlidir, çünkü günümüzde benimsenmiş olan ve temel sosyal ve ekonomik problemler olarak geçen problemlerin çözülmesi ve garantiye alınması için gerekli temel kurallar belirlenmiş bu kuralların uygulanması için bugünün dünyasına daha uygun olan stratejiler geliştirilmiştir.<sup>17</sup>

Yetersiz ve karmaşık halde bulunan İngiliz sosyal güvenlik sistemindeki eksiklikleri gidermek ve köklü değişimler yapmak amacıyla, İngiliz Hükümeti tarafından görevlendirilen iktisatçı ve yönetici Sir William Beveridge başkanlığındaki komisyon, Beveridge raporunu 20 Kasım 1942 tarihinde açıklamıştır. Tüm dünyanın sosyal güvenlik sistemlerine bakış açısını geliştiren ve büyük yankı uyandıran adeta sosyal devrim niteliğinde olan bu rapor artık yeni bir anlayışın geleceğinin

---

<sup>16</sup> John Ditch, Introduction to social security, Routledge, Londra,1999, s.48

<sup>17</sup> Çelik Nuri, Caniklioğlu Nurşen, Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta, 2017, s. 63

habercisiydi. Raporun ilk bölümünde eksik olan durumlar ortaya konmuş ve halihazırda var olan yasaların getirdiği sistemle neden sosyal güvenliğin istenen noktada olmadığı açıklanmıştır. Rapora göre hükümet en baştan hatalarından ders çıkarmış yeni bir sistem inşa etmektedir. Beveridge raporuna göre düzgün kurgulanmış ve oturtulmuş bir sosyal güvenlik sistemiyle toplumdaki yoksulluğu bitirmek mümkün olduğu varsayılmıştır.

Dünyada sosyal sigortaları sistematik bir şekilde kuran ve uygulamaya koyan ilk ülke Almanya'dır. Almanya'nın sosyal sigortaların kurucusu olmasının sebebi Almanya'nın sanayileşmesinin diğer ülkelere oranla çok daha hızlı ilerlemiş olması ve bunun sonucunda büyük şehirlerde büyük bir işçi popülasyonu oluşmasıydı. Bu işçi kitlesi 1874 yılından itibaren ekonomik mali denge bozuklukları, ekonomik bunalım, fabrikaların kapanması dolayısıyla gelen işsizlik sonucunda oldukça zor duruma düşmesiydi. Zor duruma düşen işçilerin var olduğu ortamda sosyalist düşünce oldukça canlıydı, bu durumdan korkan otoritenin aslında sosyal reformlarla yapmaya çalıştığı olası daha büyük bir krizi önlemektir. Aşağıda bahsedeceğimiz ferman başta işçiler olmak üzere herkese daha adil ve refah düzeyi yüksek bir toplum vadeliyordu.<sup>18</sup>

Sosyal sigortaların başlangıcı olarak 1881 tarihinde Bismark'ın hazırlayıp dönemin imparatoru olan 1.Wilhelm'in ilan ettiği imparatorluk fermanı Kabul edilir. Sosyal güvenlik hukuku açısından ilk olması dolayısıyla önemli olan bu fermanla ülke refahını arttırmak ve yardıma muhtaç kişilere hizmetler sağlamak amacıyla sosyal güvenlik kanunlarının çıkarılacağı bildirilmekteydi. Fermanla duyurulan sistem üç aşamada kanunlaştırılmıştır. Bu kanunlar vasıtasıyla kurulan sigortalar şöyledir; 1883 tarihli hastalık sigortası, 1884 tarihli iş kazaları sigortası ve 1889 tarihli yaşlılık ve maluliyet sigortası. Hastalık sigortası hali hazırda mevcut sandıklarca, iş kazası derneklerce ve malullük ve yaşlılık sigortası ise resmi bakamlarca yönetilmekteydi. Bahsedilen Bismark fermanıyla sosyal güvenlik hukukunun öncüsü sayılan Almanya 1975-1980 yılları arasında yürürlüğe koyduğu Sosyal Kanun ile dağınık olan sosyal güvenlik mevzuatını tek bir kanun(kod) içerisinde toplamıştır. Bu kodun içerdiği genel esaslar şu şekilde listelenebilir<sup>19</sup>:

---

<sup>18</sup> Tunçomağ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, beşinci baskı, beta, Ekim 1990, İstanbul, s. 26

<sup>19</sup> Tuncay, 1984, s. 16

- Eğitim Hakkı,
- Çalışma Hakkı,
- Sosyal Sigorta,
- Sosyal Tazminatlar,
- Konut Parası,
- Çocuk Parası,
- Gençlere Yardım,
- Sosyal Yardımlar,
- Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına İlişkin Hükümler

14 Ağustos 1935 tarihli sosyal güvenlik yasası da sosyal güvenlik hukukunun seyrini etkileyen önemli yasalardandır. Bunun temel sebebi sosyal güvenlik terimini resmi olarak kullanan ilk hukuki metin olmasıdır. Yasa vergi ile karşılanan yardımlardan ve tedbirlerden bahsetmiştir. Sosyal güvenlik yasası çeşitli sosyal kategorilere ilişkin düzenlemeler içerir ve bütüncül bir çözüm bulmak amacındadır. Çocuklu anne, işçiler, engelliler gibi farklı kategorilere ilişkin düzenlemelere sahiptir. Kamu gücünü tam istihdam sağlamaya yöneltmiştir. Tazminat ve koruma tedbirleriyle muhtaçlıktan korunma amaçlanmıştır. Bu yasanın getirdiği sosyal güvenlik politikası aynı zamanda Beveridge modelini de etkilemiştir, bu anlamıyla da oldukça önemlidir.

20

### **II.A.3.Sosyal güvenlik sistemleri**

#### **II.A.3.1.Primli Sistem(Sosyal Sgortalar)**

Sosyal güvenlik sistemini primli ve primsiz sistem olarak ayırmak mümkündür. Primli sistemde ilgilinin katkısıyla işleyen sosyal sigortalar vardır, primsiz rejimde ise ilgili için yapılacak harcamaları hiçbir katkı beklemeksizin devlet finanse eder. Primsiz rejimde harcamalar devlet bütçesinden yapılır ve bu sistemde amaç sosyal korunmaya en fazla gereksinimi duyanlara yardım ve hizmet sağlamaktır.

<sup>21</sup> Diğer bir deyişle primsiz sistem kimseyi dışlamamayı ve sosyal bütünleştirmeyi amaçlayan bu sebeple yoksul ve muhtaç bireylere insan onuruna yaraşır bir hayat

---

<sup>20</sup> Tunçomağ, 1990, s. 24.

<sup>21</sup> Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 27, Sayı:4, 2013, s. 65.



sunmaya çalışan sistemdir.<sup>22</sup> Sosyal güvenlik sistemimizde zamanla ortaya çıkan finansal ve yapısal sorunlar, primsiz rejime ile ilgili reformların yapılmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu sebeple primsiz rejimi oluşturan sosyal yardım ve hizmetlere özellikle 2006 yılından bu yana daha çok önem verilmektedir<sup>23</sup>. Primsiz sosyal güvenlik rejim tekniklerini sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler olarak iki ana başlıkta toplamak mümkündür. Bunlar sosyal yardımlar ve sosyal hizmetlerdir.

Sosyal yardımlar, sosyal güvenliğin tamamlayıcı tekniklerinden en eski olanıdır. Sosyal yardımları genel olarak herhangi bir ödeme veya karşılık beklemezsizin fakir, engelli veya diğer bir sebepten muhtaç olan kişilere devlet bütçesinden yapılan katkılar olarak tanımlayabiliriz. Günümüzde sosyal yardımlar vakıflar, dernekler ve diğer kuruluşlar tarafından da yapılabilmektedir. Tüm bu yardımlar aynı veya nakdi olabilir.<sup>24</sup> Sosyal yardımlar sosyal sigortalar kadar kapsamlı ve sistemli olmasa da sosyal güvenlik sistemimizde önemli bir yere sahiptir ve çok insana ulaşır.<sup>25</sup> Sosyal yardımı tekniğini açıklarken önemli olan nokta bu teknikte bireylere yardım etme yani gelir sağlamanın muhtaç olma koşuluna bağlı olmasıdır. Amaç yardım gören insanın onurunun korunarak bir an önce yeniden kendini toparlayıp geçimini sağlayabilecek duruma getirilmesidir.

Sosyal hizmetler, toplumda kendi elinde olmayan sebeplerle yoksulluğa düşen veya herhangi bir şekilde eksikliğe uğrayan bireyin, çevresiyle uyumlu ve insan onuruna yakışır bir hayat sürdürebilmesi için devlet veya özel kuruluşlarca sağlanan hizmetlerin bütünüdür. Sosyal yardımlar daha çok parasal nitelikteyken sosyal hizmetler belli bir hizmetin sunulması amacıyla olan sistem ve programlardır. Primsiz rejimin kendini gerçekleştirme mekanizmalarından olan iki oluşum arasındaki temel fark budur. Sosyal hizmetleri, sosyal yardım karakterleri sosyal hizmetler ve sosyal refah karakterli sosyal hizmetler olarak ayırabiliriz. Sosyal yardım karakterli sosyal hizmetlerde ekonomik nedenlerle geçinmekte zorlanan yoksul kişilere maddi manevi yardım sağlanmaktadır. Sosyal refah karakterli sosyal hizmetlerde ise, yoksulluk söz

---

<sup>22</sup> Prof.Dr.M.Refik Korkusuz,D.D.,(2013). s. 95

<sup>23</sup> Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihçesi, Sosyal Sigortalar Kurumu, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz>

<sup>24</sup> İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi, 2013, s. 202

<sup>25</sup> Prof.Dr.M.Refik Korkusuz,2013.,s.75

konusu değildir fakat rehberlik, psikolojik destek gibi yönlendirme destekleri mevcuttur<sup>26</sup>.

### **II.A.3.2.Primsiz sistem (Sosyal yardım ve hizmetler)**

Primli sistemden bahsetmeden önce prim tanımını yapmakta fayda vardır. Prim; bir riski malen ortadan kaldırmak isteyen kişinin, beklenmedik durumlarla karşılaşma ihtimaline karşı, yaptığı ödemelerle kendine güvence oluşturmasıdır. Herkes ekonomik gücü oranında prim öder. Vatandaşları sosyal koruma görevini üstlenen Sosyal Güvenlik Kurumu bu görevi yerine getirmek için edim sunmak zorundadır, bu edimleri sunabilmesi için ise prim alma mecburiyetindedir. Sosyal sigortaların finansmanını sağlamak için sigortalıların ödediği primler yeterli olmamaktadır dolayısıyla Devlet de bu finansmana yüksek oranda katkı sağlamaktadır.<sup>27</sup> Sosyal sigortalar, primli sistemi oluşturur.

## **II.B. Sosyal Sigorta Kavramı**

### **2.B.1. Tanımı**

Sosyal sigorta kavramı, çalışanların ve belli koşullar gerçekleşmişse ailelerinin, çalışanın çalıştığı sürece ödediği primler sayesinde, kanunda belirlenmiş risklere karşı korunması şeklinde tanımlanabilir. Sosyal Sigorta Kurumu, çalışanın ödediği primler karşılığında, koşullar gerçekleştiğinde sigortalıya edim sağlar. Ülkemizdeki mevcut sistemde tüm sigorta dallarını kapsayan tek kurum Sosyal Sigortalar Kurumudur.<sup>28</sup> Sosyal güvenliğin sağlanmasındaki en önemli araç sosyal sigortalardır.<sup>29</sup> Hukukumuzca benimsenmiş sosyal sigortalar konularına göre İşsizlik Sigortası, Genel Sağlık Sigortası, Hastalık Sigortası, Analık Sigortası, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Malullük Sigortası, Yaşlılık Sigortası, Ölüm Sigortası ve Genel Sağlık Sigortası başlıklarına ayrılmıştır. Yukarıda bahsedilen sosyal sigortalar iç hukukumuzda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununda ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenmiştir. Bu Tezin konusunu oluşturan

<sup>26</sup> İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi, 2013, s. 202

<sup>27</sup> Sözer, 2015, s.195

<sup>28</sup> Sözer, 2015, s. 2

<sup>29</sup> Prof.Dr.M.Refik Korkusuz., 2013, s. 58

İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortasının düzenlendiği kanun olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre sosyal sigorta kolları için aşağıdaki bir tablolı sınıflandırma yapmak mümkündür.

**Şekil 1. Sosyal Sigortalar**



## II.B.2. Hukuki Kaynaklar

### II.B.2.1. Anayasa

İşverenin anayasal çerçevede yükümlülüklerine değinirken öncelikle Anayasa, ikinci kısım, ikinci bölüm içerisinde “I. Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı” başlığı altındaki m. 17’ye bakmamız gerekmektedir. İlgili maddenin ilk fıkrasına göre “herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. Bu bağlamda işçinin iş kazası yahut meslek hastalığına uğraması, anayasa ile belirlenen yaşama ya da maddi ve manevi varlığını koruma haklarına engel teşkil edecektir. İşverenler de emirleri altında ve kendilerine bağlı çalıştırdıkları

kişilere karşı hizmet akdinden doğan koruma ve gözetme borcuna sahip oldukları için, işçilerinin bu anayasal haklarını korumakla yükümlüdürler.<sup>30</sup>

Yine Anayasa içerisinde aynı kısım ve bölümde bulunan “B. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı m. 50 büyük bir öneme sahiptir. Maddedeki düzenleme şu şekildedir:

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir”

### **II.B.2.2. Uluslararası Sözleşmeler**

Bugüne kadar Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde çalışma hayatını düzenlemek adına tüm dünyada uygulanabilir 189 sözleşme ve 204 tavsiye niteliğinde karar yayımlamıştır. Bu sözleşme ve kararlar çoğunlukla içerik olarak doğruluklarını ilk günden beri korumaktadırlar.<sup>31</sup>

ILO normlarının önemli olma sebebi, onaylandıktan sonra üye devletleri bağlayıcı olması ve dolayısıyla iç hukukun gelişimine katkı sunmasıdır. Başka bir deyişle ILO onaylandıktan sonra üye devletler, Kabul ettikleri sözleşme maddelerine uyma mecburiyetindedir ve bu çoğu zaman iç hukuklarını düzenleme yoluyla mümkün olur. Bu sebeple mecburen iç hukukun gelişimine sağladığı katkının yadsınamaz olduğu açıktır.<sup>32</sup>

Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin olan Uluslararası Çalışma Örgütününün 102 sayılı sözleşmesinde 9 adet risk sayılmıştır. Bu riskler Hastalık, İşsizlik, Yaşlılık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Analık, Sakatlık, Ölüm ve Aile Yükleridir. Bugün de çoğu ülkede sosyal güvenliğin koruma altına alması gerektiği temel riskleri sayarken bu 9 halden bahsetmekteyiz. Sözleşmeyi Kabul eden

<sup>30</sup> Aktay A. Nizamettin, Arıcı Kadir, Senyen/Kaplan E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi, Ankara, 2013, s. 81

<sup>31</sup> Başpınar, Sena, Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sy. Ilo Sözleşmesi’ndeki Risklerin Mukayeseli Hukukta İncelenmesi, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mukayeseli Hukuk ABD sunumu, <https://slideplayer.biz.tr/slide/9234585/>

<sup>32</sup> ILO Normlarının Ve Örgütün Denetim Mekanizmasınının Türk İş Hukukuna Etkisi The Effects Of Norms And Supervisory Mechanism Of International Labour Organization On Turkish Labour Legislation Dr. Ali Kemal Sayın, Çalışma Dünyası Dergisi , s.19

devletlerin sayılan 9 riskten hepsini koruma altına almak zorunda değildir. Sözleşmeye göre en az 3 riskin koruma kapsamında olması yeterlidir ancak bu koruma altındaki risklerden en az birinin iş kazası ve meslek hastalığı, engellilik veya ölüm risklerinden olması gerekmektedir. Sözleşmeyi özgün yapan bu özelliğidir. Türkiye bu sözleşmeyi 29.07.1971 tarihli ve 1451 sayılı Kanun ile onaylamayı uygun bulmuş ve Bakanlar Kurulu 7/7964 tarihli kararname ile Kabul etmiştir<sup>33</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bir diğer konumuzla ilgili 108 sayılı sözleşmesinde ise üye ülkelerin kendi vatandaşları olmayanlara eşit muamele yapması gerektiği kabul edilmiştir.

### **II.B.2.3. 5510 Sayılı Kanun**

Sosyal sigortalar hukukuna dair en kapsamlı düzenlemeler 31.05.2006 tarihli 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılmıştır. <sup>34</sup> Sosyal güvenlik ve sigortaya ilişkin hususları tek bir çatı altında toplama amacı ile tek kanun esasını benimsedikten sonra yürürlüğe giren 5510 sayılı kanun, sosyal güvenlik hukukunun temel kanunudur. Her ne kadar tek kanun amacıyla olursa da teklik ilkesinde başarılı olunamamıştır. 5510 sayılı kanun 506, 1479 ve 5334 sayılı kanunların bazı maddelerini yürürlükte bırakmıştır. Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu sosyal güvenlik hukukunda uygulanan diğer genel kanunlardır.<sup>35</sup> Sosyal güvenliğin hukukumuzda temel kanunu dediğimiz 5510 sayılı Kanuna, sadece 2008den beri 26 adet kanunla müdahale edilerek toplamda 146 maddesi değiştirilmiştir <sup>36</sup>. Bu çalışmanın konusunu oluşturan İş Kazası ve Meslek Hastalıkları sigortası, 5510 sayılı kanunun çeşitli hükümleri tarafından ele alınmaktadır.

### **II.B.2.4. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu**

İşsizlik kavramı ve sigortasıyla ilgili esasları belirlemek ve gereken hizmetleri gerçekleştirmek adına 4447 Sayılı ve 25/08/1999 tarihli İşsizlik Sigortası Kanunu Kabul edilmiştir. <sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2014, s.42

<sup>34</sup> Sözer, 2015, s.6

<sup>35</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2014 s.84

<sup>36</sup> M. Fatih Uşan, "Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay Mı, Yahut Bu Kadar Zor Mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tesbit)"

<sup>37</sup> Resmi Gazete ile yayımı: 8.9.1999 Sayı: 23810

Hukuk sistemimizde var olan sosyal sigortalardan biri olan ve 5510 sayılı kanunla değil 4447 Sayılı ve 25/08/1999 tarihli İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenen işsizlik sigortasını irdelemeden önce, sosyal güvenlik sisteminin korumasında olan işsizlik kavramına değinmekte fayda vardır.

İşsizlik hakkında çeşitli tanımlar yapılmış olmakla beraber bu kavramın günümüzde Kabul edilen tanımıyla geçmiş zamanda Kabul edilen tanımı oldukça farklıdır. Bu farkın sebebi değişen dünya koşullarıdır. Eskiden işsiz kalan birey için beceriksizliği veya tembelliği dolayısıyla bu durumda olduğu söylenirken günümüz dünyasında işsizlik en başta sosyal olması gereken devletin suçudur, nadiren beceriksizlik kaynaklıdır. Günümüzün zor koşullara sahip dünyasında işsizlik genellikle tembellik yapılarak kişisel seçimlerle ulaşılabilecek bir durum değildir.

İşsiz, bir işi yapma ihtiyacı ve yeteneğinde olup kendisi dışında gerçekleşen sosyoekonomik sebeplerle çalışma imkanı bulamayan kişidir. İşsizlik durumunda kişinin kapasitesi, emeği gerektiği şekilde ve yerde kullanılamamaktadır. Bu durum hem kişiye hem de mensubu olduğu topluma ekonomik anlamda zarar verir. Ortalama bir toplumda toplumun geneli geçimini bağımlı çalışma dediğimiz çalışma şekliyle sağlamakta, gelirini bu yolla elde etmektedir. Hayatını çalışarak idame ettiren kişi elinde olmayan sebeplerle, geçici bir süre için dahi kaybetse bunu kesinlikle sosyal bir risk olarak tanımlayabiliriz. İşini kaybeden kişinin ve ailesinin yaşam kalitesi düşecek, güvensizleşecektir. Bu durumda sosyal risk olan işsizliği öncelikle önlemek ve önlenemediği durumlarda kişinin yeni bir iş bulana kadar hayatını belli bir seviyede devam ettirmesini sağlamak sosyal devletin görevidir. İşsizlik sigortası bahsettiğimiz işsizlik durumunda kişinin ve ailesinin sosyoekonomik olarak zor duruma düşmesini önlemek amacıyla kurulmuş bir sosyal güvenlik programıdır. İşsizlik sigortası işini kaybeden sigortalının işsiz kalma durumu sebebiyle uğradığı zararı yani gelir kaybını kısıtlı bir süre için ve belli bir miktarda karşılayan bir tekniği içermektedir. Zorunlu bir sigortadır.<sup>38</sup>

İşsizlik sigortasının fiilen uygulanması 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun konuyla ilgili maddelerinin yürürlüğe girmesiyle 2000 yılında başlamıştır. İşsizlik sigortası için ilk prim kesintisi 1 Haziran 2000 tarihinde

---

<sup>38</sup> Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim; Bireysel İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2014, s. 37

yapılmıştır. İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Güvenlik Kurumu, işsizlikle ilgili her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından İŞKUR görevlidir<sup>39</sup>.

4904 sayılı 25.06.2003 tarihli Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 1. Maddesinde, Türkiye İş Kurumunun istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulduğu belirtilmiştir. İşsizlik sigortası primleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80 ve 82'inci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazancın, %1 oranında sigortalı, %2 oranında işveren ve %1 oranında da devlet payı olarak ödenmektedir. İşsizlik sigortası ile ilgili hizmetler SGK ve İŞKUR tarafından yürütülmektedir. SGK primlerin toplanmasında görevlidir, diğer tüm hizmetler İŞKUR'un görev kapsamındadır.

4447 sayılı kanun uyarınca işsizlik sigortası kapsamında bulunan kişiler zorunlu ve isteğe bağlı olarak sigorta kapsamında olmalarına göre iki gruba ayrılmaktadır. Bunlardan zorunlu olarak işsizlik sigortası yapılması gereken kişiler, İşçiler Yabancı ülkeye götürülen işçiler, sanatçılar, düşünürler, yazarlar, genel kadınlar, usta öğreticiler, koruma bekçileri ve Kamuda ders ücretli çalışanlar şeklinde listelenebilir. Buna karşın isteğe bağlı olarak işsizlik sigortası yapılabilecek kişiler ise, Kısmi süreli çalışanlar Toplu taşımada 10 günden az çalışanlar Kültür alanında 10 günden az çalışanlar ve tarım işçileri şeklindedir. Son olarak işsizlik Sigortası Kapsamı dışında kalan kişilerden de bahsetmek gerekir. Son olarak sosyal sigortaların tamamen kapsamı dışında kalanlardan da bahsetmek gerekir. Bunlar bağımsız çalışanlar, kamu görevlileri, geçici personel, kısmi sigortalılar ve iş kaybı tazminatı alanlar.

Belirtmek gerekir ki işsizlik sigortası zorunlu bir sigortadır dolayısıyla işe başlayan işçi işe başladığı tarihten itibaren sigortalı sayılır ve bu sebeple kazandığı haklar ve yükümlülükleri işlemeye başlar. Sigortalılığın başlangıcı ve bitişi İŞKUR'a bildirilmek zorundadır.<sup>40</sup>

Sigortalıya Sunulan İşsizlik Sigortası Edimlerine gelince, bunlar işsizlik ödeneği, sigorta primleri, yeni iş bulmak, meslek içi eğitimler ve ücret alacaklarını

---

<sup>39</sup> H.Yunus TAŞ, "Türkiye'de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri: Gebze İşkur Örneği" Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2012, C.17, s.303

<sup>40</sup> Kaplan, Tuncay Senyen, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 80

karşılmak şeklindedir. Nihayet, işsizlik sigortası ile ilgili bir uyuşmazlık ortaya çıkması halinde itirazın; işlem İŞKUR tarafından yapılmışsa İŞKUR'a SGK tarafından gerçekleştirilmiş bir işlem ise SGK 'ya yapılması gerekmektedir<sup>41</sup>.

### **II.B.3. 5510 Sayılı Kanun Çerçevesinde Sosyal Sigorta Dalları**

5510 sayılı kanun sosyal sigortaları temelde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları olarak ayırır. İş kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Hastalık Sigortası ve Analık Sigortası kısa vadeli sigorta kollarını oluşturur. 5510 sayılı kanunun kısa vadeli sigortalarına ilişkin hükümler her ne kadar kamu görevlilerine uygulanmasa da, kamu görevlilerini bu risklere karşı koruyan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu vardır. Kamu görevlilerinin İKMHS yerine vazife malullüğü ve harp malullüğü başlıkları altında düzenlemelere tabidir.<sup>42</sup>

Uzun vadeli sigortalar ise Malullük Sigortası, Ölüm Sigortası ve Yaşlılık Sigortası olarak Kabul edilmiştir. Kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta başlıkları altında incelenecek olan sosyal sigortalar dışında aynı kanunda düzenlenen bir de Genel Sağlık Sigortası vardır.

5510 Sayılı Kanunda düzenlenmeyen ancak yine sosyal sigortalardan biri olan ve 4447 Sayılı Kanunla düzenlenen İşsizlik Sigortasından ise yukarıda İşsizlik Sigortası Kanunu başlığı altında bahsetmiştik.

Bu çalışmanın konusunu oluşturan İKMHS'ni detaylı incelemeden önce 5510 sayılı kanunda düzenlenen tüm sigorta dallarını genel hatlarıyla anlatmaya çalışacağız.

Sosyal güvenlik hukukumuzda sigortaları ayırırda genellikle benimsenen kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta anlayışının dışında, risk odaklı bir ayırım da benimsenebilir. Bu ayırma göre sosyal sigortalar mesleki riskleri ve özel yaşamdan kaynaklanan riskleri içermesine göre sınıflandırılır.<sup>43</sup>

Riskin kökenine göre tabi olunan sigorta dallarını şöyle özetleyebiliriz; Özel yaşamdaki riskleri konu edinen sigorta dalları Hastalık Sigortası, Analık Sigortası,

---

<sup>41</sup> Sözer, 2015, s. 495

<sup>42</sup> Ayhan, Abdurrahman, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s.41-55, Ocak, 2012, s. 51

<sup>43</sup> Türkoğlu, İrfan, Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye'de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik, Akademik İncelemeler Dergisi, Sayı: 3, s.275-305, 2013, s. 300



Maluliyet Sigortası ve Genel Sağlık Sigortasıdır. Mesleki yaşama ilişkin riskleri içeren sigorta dalları ise; İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, İşsizlik Sigortası, Vazife ve Harp Malullüğü Sigortası, İşsizlik Sigortası ve Genel Sağlık Sigortasıdır. İş kazası ve meslek hastalığı kavramı kamu görevlileri bakımından vazife ve harp malullüğü olarak karşımıza çıkar. Yaşlılık ve geride kalma dolayısıyla karşımıza çıkan sigorta dalları ise Yaşlılık Sigortası, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Vazife malullüğü Sigortası, Harp Malullüğü Sigortası ve Ölüm Sigortasıdır<sup>44</sup>.

### **II.B.3.1. Kısa Vadeli Sigortalar**

Kısa vadeli sigortalar kapsamına hastalık sigortası ve analık sigortasını dahil etmektedir.

#### **II.B.3.1.1.Hastalık**

5510 sayılı kanununun 15. Maddesinin 1. Fıkrasında hastalık kavramı” *sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık hali...*” olarak tanımlanmıştır. Sosyal sigortalar açısından baktığımızda hastalık, geçici nitelikteki bir tam iş göremezlik durumudur. Geçici gelir kaybına sebep olan hastalık durumu sonucu bağlanan hastalık sigortasının tek amacı sadece hastanın gelir kaybını gidermek değildir. Hastalık sigortası hastayı düşündüğü kadar ailesini de düşünür, hasta için olan edimleri ailesi için de sağlamaya çalışır. Hastalık sigortası, hastalanan sigortalının veya aile bireyinin iyileşmesi için sağlık yardımları yaparken aynı zamanda iş göremediği süre için maddi yardım da yapan sigorta dalıdır. Hastalık sigortası 1883 yılında Almanya’da kurulmuştur ve dünyada kurulan ilk sosyal sigorta kolu olma sıfatını taşımaktadır. Ülkemizde ilk olarak 1921 tarihinde, oldukça temel bir kanun olan 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile hastalık sigortası kurulmuştur.<sup>45</sup>

Hastalık Sigortasında sunulan edim Geçici İş Göremezlik Ödeneğidir. Bir kişinin ödenekten yararlanabilmesi için sigortalı olması, hastalanmış olması ve bir rahatsızlığın ortaya çıkması önkoşuldur. Bundan başka bu bağlamda ortaya çıkan rahatsızlığın kişinin iş görmesini engellemesi, bu durumun hekim tarafından saptanmış olması ve rahatsızlığın iş kazası veya meslek hastalığına dayanmaması ve nihayet

<sup>44</sup> Sözer, 2015, s. 222-223.

<sup>45</sup>Tuncay, 2013. s.165.

hastalık öncesinde en az 90 gün prim bildirilmiş olması gerekmektedir. 5510 sayılı kanuna göre, bağımsız çalışanlar hastalık sigortası kapsamı dışında bırakılmıştır. Kamu görevlilerinin hastalığa karşı güvencesi ise 5510 sayılı kanunun konusu değildir, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenmektedir<sup>46</sup>.

### **II.B.3.1.2.Analık**

Sosyal Güvenlik Hukukunun uluslararası kaynaklarını açıklarken öneminden bahsetmiş olduğumuz İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. Maddesi de annelik sigortasının yani tüm anaların ve çocukların gerekli bakım ve yardım almasının önemini vurgulamaktadır. Bu çerçevede *“Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir. Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar.”*

Anayasamızın 41. Maddesi ise Aile kurumun Türk toplumsal yapısının temelini teşkil ettiği belirtildikten sonra karı-koca arasındaki eşitlik ilkesine uygun bir şekilde kurgulanması gerektiğini düzenlemektedir. Aynı maddede devletin aile ilişkilerinin huzurlu ve refah içinde sürdürülebilmesi için anne ve çocukların korunabilmesi için lüzumlu olan kurumsal yapılanmayı da gerçekleştirmesi gerektiği düzenlenmektedir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından baktığımızda devletin Anayasamızda da belirtilmiş olan anne ve çocuğun korunması ve aile planlaması için gereken tedbirleri alma ve sistemleri kurma mecburiyeti Analık Sigortası vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir. İşçiler ve bağımsız çalışanlar 5510 sayılı kanunda düzenlenen analık sigortası kapsamındadır. 5510 sayılı kanun dışında bırakılan kamu görevlilerinin analık durumu ise 657 sayılı kanunda ayrıca düzenlenmektedir. 5510 sayılı kanuna bakıldığında analık durumun gebelik halinin başlangıcından itibaren mevcut olduğu kabul edilmektedir. Bundan sonra doğumdan sonra gelen ilk sekiz haftalık süreç analık halinde kaynaklanan rahatsızlık ve engellilik halleri şeklinde

---

<sup>46</sup> Sözer, 2015, s. 224.

tanımlanmaktadır. Ayrıca çoğul gebeliğin söz konusu olduğu durumlarda ise sekiz haftalık süre on hafta olarak belirlenmiştir<sup>47</sup>.

Analık sigortası dolayısıyla sunulacak olan edimler sağlık hizmetlerini kapsamına almamakta, söz konusu edimler tamamen maddi edimler olmaktadır. Sağlık edimlerinin sunulması aşağıda anlatılacak olan genel sağlık sigortası başlığı altında değerlendirilmelidir. Analık halinde sunulacak edimler geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneğidir, bu ödenekler çeşitli koşullara bağlanmıştır<sup>48</sup>.

Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği alabilmek için; sigortalı olmak, analığın tıbben tespiti, 90 gün prim yatırmış olmak ve kuruma başvurmak gerekmektedir. Bunun yanında yeni doğum yapmış kadınların emzirme ödeneğinden yararlanma koşulları ise 120 gün prim yatırmış olmak, Kuruma başvurma şeklindedir.<sup>49</sup>

5510 sayılı kanununun 18. Maddesine göre şirket ortağı sıfatı taşıyanlar dışındaki tüm bağımsız çalışanlar (köy ve mahalle muhtarları, esnaf, sanatkâr, tacir, tarımsal faaliyette bulunanlar) analık sigortası kapsamına dâhil edilmişlerdir. Bağımsız çalışan kadına ise analık halinde geçici iş görmezlik ödeneği verilebilmesi için borçların ödenmiş olması şartı aranmaktadır. İşçilere yapılacak yardımlarla ilgili açıklamalar bağımsız çalışanlar için de geçerlidir<sup>50</sup>.

### **II.B.3.1.3.İş Kazası**

Hukuken kaza kavramı üzerinde birçok farklı tanım yapılmıştır: Kırkış (2014) “Kaza, kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik bir anda meydana gelen ve çoğu zaman sonucu zararlar ifade edilebilen her durumdur” şeklinde ifade etmiştir<sup>51</sup>. Yiğit (2013) ise, “toplumsal bir oluşum içinde önceden planlanmayan, bilinmeyen ve kontrol dışına çıkan, aynı zamanda çevresine zarar verebilecek nitelikteki olaydır” şeklinde tanımlamıştır<sup>52</sup>. Kuzgun (2019) “Kişinin organik yapısına yabancı olan dış

<sup>47</sup> Sözer, 2015, s. 232-233; Baskan, Ş., Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(1), s.690.

<sup>48</sup> Pelin Tuaç, Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:32, Sayı:1, 2017, s. 201-241.s. 216.

<sup>49</sup> Sözer, 2015, s.234-235

<sup>50</sup> Tuaç, 2017, s. 2016

<sup>51</sup> Kırkış İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2014, s.10.

<sup>52</sup> Yiğit Abdulvahap, İş Güvenliği, Bursa 2013, s.19.

bir etken sonucunda meydana gelen ve zarar sonucu doğuran olaylar” kaza kavramını ifade ettiğini aktarmıştır<sup>53</sup>.

Dünya Sağlık Örgütü’ne göre iş kazası tanımı “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makineler ile araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” olarak ifade edilmektedir<sup>54</sup>. İş kazası kavramı ile ilgili hukukumuzda gerek Sosyal Güvenlik Hukuku gerekse Bireysel İş Hukuku kapsamında ayrı ayrı tanımlamalar bulunmaktadır.

#### **II.B.3.1.4. Meslek Hastalıkları**

Meslek hastalığı, mesleki faaliyet dolayısıyla uzun zamana yayılan bir süre içerisinde sigortalının sağlığının bozulması durumudur. İşin niteliğine göre işin yürütüm şartları veya tekrarlanan zararlı bir sebep dolayısıyla ortaya çıkan geçici veya kalıcı hastalık halidir.<sup>55</sup> İş kazasında o anda, derhal meydana gelen bir sağlık problem söz konusu iken meslek hastalığında sürece yayılmış bir zarar söz konusudur. Örneğin yüksek desibelde gürültüye maruz kalarak çalışmak mecburiyetinde olan işçinin işitme kaybı yaşaması yahut işitme yetisini kaybetmesi meslek hastalığına örnek verilebilir.<sup>56</sup> Genel hatlarıyla meslek hastalıkları kişilerin çalıştıkları ortamda bulunan etkenlerle meydana gelen hastalıklara verilen ortak terimdir. Meslek hastalıkları ILO’nun 121 sayılı sözleşmesi ile 194 sayılı tavsiye kararında belirlenmektedir. Bu metin üye ülkeler açısından meslek hastalıkları açısından en temel belgedir.

Meslek hastalığının temel özelliği-iş kazasının aksine-aniden veya çok kısa bir zaman arada içinde meydana gelen rahatsızlıkları kapsamıyor olmasıdır. Meslek hastalığı işin nitelik ve etkinlik şartları sonucunda veya İşyerindeki koşullardan dolayı yavaş yavaş ortaya çıkan sağlık sorunlarıdır.

---

<sup>53</sup> Kuzgun’dan aktaran Karataş Huriye, İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Hukuki Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019, s.5

<sup>54</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Hukuki ve Cezai Sorumluluklar*, <https://www.csgb.gov.tr/media/6101/isg04.pdf> Erişim Tarihi:04.08.2019).

<sup>55</sup> Güvercin, Ali; Mil, Halil İbrahim; Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2016, Sayı:27, s.83

<sup>56</sup> Tunçomağ, (1984), s. 262.

### **II.B.3.2. Uzun Vadeli Sigortalar**

Uzun vadeli sigortalar kapsamında malullük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortası bulunmaktadır.

#### **II.B.3.2.1.Maluliyet**

Malullük sigortası, kamu görevlilerinin görevleri dolayısıyla maruz kaldıkları mesleki riskler vazife malullüğü ve harp malullüğüdür. 5510 sayılı kanuna göre malullük sigortası bu sigorta çerçevesinde kişilere aylık bağlanması hakkını sağlamaktadır. Kanuna göre bu haktan faydalanabilmenin belirli koşulları vardır. Bunun için her şeyden önce kişinin malul sayılması gerekmektedir. Kişinin malul sayılabilmesi için de çalışma gücünün en az %60'ını kaybeden kişiler malul sayılmaktadır. Bir kişinin malullük aylığı alabilmesi için asgari on yıllık bir süre boyunca sigortaya tabi olması ve toplamda 1800 günlük sigorta priminin yatırılmış olması gerekmektedir.

Kamu görevlilerinin görevleri dolayısıyla maruz kaldıkları mesleki riskler vazife malullüğü ve harp malullüğüdür. 5510 sayılı kanuna göre malullük sigortası bu sigorta çerçevesinde kişilere aylık bağlanması hakkını sağlamaktadır. Kanuna göre bu haktan faydalanabilmenin belirli koşulları vardır. Bunun için her şeyden önce kişinin malul sayılması gerekmektedir. Kişinin malul sayılabilmesi için de çalışma gücünün en az %60'ını kaybeden kişiler malul sayılmaktadır. Bir kişinin malullük aylığı alabilmesi için asgari on yıllık bir süre boyunca sigortaya tabi olması ve toplamda 1800 günlük sigorta priminin yatırılmış olması gerekmektedir.<sup>57</sup>

#### **II.B.3.2.2.Yaşlılık**

Yaşlılık sigortası belirli bir yaşa gelmiş olan kişilerin diğer koşulları da sağlaması halinde yaşlılık aylığına hak kazanmalarınıdır. 5510 sayılı kanun uyarınca ilk defa sigortalı sayılacak kişiler açısından yaşlılık sigortası alabilmek için kadınlarda 58 erkeklerde ise 60 yaşlarını doldurma koşulu aranmaktadır. Bu yaş koşuluna ek olarak da sigortalıların asgari 9000 günlük malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerini bildirmiş olmaları şarttır.

---

<sup>57</sup> Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim; Bireysel İş Hukuku, Beta, İstanbul,2014, s. 89

### II.B.3.2.3.Ölüm

Ölüm ödeneği ölen sigortalının yakınlarına ödenen gelir, cenaze ödeneği, ve evlenme ödeneği şeklinde olan ödemelerdir.<sup>58</sup> Bu ödeneğe ölüm geliri adı da verilmektedir. Ölüm ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının yakınlarının talep etme hakkı olan yasal ödemelerdir. Aynı tür ödeme sürekli iş göremezlik geliri almaktayken ölen kişilerin yakınlarına da verilir. Ölüm ödeneği alma hakkına sahip olan yakınlar ölen sigortalının eşi, çocuğu, anne veya babasıdır. Bu hak çerçevesinde ölen sigortalının Kanununun 17. maddesine göre hesaplanacak aylık kazancının %70'i sigortalının hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü nedeniyle hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, ölen sigortalının sağlığında belirli bir süre sigortalı olması veya belirli bir süre prim ödemiş olması gerekmez. Hak sahiplerine bağlanan aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın miktarından fazla olamaz. Böyle bir durum söz konusu olduğunda gerektiği hallerde hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirim yapılır (5510 Sk. Md. 34/son).

Kimi durumlarda sigortalı iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ölmemiş olsa bile hak sahiplerine ölüm ödeneği sağlanabilmektedir. Örneğin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanmış bir sigortalının başkaca bir nedenle ölmüş olması halinde, hak sahipleri çeşitli oranlarda ölüm ödeneğine hak kazanabilmektedirler.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Sözer, 2015, 347

<sup>59</sup> Bayram, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Beta Basım Yayın, 2008, s. 71

## BÖLÜM 3

### KISA VADELİ BİR SİGORTA DALI OLARAK İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI KAVRAM VE YÜKÜMLÜLÜKLER

#### III.A. İş Kazası

İş kazası kavramı hukukumuzda 5510 sayılı kanunun 13. Maddesine göre “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada; işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında; bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve uğratan olay” olarak tanımlanmaktadır<sup>60</sup>. Bu tanım So36syal Güvenlik Hukuku anlamında yapılan bir iş kazası tarifidir. Bu kanuna göre bir sonraki başlıkta ifade edilecek olan kazaya uğrayan kişinin sigortalı sayılması, kaza karinesinin varlığı ve daha sonraki başlıklarda ifade edilecek olan unsurların bulunması gereklidir.

Uluslararası kuruluşların iş kazası tanımlamaları ise daha genel ve üst bir tanımlama modülüyle yapılmıştır. ILO'ya göre iş kazası; “önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olaydır”. Daha önce tanım bölümünde bahsedildiği gibi Dünya Sağlık Örgütü

<sup>60</sup> Türkiye İş Güvenliği Uzmanları ve İş Yeri Hekimleri Topluluğu (TÜİSAG), İş Kazaları <https://tuisag.com/is-kazalari-1> , 2017; Resmi Gazete, 2006 (Erişim: 04.08.2019).

(WHO)'ne göre iş kazası; “önceden planlanmamış kişisel yaralanmalara, maddi zarara ve üretimin durmasına sebep olan olaydır”. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ise iş kazasını “işin gerçekleşmesi sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay” şeklinde ifade etmektedir<sup>61</sup>.

İş kazası kavramının İş Hukuku açısından yani işveren açısından tanımı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun birinci bölümünde yapılmıştır. Bu tanıma göre iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı...” ifade etmektedir. Bu kısımda işçilerin İş sağlığı ve güvenliği işçilerin sağlığını, can ve mal varlığını koruyucu nitelikte olması gereken işverenin işyeri veya işletmede almasıyla yükümlü olduğu önlemlerin tümüne verilen terimi temsil etmektedir. Yani işveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği, işçinin işletmede başına gelebilecek tehlikelere karşı korunması için gerekli her türlü önlemi almakla sorumludur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, başta hizmet sözleşmesine dayanan işçiler olmak üzere kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almasını şart koşmaktadır<sup>62</sup>.

Yargıtay’ın 10. Hukuk Dairesi’nin ESAS: 2015/ 10611 Karar: 2017/2289 Sayılı Kararı iş kazası kavramını açıklayıcı bir karar niteliinde. Bu göre; Dava, meydana gelen dava konusu olayın iş kazası olduğunun tespiti ile ilgilidir. Yerel mahkemenin davanın reddine karar vermesi üzerine, hüküm davacılar vekili tarafından temyiz edilmiştir.

İlgili olayda, davacıların murisi sigortalı, işyerinde çalıştığı sırada aniden kalp krizi geçirmiştir. Hastaneye götürülen sigortalı yapılan müdahalelere rağmen hastanede hayatını kaybetmiştir. Davacılar vekili olayın iş kazası olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir ancak mahkeme, olayın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

Yargıtay’ın görüşüne göre, 5510 sayılı kanununun 13. Maddesi ve devamında iş kazasının ayrıntılı tanımı açıkça yapılmıştır. İlgili maddede iş kazası şöyle tanımlanmıştır: “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b)(Değişik

<sup>61</sup> Kılıç, İlknur, İş sağlığı ve güvenliği. Bursa: Dora Basım-Yayın Ltd. Şti. 2016, s. 81

<sup>62</sup> Arıcı, Kadir, Tuncay Senyen Kaplan, Emine, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s.312



bend:17.04.2008-5754 S.K./8.mad) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d)(Değişik bend:17.04.2008-5754 S.K./8.mad) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.”

Somut olay incelendiğinde, davacılar murisinin, olay tarihinde, işyerinde bulunduğu sırada, fenalaştığı ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayenede, murisin, kalp krizi geçirdiğinin anlaşılması üzerine ilk müdahalenin yapılarak hastaneye ambulansla gönderildiği ve hastanede, yapılan müdahaleye rağmen hayatını kaybettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, alınan bilirkişi raporu doğrultusunda, murisin işe başlamadan önce gerekli raporları almış ve davalı şirketin, işveren olarak tüm sorumluluğu yerine getirmiş olmasına göre, işverene, bir kusur atfedilemeyeceği gözetilerek yazılı şekilde hüküm tesis edilmiş ise de, işverenin kusursuz olup olmayacağı hususunun iş kazasının tespitinde bir öneminin bulunmadığı ayrıca kalp krizinin işyerinde iken çalışma esnasında meydana geldiği dikkate alındığında meydana gelen olayın bir iş kazası olduğunun kabulü gerekir.

Olayda, davacılar murisi işyerinde bulunduğu sırada fenalaşarak iş yeri hekimi tarafından muayene edilmiştir. İş yeri hekimi tarafından yapılan muayene sonucu murisin kalp krizi geçirmekte olduğu anlaşılmış ve hastaneye götürülmüştür. Hastanede yapılan müdahalelere rağmen muris kurtarılamamıştır. Yerel mahkemenin kararına göre işverene bir kusur atfedilemeyeceği gözetilerek yazılı şekilde hüküm tesis edilmiştir. Yargıtay işverenin kusursuz olup olmadığının iş kazasının varlığının tespitinde bir önem arz etmediği görüşünde olduğu için ilgili karardaki olayın iş kazasının kabulü gerektiğini söyleyerek hükmü bozmuştur.

Yargıtay'ın görüşüne katılmaktayız, olay bizce de iş kazası olarak değerlendirilmelidir. İlgili kazanın 5510 sayılı kanununun 13. Maddesinde açıkça belirtilmiş olan sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelme koşulunu taşıdığı açıktır. Burada tartışılması gereken nokta işverenin kusurunun olayın iş kazası

olarak nitelendirmesinde bir önemli olup olmadığıdır. Kalp krizinin iş kazası sayılıp sayılmayacağı oldukça tartışmalı bir konu olup, değişik tarihlerde verilen farklı kararlar bulunmaktadır.

İşyerinde geçirilen kalp krizi 2011/50 sayılı Genelge gereği iş kazası sayılmamaktaydı. (SGK Genelgesi, 2011/50.) Bu genelgeye göre, “dışarıdan bir etki veya herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirilen bir kalp krizi veya başka bir hastalık nedeni ile vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmamaktadır.” Şeklinde hüküm konulmuş ve kalp krizlerinin iş kazası sayılması mutlaka dışarıdan gelecek bir etkenin varlığı koşuluna bağlanmıştır.

Yargıtay’ın emsal nitelikteki Hukuk Genel Kurulu Kararı ile işyerinde meydana gelen kalp krizini iş kazası saydığı, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için Kanunda bulunmayan harici etki ile meydana gelme gibi bir şartın aranmasının geçerli kabul edilemeyeceğini, kalp krizi ile yapılan iş ya da işyeri koşulları arasında uygun bir illiyet bağının varlığını tespit etmenin birçok olayda son derece zor hatta mümkün olmadığını belirtmiştir. Yargının bu açıklamalardan yola çıkarak baktığımızda konuya yaklaşımı oldukça nettir. (13.10.2014 tarih, Esas No:2004/21-529, Karar No:2004/527)

2016/21 sayılı SGK Genelgesinde ise “*Sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesi veya başka bir hastalık nedeniyle ölmesi ya da ruhen veya bedenlen hemen veya sonradan engelli hale gelmesi iş kazası olarak kabul edilecektir.*” hükmü ile işyerinde kalp krizi geçirilmesi iş kazası sayılmıştır. (29/09/2016 tarih, 2016/21 sayılı genelge)

Kalp krizinin meydana geldiği durumlarda olayın iş kazası sayılabilmesi için işyeri koşulları ya da iş ile bağlantılı olduğunun tespit edilmesi imkansızdır. Bizce hakkaniyetli olan kalp krizinin, iş koşulları ya da iş yeri ile bağlantılı gerçekleşmemiş olma ihtimali olsa bile bu durum kesin olarak hiçbir zaman kanıtlanamayacağı için ve ilgili emsallerden de yola çıkarak iş kazası sayılmasıdır. <sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Benzer bir olay için bkz: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Esas: 2016/20521 Karar: 2018/3151 Sayılı Kararı. “Dava, davacının davalılar işyerinde çalışırken geçirilen kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti ile ilgilidir. Yargıtaya göre; mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş ise de bu karara eksik inceleme ve araştırma sonucu varılmıştır. Yargıtayın görüşüne göre , davacılar murisinin kaza yaptığı traktörün adına kayıtlı olduğu kişinin ve davalı işveren bordro tanılarının dinlenmediği, davalı işveren

### III.A.1. İş Kazası İle İlgili Kavramlar

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından bu tanımlar göz önüne alındığında, Sosyal Güvenlik Hukukunda iş kazasının tanımı, çerçevesi ve kapsadığı kısımlar çok daha geniş ele alınmaktadır. 6331 sayılı Kanun'da iş kazası, daha çok işverenin önleyebileceği durumlar anlamında değerlendirilirken, 5510 sayılı Kanun'daki tanımda ise tüm durumlar sıralanmakta ve kişi bakımından kapsam sigortalılar ile sınırlandırılmaktadır<sup>64</sup>.

Sosyal Güvenlik Hukukunda iş kazasının meydana gelmesi için gerekli görülen bazı unsurlar olduğunu ifade etmiştik. Bunlar İş Kazası Unsurları başlığı altında açıklanmaktadır.

#### III.A.1.1. Kaza Kavramı

Kaza kavramı Türk Dil Kurumu Tarafından tanımlanmıştır. Buna göre kaza; can veya mal kaybına, zararına neden olan olay” şeklinde ifade edilebilir. Buna karşın hukuki açıdan kaza kavramı farklı şekilde tanımlanır.

Kaza, kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik bir anda meydana gelen ve çoğu zaman sonucu zararlı ifade edilebilen her durumdur. Bir başka tanıma göre kaza, toplumsal bir oluşum içinde önceden planlanmayan, bilinmeyen ve kontrol dışına çıkan, aynı zamanda çevresine zarar verebilecek nitelikteki olaydır. Kazaya uğrayanın organik yapısına yabancı olan dış bir etken sonucunda meydana gelen ve zarar sonucu doğuran olaylar da, kaza kavramını ifade etmektedir. Türk Hukuk Lûgatı'nda yapılan kaza tanımı, bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin

---

şirket ile hangi askeri birlik veya üs bölgesinin arasında sözleşme olup olmadığı tespit edilmediği ve vefat edenin kendi nam ve hesabına mı yoksa davalı veya başka bir işveren hesabına mı askeri bölgeye erzak taşıdığı tespit edilmeden sadece kolluk tarafından yapılan çevre araştırma tutanağına göre karar verilmesi isabetsizdir.” İş kazası kavramı kanundaki ifade ediliş biçimine bakıldığında gerçekten de çok kolay anlaşılır gibi durmasına rağmen her olay başlı başına incelendiğinde karmaşık bir hal alabilmektedir. Söz konusu olayda davacıların murisi 23.10.2012 tarihinde kaza geçirip ölmüştür. Dava da kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti ile ilgilidir. Murisin kaza yaptığı aracın sahibi ve davalı şirketin bordro tanıları, hangi askeri birlikler ile ihalesi olduğu ve murisin kendi adı ve hesabına çalışıp çalışmadığı göz önünde bulundurulmadan yerel mahkemece çevre araştırma tutanağına göre hüküm kurulmuştur

<sup>64</sup> Kandemir, Aysen Şimşek; Şimşek, Mustafa. Geçici İş Göremezlik Süresi, Cinsiyet, Çalışılan Ortam ve İş Kazası Türleri Etkileşimlerinin İstatistiksel Analizi. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2019, 7.1 ss.239-245.

veya bir şeyin arızaya veya zarara uğraması olarak belirtilmiştir. Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın meydana gelmesi sonucu doğuran bütün sebepler de kaza kavramının tanımına uygundur. İş hukuku açısından kaza; işçinin vücut bütünlüğünde meydana gelen zarar, işçinin ölümü veya işçinin ruhsal sağlığının bozulması olarak ifade edilebilir.<sup>65</sup>

### **III.A.1.2. Risk Kavramı**

Risk kavramı, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yönetmeliğinin 3. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre risk; tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma, ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimal” olarak belirtilmiştir.

### **III.A.1.3. Tehlike Kavramı**

Tehlike kavramı ise yine iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yönetmeliğinin tanımlar başlıklı 3. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre tehlike; “İşyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade eder.

### **III.A.1.4. Zarar Kavramı**

İş kazasını ayırt etmeye yönelik olarak üç tür unsurdan bahsedilebilir. Bunlardan ilki dıştan gelen bir etkenin olmasıdır. Buradaki etkenin sigortalıyı bedenen ya da ruha zarara uğratan ya da ölümüne neden olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olması gerekir. İkinci unsur ise istenilmeyen bir olayın meydana gelmiş olmasıdır. Burada dıştan gelen olayın sigortalı tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş ya da iradesi dışında gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Son unsur olarak iş kazasının belirleyici özelliği ani olmasıdır. İş kazaları aniden ya da çok kısa bir zaman aralığı içinde gerçekleşir. İş kazalarının ani olması özelliği onu meslek

---

<sup>65</sup>Yargıtay iş kazası kavramını bir çok kararında irdelemiştir. Yargıtay’a göre örneğin alkollü iken yapılan işler iş kazası kapsamına alınmaz. “Dava konusu olayın; gece saat 22:00 sıralarında cereyan ettiği, işyerinin Amasya’da bulunduğu, her ne kadar olayda işverence görevlendirilmeden bahsedilmişse de, sigorta müfettişine verilen ifadelerde belirtildiği ve dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere; davacının içerisinde bulunduğu ve mülkiyeti şirkete ait araçla işverenin oğlunun sevk ve idaresinde iken, kimi kişilerle birlikte tamamen eğlenmek ve gezmek amacıyla Çorum’a geldikleri, gece eğlence sonucu ve aşırı alkollü vaziyette bu kere Samsun istikametine doğru gidilirken, önde bulunan kamyona arkadan çarpmak suretiyle kaza yaptıkları anlaşılmıştır. Bu tür özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.” (Yargıtay 21. HD, 29.04.2002 tarihli, 2002/2036 E., 2002/3525 K. sayılı kararı. <https://www.kazanci.com> (Erişim:05.08.2019)

hastalığından ayıran en belirleyici özelliştir. Gerçekten de meslek hastalığı uzun bir zaman parçası içinde tekrarlanan olaylar sonucunda ortaya çıkmaktadır.<sup>66</sup>

Dünyaca kabul görmüş bu tanım göz önünde bulundurulurken iş kazası sonrası sigortalı bedenen veya ruhen bir zarara uğramış olmalıdır. Uzun kopması, yaralanma, yanık, kırık, çıkık, iç kanama gibi fiziki zararların yanı sıra, şuur kaybı, hafıza kaybı veya psikolojik yönden etkilenen olaylar da iş kazası sayılmaktadır<sup>67</sup>.

Sigortalının bedeni veya ruhi bir zarara uğraması ifadesinden bu sigortanın kişinin hem fiziksel hem de ruhsal bütünlüğüne zarar veren olayları kapsadığı anlaşılabilir. Bedene gelen zararlara örnek olarak, sakatlanma kırık, çıkık yanık, körlük, sağırılık gibi dış organlarda meydana gelen arızalarla; iç kanama, beyin sarsıntısı gibi iç organların zarara uğradığı arızalar düşünülebilir. Doğal olarak ölümle sonuçlanan tüm kazalarda burada bahsi geçen bedensel zararın evleviyetle doğmuş olduğu söylenebilir. Bunun yanında sigorta edilmiş olan işçinin psikolojik olarak etkilendiği kazalar da iş kazası sayılmaktadır. Sinir bozukluklar, şuur, hafıza kaybı, akıl hastalığı gibi etkiler bu bağlamda düşünülebilir.<sup>68</sup>

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda işçi geçici olarak veya sürekli bir biçimde iş göremez hale gelebilmektedir. Geçici iş göremezlik hali, SGK tarafından yetkilendirilen hekimler ve sağlık kurullarından alınan raporlar bulunması şartı ile iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçiye istirahat süresi verilmesi ve bu zaman zarfında işçinin çalışmaması halidir. Tam geçici iş göremezlik halinde işçinin, tazmin edilecek zararı, o süre zarfında çalışsaydı kazanacağı ücret ile SGK'nın işçiye yaptığı geçici iş göremezlik ödeneği arasındaki farkken kısmi geçici iş göremezlik halinde bu zarar, işçinin iş kazası veya meslek hastalığına yakalanmadan önceki tam çalışması ile elde ettiği ücret ile kısmi iş göremez hale geldikten sonraki çalışması ile elde edeceği ücret arasındaki fark olacaktır.

Sürekli olarak iş gücünün kaybı, kişinin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi dolayısıyla kısmen yahut tamamen çalışamaz hale gelmesi, entelektüel potansiyelinin

---

<sup>66</sup> Tuncay ve Ekmekçi ( 2015), s. 338

<sup>67</sup> Tuncay, A.Can, Ekmekçi, Ömer. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, (16), İstanbul, Beta Yayınları, 2013 s.75.

<sup>68</sup> Tuncay ve Ekmekçi ( 2015), s. 348

azalmasıdır.159 Kısmen sürekli iş göremez hale gelinmesi, çalışma gücünün %10'dan fazla %100'den az şekilde kayba uğramasıdır. Tam iş gücü kaybı da anlaşılacağı üzere tamamen yani %100 oranla kişinin iş gücü kaybına uğraması şeklinde açıklanabilir.

### III.A.2. İş Kazası Unsurları

506 sayılı eski Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ve halen yürürlükte olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde iş kazası ile ilgili çalışanı fiziki ya da ruhi zarara uğratan beş madde bulunmaktadır. Bu beş madde yukarıda iş kazası kavramı açıklanırken tanımında ifade edilmiştir. Ancak bu tanımda “istenilmez ve dıştan meydana gelen bir etkenden kaynaklanan olay” gibi açıklamaların öngörülmediği aşikardır. Bu sebeple Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında iş kazası, Borçlar Hukuku anlamındaki bir kazadan ayrılmakta ve buna bağlı olarak Yargıtay'ın bir işçinin kendi canına kıyması olayını dahi Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından “iş kazası” olarak değerlendirildiği kararı bulunmaktadır<sup>69</sup>.

İş kazasının varlığı için yasada harici etkenlerin varlığı zorunlu olmamakta, bu sebeple intihar, alkollü işe gelme ve çalışma gibi bireysel ve işçinin kendisinden kaynaklı nedenler Yargıtay kararları doğrultusunda iş kazası kavramının kapsamı içerisine alındığı görülmüştür<sup>70</sup>. Fakat her ne kadar çalışanın kendisinden kaynaklı hataların da Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamı dahilinde iş kazası sayılması görülse de kaza karinesinin varlığı şart olarak aranmaktadır. Yargıtay konuya örnek teşkil edebilecek bir kararında<sup>71</sup>: “Dava konusu olayın; gece saat 22:00 sıralarında cereyan ettiği, işyerinin Amasya'da bulunduğu, her ne kadar olayda işverence görevlendirilmeden bahsedilmişse de, sigorta müfettişine verilen ifadelerde belirtildiği ve dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere; davacının içerisinde bulunduğu ve mülkiyeti şirkete ait araçla işverenin oğlunun sevk ve idaresinde iken, kimi kişilerle birlikte tamamen eğlenmek ve gezmek amacıyla Çorum'a geldikleri, gece eğlence sonucu ve aşırı alkollü vaziyette Samsun istikametine doğru gidilirken, önde bulunan kamyon

---

<sup>69</sup> Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Beta Yayınları Cilt:II, İstanbul 2001, s. 1896, Yargıtay 10. HD, 23.03.1979 tarihli, 1979/2413 E., 1979/2759 K. Sayılı kararı.

<sup>70</sup> Sözer Ali Nazım, İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2017, Yargıtay 10. HD, 29.03.1973 tarihli, 1973/8413 E., 1973/2759 K. sayılı kararı.

<sup>71</sup> Yargıtay 21. HD, 29.04.2002 tarihli, 2002/2036 E., 2002/3525 K. <https://www.kazanci.com> (Erişim:05.08.2019)

arkadan çarpmak suretiyle kaza yaptıkları anlaşılmıştır. Bu tür özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.” şeklinde hükümde bulunmuştur.

Daha önceki başlıkta iş kazası kavramının tanımı ifade edilirken tanımın içerisinde beş ana durumun tarif edilişi söz konusudur. Bu beş durum şu şekildedir:

“İş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda
- Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır.”

Sosyal Güvenlik Hukuku açısından yapılan bu tanım ve işveren açısından yani İş Hukuku açısından yapılan tanıma daha önce yer vermiştik. Tablo 1’de İş kazası sayılabilmesi için gerekli unsurlarına ikisi için de yer verilmiştir<sup>72</sup>.

---

<sup>72</sup> Kayacan, Altan, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2018, s.14.

**Tablo 1. Sosyal Güvenlik Kurumu Açısından ve İşveren Açısından İş Kazası Unsurları (Kaynak: Kayacan, 2018)**

	<b>Sosyal Güvenlik Kurumu Açısından</b>	<b>İşveren Açısından</b>
<b><i>İŞ KAZASI UNSURLARI</i></b>	1. Sigortalının Varlığı	1. İşçinin Varlığı
	2. Kazanın Meydana Gelişi	2. Kazanın Meydana Gelişi
	3. Kaza Karinesinin Varlığı	3. Tehlike Sorumluluğunun Bulunması
	4. Zararın Meydana Gelişi	4. Zararın Meydana Gelişi
	5. İlliyet Bağının Bulunması	5. İlliyet Bağının Bulunması

### **III.A.2.1. Kazazedenin Sigortalı Sayılması**

İş kazası unsurları arasındaki ilk unsur kişi unsuru olarak da bilinen sigortalı çalışan olma unsurudur. 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir<sup>73</sup>:

“Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigortalı kolları uygulaması bakımından;

- a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
- b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;
  1. Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,
  2. Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,

<sup>73</sup> Eser Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü, Bursa 2016, s.8.



3. Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,

4. Tarımsal faaliyette bulunanlar

5. 6132 sayılı Kanuna tabi jokey ve antrenörler

c) Kamu idarelerinde;

1. Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2. Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılırlar.”

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 6. maddesinde işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, aynı konutta birlikte yaşayan kişilerin akrabalık ilişkisi içerisinde olmak kaydıyla konut içinde yapılan işlerde çalışan kimseler, ev hizmetinde çalışan kimseler, er ve erbaş gibi kimseler sigortalı sayılmayan kişiler arasındadır<sup>74</sup>.

5510 Sayılı Kanun'un 5.maddesi kapsamında bazı sigorta kollarına tabi olan ve kısmen sigortalı sayılanlar 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılırlar. Buna göre iş kazası geçirdiklerinde hukuki süreç bu kapsamda ilerletilmektedir<sup>75</sup>.

5510 Sayılı Kanun 5. maddesine göre kısmen sigortalı sayılanlar şu şekilde belirtilmektedir:

- “Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular

- 3308 sayılı Kanunda<sup>76</sup> belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, Meslek liselerinde okumakta iken veya

<sup>74</sup> Ruhi Canan; Ruhi Ahmet Cemal, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tespit ve Tazminat Davaları, Ankara 2018, s.16-17.

<sup>75</sup> Merttir, Reşat, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013, ss.12-13.

<sup>76</sup> 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu, Resmi Gazete.,19.06.1986.

yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı Kanun'a<sup>77</sup> göre kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler

- Harp malûlleri ile 3713 sayılı Kanun<sup>78</sup> ve 2330 sayılı Kanun'a<sup>79</sup> göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden 4/I(a) ve 4/I(b) kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlardan aylıkları kesilmeyip hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananlar

- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme değiştirme eğitimine katılan kursiyerler

- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki iş yerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler

- Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar<sup>80</sup>

Bunlara ek olarak işe başlayan ve sigortası henüz başlatılmamış olan çalışanların durumu değerlendirildiğinde ise; işverenin sigortalılık durumunu bildirmemiş olmasından kaynaklı kişinin maruz kaldığı kaza olayının iş kazası sayılmaması mümkün olmadığı hükmü verilmektedir. Bu durumun aksi halinde işverenin sigortasız işçi çalıştırma veya bildirmekle yükümlü olduğu sürede bildirim gerçekleştirilmesi keyfiyeti iş kazası geçiren kimseyi mağdur edecek ve hukukun amacı doğrultusunda işlevini yapmaya engel teşkil edeceği açık olacaktır<sup>80</sup>.

İş kazasının varlığı için sigortalı olma dışındaki koşulların içinde sigortalının sigorta priminin ödenmemesi, kişinin işe henüz birkaç dakika önce başlamış olması, çalışanın yaşının küçük olması gibi durumlar iş kazası olarak değerlendirilmeye engel oluşturmamaktadır<sup>81</sup>.

### **III.A.2.2. 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası Kabul Edilen Hallerden Olma**

Yukarıda ifade edildiği üzere dışarıdan gelen bir etki sonucu kazanın meydana gelmesi şartı olsa da Yargıtay'ın farklı zamanlarda vermiş olduğu kararlarda bu şartın aranmadığı durumlar söz konusudur. Bu nedenle bu konuda tartışmalar halen

<sup>77</sup> 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, Resmi Gazete.,06.11.1981, 17506.

<sup>78</sup> 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, Resmi Gazete., 02.04.1991, 20843 M.

<sup>79</sup> 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, Resmi Gazete., 06.11.1980, 17152.

<sup>80</sup> Süzek Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, s.408

<sup>81</sup> Bayram, Fuat, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, Beta Yayınları, İstanbul 2015 s.11-13.

sürmektedir. Çünkü 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde açıklanan şartların yeterli olması kazanın iş kazası olarak kabul edilmesine yol açmaktadır. Buna örnek olarak bir kararda işyerinde nivelman ölçümü yapan çalışan güneş çarpması nedeniyle kalp krizi geçirmiş ve hayatını kaybetmiştir. Buna göre güneş çarpması bir dış etkidir. Ancak aynı sonuçlanan bir başka durum da sigortalı çalışanın ruhi durumuna zarar verecek sözleri işitmesi yeterli gelmektedir. Bu durumda dıştan gelen etken bu sözler kabul edilmekte ve kalp krizine bağlı ölüm durumu yine iş kazası olarak nitelendirilebilmektedir<sup>82</sup>.

Sigortalının zarara uğramasına neden olan olayın kaza olarak kabulünde aranması öngörülen şartlardan bir diğeri ise sigortalının bu durumu bilinçli yani kasti olarak istememesi halidir. Bu hususta çeşitli görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bazı yazarlar meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için sigortalının iradesi ve arzusunun olmaması gerekliliği üzerinde durmaktayken<sup>83</sup>; 5510 Sayılı Kanun madde 22 ve hatta eski 506 sayılı Sosyal Sigorta Sigortalar Kanunu ağır kusuru olan veya kastı olan sigortalının başına gelen olayı iş kazası olarak nitelendirmiştir. Ancak böyle durumlarda geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri gibi parasal desteklerin azaltılması ya da hiç verilmemesi gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir<sup>84</sup>. Ancak Yargıtay'ın bu konudaki verdiği kararlara göre ispatın zorluğu da göz önünde bulundurularak arzu edilmeyen olayın olması kesin bir şart olarak kabul edilememektedir<sup>85</sup>.

Kazaya uğramada zarar sonucunun ortaya çıkışının bir iş kazası olarak kabul görmesinde aranan bir diğer gereklilik ise bir defa ve aniden ortaya çıkması durumudur. Bu durum belirli bir saniye, dakika anlamında değil bütünsel halde bir defa olmasıdır. Bu şartın aranmasındaki temel sebep iş kazası ve meslek hastalığı arasındaki farkın netleşmesinde aranan en önemli unsur olmasından kaynaklıdır<sup>86</sup>. Örneğin işyerindeki havanın kirli olmasından kaynaklı zaman içerisinde akciğer

---

<sup>82</sup> Saraç, Coşkun, "İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu," Sicil Dergisi, Sayı: 26, 2012, s.125-130.

<sup>83</sup> Özkan, Halid. İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:20, S:1, Ankara 2016, s.511-571.

<sup>84</sup> İlhan Gülel, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu," Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt:1,Yıl:2, Sayı: 7, Ekim 2011, ss.1-32.

<sup>85</sup> Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2012/1714 E 2013/12318 K, <https://www.kazanci.com> (Erişim 05.08.2019)

<sup>86</sup> Olgaç, Cüneyt Yeni Sosyal Güvenlik Sistemimizde 200 Soruda Sosyal Sigorta Uygulamaları ve Genel Sağlık Sigortası, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006, s.40.

hastalığına yakalanan bir sigortalının durumu meslek hastalığı olarak kabul edilirken, işyerindeki zehirli bir gazdan etkilenip fenalaşan sigortalının durumu iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bu durum bütünsel halde ani ve şiddetli olmasıyla alakalıdır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’unda madde 13’te düzenlenen hallere göre bir olayın iş kazası sayılmasında iş ile kaza arasındaki illiyet bağının olması diğer bir gereklilik olup sonraki başlıklarda ayrıntılı ele alınacaktır. Madde 13 ve devamında “Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması, işveren tarafından verilmiş iş sebebiyle kazaya uğraması, asıl işini yapmaksızın işyeri tarafından görevlendirilerek başka yerdeyken kazaya uğraması, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kazaya uğramaları” gibi haller iş kazası olarak nitelendirilmiştir<sup>87</sup>.

#### **III.A.2.2.2. Sigortalının İş Yerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması**

5510 sayılı Kanun madde 11’de “İşyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı 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” şeklinde tanımlama yapılmıştır. Buna göre SSGSSK md.13/1/a’da eski 506 sayılı SSK md.11/1/a’da ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu madde 2’ye göre işyerinde meydana gelen kaza iş kazası olarak tanımlanmaktadır<sup>88</sup>.

Yukarıda ifade edilen maddeye göre işyeriyle hukuki ve iktisadi bağı olan yerler ve ismi açıkça geçmeyen eklentiler ya da araçlar da işyeri kabul edilip kaza durumunda iş kazası olarak nitelenmesine neden olmaktadır. Bu yerler yemek yeme yeri, dinlenme yeri, temizlenme, eğitim yerleri gibi olup çoğaltılabilmektedir<sup>89</sup>.

<sup>87</sup> Süzek; 2018, s.1139-1140.

<sup>88</sup> Yusuf, Alper, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora Yayıncılık 5.Baskı, Bursa, 2013, s.193

<sup>89</sup> Yüksel, Faruk, “İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık Hallerinde İşveren Ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu,” Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı: 119, 2013, s.177-181.

### III.A.2.2.3. İşveren Tarafından Verilmiş İş Sebebiyle Kazaya Uğraması

Yargıtay, bir sigortalının işletme şefi olarak görevlendirildiği bir arazide elektrik hatlarındaki arızaları gidermeye gittikten sonra işyerine dönerken rahatsızlandığı ve daha sonra hastaneye kaldırılırken kalp krizi nedeniyle öldüğü çalışana için iş kazası hükmünü vermiştir<sup>90</sup>. Buna göre işveren tarafından verilen iş nedeniyle kazaya uğrayan çalışan işyeri dışında da olsa iş kazasına uğramış sayılmaktadır. Buna göre ana sebep işverenin direktifi olmakta ve bu iş kazası olarak nitelendirmede yeterlilik arz etmektedir. Ancak işveren direktifi olarak kabul görmesi için iş ilişkisi oluşturan bir hizmet sözleşmesinin varlığı aranmaktadır. Yine Yargıtay Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında “Bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması kişinin, kazanın olduğu tarihte hizmet akdine dayanarak çalıştığının saptanmasına bağlıdır. Binanın dış cephesinin boyanması için getirilen ustanın yaptığı iş hizmet akdi değil istisna akdi olduğundan dolayı kazanın iş kazası sayılmayacağı” hükmünü vermiştir<sup>91</sup>.

İşverenin iş yerinde her türlü tedbiri alması esastır. Yargıtay’ın bir kararında bu husus şu şekilde belirtilmiştir. “Anılan düzenleme, 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.”<sup>92</sup>

Bunlar haricinde kendi ismi ve hesabına çalışan kimselerin başına gelen kazalar özel şartların aranmasıyla iş kazası olarak kabul edilebilmektedir<sup>93</sup>.

### III.A.2.2.4. Çalışanın Asıl İşini Yapmaksızın İşveren Tarafından Görevlendirilerek Başka Yerdeyken Kazaya Uğraması

Gerek 5510 Sayılı Kanun gerekse eski 506 sayılı Kanun döneminde sigortalının işveren tarafından görevlendirildikten sonra asıl işi haricindeki işverenin

<sup>90</sup> Yargıtay Genel Kurulu 2012/ 21-1121 E 2013/386 K, <https://www.kazanci.com> (Erişim:05.08.2019)

<sup>91</sup> Yargıtay Genel Kurulu 2006/10-84 E,2006/121 K, <https://www.kazanci.com> (Erişim:05.08.2019)

<sup>92</sup> Yargıtay 10. HD, 27.05.2008 tarihli, 2008/2626 E., 2006/7283 K, <https://www.kazanci.com> (Erişim:05.08.2019)

<sup>93</sup> Kılınç, Mikail, Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar Açısından İş Kazası, 3.Kişinin Sorumluluğu ve Rücu, Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2012, s.247-251.

talimatını uygulamak için gittiği sırada meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul görmektedir. Burada işverenin talimatı verdiği ve çalışanın o talimatı gerçekleştirmek için işyerinden ayrıldığı andan işi gerçekleştirip işyerine döndüğü ya da döneceği ana kadar geçen sürede başına gelen tüm kazalar iş kazasıdır<sup>94</sup>.

Yukarıda ifade edilen işveren tarafından yetkilendirildiği ve işyerinde ayrıldığı an ile döndüğü an arasındaki geçen süre içinde şayet çalışan işverenin verdiği görev ve talimat haricinde bir eylemde bulunursa ve bu eylem sinemaya gitmek, gece kulübünde eğlenmek gibi durumları oluşturuyorsa bu husus işçinin geçirdiği kazayı iş kazası olma dışına itmektir. Bununla ilgili yayınlanan genelgede “Ancak görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir” ifadesi yer almaktadır<sup>95</sup>. Buradaki temel prensip kaza ile uygun illiyet bağının yoksunluğundandır. Bu nedenle görevi haricinde eğlenme, gezme gibi gayelerle işyeri dışında bulunan çalışanın geçirdiği kaza iş kazası olarak kabul edilmemektedir<sup>96</sup>.

Kendi nam ve hesabına çalışanlar için bu başlıktaki durum geçerli olmamaktadır. Hem işçi hem işveren olmaları sebebiyle işyerinden farklı bir yere gönderilme kavramı bu kimseler için geçerlilik arz etmemektedir<sup>97</sup>.

### **III.A.2.2.5. Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması**

Yine 506 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun’da emzikli kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için ayrıldığı işyeri içinde veya dışındaki yerlerde geçirdiği kazaların tamamı iş kazası olarak nitelendirilmektedir. 5510 Sayılı Kanun madde 13/I/d’de ve 4857 sayılı İş Kanun’unda aynı durum açıkça ifade edilmektedir<sup>98</sup>.

<sup>94</sup> Karakaş, İsa, İş Kazası Meslek Hastalığı Uygulaması & İhtilafları İle Çözüm Yolları, Aristo Yayınları, 2017, s..94-98.

<sup>95</sup> Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2011/8104 E 2011/ 11089 K. <https://www.kazanci.com> (Erişim:05.08.2019)

<sup>96</sup> Kaya, Tuncay, Sigortalının Görevli Olarak Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Zamanlarda İş Kazası Geçirmesi Halinde SGK Uygulaması ile Yargıtay Kararları Arasındaki Çelişki, Yaklaşım Dergisi, Sayı: 24, Şubat 2013.

<sup>97</sup> Kılınç, 2012, s.247-251.

<sup>98</sup> Yüksel, 2013, s.177-181.

### **III.A.2.2.6. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğramaları**

506 sayılı kanun döneminde çalışanların toplu bir şekilde taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş ve gelişi sırasında gerçekleşen kaza iş kazası olarak kabul görmekteydi. 5510 sayılı kanun madde 13/I/e’de ise işveren tarafından sağlanan bir araçla işin yapıldığı yere gidip gelirken meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul görmeye başlamıştır. Burada toplu gidip gelme şartı artık aranmamaktadır. Kullanılan araç doğrudan işverenin mülkiyetinde olabilir veya kiralanmış bir araç olabilir. Her iki durumda da iş kazası sayılmaktadır. Burada iş kazası olarak kabul görmesinde aranan şartlardan biri kaza meydana geldiğinde işyeri güzergahında olması yeterli gelmektedir. Buna ek olarak çalışanın araçtan henüz çıktığı sırada ayağını burkması da iş kazası olarak kabul etmeye yeterli görülmektedir. Bu durum aracın içinde olma şartın veya trafik kazası geçirme gibi bir şartın olmadığını göstermektedir<sup>99</sup>.

### **III.A.2.3. İlliyet Bağı**

5510 sayılı Kanun’un 13/1 maddesinde 5 bent olarak sayılan hallerde meydana gelen kaza ile sigortalının gördüğü zarar arasında bir nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Öğretiye göre hayatın normal akışında ve genel tecrübeler doğrultusunda zararlı bir sonucun ortaya çıkışını kolaylaştırmaya uygun neden ve bu neden ile sonuç arasındaki bağ illiyet bağı olarak tanımlanmaktadır<sup>100</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumu 2008/108 sayılı genelgesinde “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekeceği” belirtilmektedir. Buna göre yürütülen işten kaynaklı zarar verici bir sonuç doğmasa dahi, zarar görülen bir sonuç işyerinde meydana gelmiş ise iş kazası sayılabilmesi için yeterlidir<sup>101</sup>.

Yargıtay işçinin işyerinde oç alma kastıyla çıkan kavgada kurşunla öldürülmesini iş kazası olarak nitelemiştir. Aynı şekilde intihar, beyin kanaması, kalp

<sup>99</sup> Yusuf, 2013, s.192.

<sup>100</sup> Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza, Caniklioğlu, Nurşen. Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s.328.

<sup>101</sup> Güneren, Ali İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları (2), Ankara, Adalet Yayınevi, 2011, s.414.

krizi gibi olayları da işle doğrudan alakası olmasa dahi iş kazası olarak değerlendirmektedir<sup>102</sup>.

Bazı durumlarda gerçekleşen kazanın neden olduğu ilk zararlar son zarar arasında bir bağ bulunmayabilmektedir. Bu durumlarda nedensellik bağından söz etmek mümkün değildir. Yargıtay bununla ilgili verdiği bir kararda: "...Davalı işverene ait fabrikada çalışırken sol ayak dizi üzerine düşen, sonradan oluşan tümör nedeniyle sol bacağı kesilen sigortalının işyerinde yaralanması ile sol bacağına oluşan tümör arasında uygun illiyet bağının mevcut olup olmadığının tespiti için Adli Tıp Kurumundan rapor alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması, usule ve yasaya aykırı olup karar bozulmalıdır." şeklinde değerlendirmeye gitmiştir<sup>103</sup>.

#### III.A.2.4. Zarar

Dünya Sağlık Örgütü "sağlık" kavramını tanımlarken beden ruhen ve sosyal olarak tam bir iyilik hali tanımını yapmıştır<sup>104</sup>. Dünyaca kabul görmüş bu tanım göz önünde bulundurulurken iş kazası sonrası sigortalı beden ruhen bir zarara uğramış olmalıdır. Uzun kopması, yaralanma, yanık, kırık, çıkık, iç kanama gibi fiziki zararların yanı sıra, şuur kaybı, hafıza kaybı veya psikolojik yönden etkilenen olaylar da iş kazası sayılmaktadır<sup>105</sup>.

Kaza sonucu mala gelen zararları hukukumuzda iş kazası olarak nitelendirilmemektedir. Fakat vücuda takılmış protez bir uzvun vücudun ayrılmaz bir parçası olması olarak kabul edilmesi ve vücut bütünlüğünün bu konudaki ihlalinden ötürü doğacak yükümlülüklerin iş kazası niteliği taşıması konusunda çeşitli görüşler hakimdir<sup>106</sup>.

İş kazası kavramı ifade edilirken ani ve şiddetli ortaya çıkması gerekliliğinden bahsedilmiştir. Fakat bu ani ve şiddetli ortaya çıkış kazanın hemen sonrasında meydana

---

<sup>102</sup> Özkanlı, 2015, s.18

<sup>103</sup> Yargıtay Genel Kurulu, 03.07.2002, 2002/10-583E.2002/571 K. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim: 05.08.2019)

<sup>104</sup> Callahan, Daniel, The Definition of Health, The Hastings Center, Vol.1.No.1. 1973, ss.77-79

<sup>105</sup> Tuncay, A.Can, Ekmekçi, Ömer. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, (16), İstanbul, Beta Yayınları, 2013 s.75.

<sup>106</sup> Özkanlı, Ezgi, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2015, s.17



gelmemesi iş kazası olma niteliğini değiştirmemektedir. Şayet olayla gerekli nedensellik bağı oluşmuş ise olayın zararlı etkisi bir süre sonra da görülebilir. Bu konuyla ilgili Yargıtay bir kararında vinçten düşen bir işçinin 28 gün sonra hayatını kaybetmesini iş kazası olarak nitelemiştir<sup>107</sup>.

### III.A.3. İş Kazasının Tespiti Ve Bildirimi

#### II.A.3.1. İş Kazasının Tespiti

İş kazası Kuruma bildirilmiş ise; iş kazasının tespiti, Kurumun (SGK) kontrol ve denetim ile yetkilendirdiği memurları tarafından veya Bakanlık İş Müfettişleri vasıtasıyla soruşturma (inceleme) yapılarak belirlenmektedir. Eğer kurumca olay, iş kazası olarak nitelendirilmez ise; işçi veya hak sahipleri iş kazasına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunulacağı gibi, işveren aleyhine “iş kazasının tespiti” davası açabilme hakkına sahiptir.<sup>108</sup>

11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanununun 64. maddesi ile 5521 sayılı Kanunun 7. maddesine 3. fıkra olarak; “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer Sosyal Güvenlik Mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, **dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunludur.** Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.” hükmü eklenmiştir<sup>109</sup>.

Bu hüküm karşısında; dava açacak kişi ya da kişilerin iş kazasından kaynaklı maddi ve manevi tazminat davası açmadan önce; ilgili Kuruma başvurması dava şartı mıdır, Kuruma müracaat edilmeden açılan davaların usulden reddi mi gerekir soruları akla gelmektedir. Söz konusu sorunu cevabını Yargıtay şu kararında vermiştir;

“Eldeki dava 08.01.2015 tarihinde, 6552 sayılı Kanununun yürürlük tarihinden sonra açılmıştır. Davacı, meydana gelen kazanın iş kazası olduğunun tespitini talep etmiş,

<sup>107</sup> Yargıtay. 9. H.D. T.05.05.1972, E.1972/15799, K.1972/15836. <https://www.kazanci.com> (Erişim:05.08.2019)

<sup>108</sup> YH Y21HD., 30.03.2015, 10913/667, www.sinerji.com (24.09.2019).

<sup>109</sup> RG.11.09.2014//29116.

*mahkemece 6552 sayılı Yasa'nın 64. maddesine göre SGK Başkanlığına dava açılmadan önce başvuru yapılması gerektiğinden ve bu konuda başvuru yapılmadığı anlaşıldığından, dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmiştir. Yukarıda belirtilen açıklamalar ışığında somut olayda, davacı tarafından davaya konu istem hakkında Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat ve Kurum tarafından bu müracaata konu istemin reddine ilişkin bir işlem veya eylem bulunmadığı görülmekle, **davacının davalı Kuruma başvuruda bulunması gerekliliğine ilişkin dava Şartı noksanlığının giderilmesinin, yargılama aşamasında mümkün olduğu dikkate alınarak, davacı tarafa, Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmesi ve bu müracaat hakkında anılan yasal düzenleme uyarınca Kurumun red iradesini gösterir işlem veya eyleminin olduğunun belgelenmesi için kesin, ihtaratlı önel verilmeli; bu süre içerisinde dava şartı eksikliğinin tamamlanmaması halinde, dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilmeli; Kuruma müracaat ve müracaatın reddine dair Kurum işlem veya eylemine ilişkin dava şartının tamamlanması halinde ise davanın esasına girilerek, varılacak sonuca göre karar verilmelidir<sup>110</sup>.**"* Dolayısı ile ister dava açmadan önce ister dava açtıktan sonra Kuruma müracaatın yapılması gerektiği hususu Yargıtay kararlarında da vurgulanmıştır.

### **III.A.3.1.1. Kaçınılmazlık İlkesi**

Kaçınılmazlık işverenin hukuki sorumluluğunun tespitinden kullanılan ifadedir. Kaçınılmazlık ilkesi Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45 inci maddesinde; açıklanmıştır. Buna "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.". Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45 inci maddesinde de belirtildiği gibi; işveren kendi ihmali ile işyerinde iş kazasının meydana gelmesini engelleyecek önlemleri almadı ise, bu iş kazasının kaçınılmaz olarak meydana geleceği iddiasında bulunamaz

Kaçınılmazlık ilkesine ilişkin bir Yargıtay kararında şu hususlara dikkat edilmiştir. Buna göre; "Kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda, fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm

<sup>110</sup> Y10HD., 22.12.2016, 8813/15300, www.sinerjimevzuat.com.tr (24.09.2019).

önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder.”

“Bir olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hakim, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Her iki taraf yönünden % 50'şer sorumluluğun paylaşılması ilk bakışta uygun görünebilirse de, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da bu yöndedir. Somut olayda iş kazasının gerçekleşmesinde % 100 oranında kaçınılmazlığın etkili olduğu tespit edildiğine göre yukarıda söz edilen ilkeler göz önünde bulundurularak, özellikle nimet ve külfet dengesinin sağlanması açısından kaçınılmazlığın % 60'ı davalı işverene yüklenmek suretiyle davalı işverenin sorumluluğu belirlenmesi gerekirken, davalının kaçınılmazlığın %50'si oranında sorumluluğunu doğuracak şekilde ve olayda uygulanma ihtimali bulunmayan hakkaniyet indirimine yönelik hukuki düzenlemeye atıfla, davalı işverenin sorumluluğu hafifletilmek suretiyle yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.”<sup>111</sup>

### **III.A.3. 2. İş Kazasının Bildirimi**

İş Kazası bildirimini öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmalıdır. Daha sonra SGK denetçileri ya da Bakanlık İş Müfettişleri vasıtasıyla incelemek yapılarak iş kazası olduğu tespit edilir. Eğer aksi durum olursa işgören veya hak sahipleri konuyla ilgili dava açabilmektedir. Bu konuyla ilgili 5521 sayılı Kanun 7. Maddesine 3. Fıkra olarak “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer Sosyal Güvenlik Mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş

<sup>111</sup> T.C. Yargıtay, 21. Hukuk Dairesi, E. 2016/115, K. 2017/2948, T. 10.4.2017

sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz” hükmü eklenmiştir<sup>112</sup>.

Tespit davası veya kurumun kararı ile işçide bedensel zararın belirlenmesinden sonra şayet işgörenin yaşadığı sakatlık %10’un altında ise kurum çalışana gelir bağlamamaktadır. %10’un üzerinde olduğu takdirde işçiye düzenli gelir bağlanmaktadır. Aynı şekilde işçinin sakatlığı işverenin ödemekle yükümlü olduğu tazminatın tutarı açısından önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir<sup>113</sup>.

Yaşanan bir iş kazasının tespit edilmesi esnasında çalışan kişinin daha önce sigortaya bildirilmemiş olması olayı iş kazası olmaktan çıkarmamaktadır. Çünkü bir çalışan deneme süresi içerisinde dahi olsa ya da geçici bir çalışan da olsa olay iş kazası statüsünde kabul edilmektedir<sup>114</sup>.

İşgörenin iş kazası tespit davasını yukarıda açıklandığı üzere belirli şartlar altında açabileceği gibi işveren de “olayın iş kazası olmadığına tespiti” davası açabilmektedir<sup>115</sup>.

5510 sayılı kanun hem işçiler hem de işveren açısından birçok yeni düzenlemeyi beraberinde getirmektedir. Kanunun 13/II-a bendine göre işçi kaza geçirdiğinde en geç üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılması gerekliliği mevcuttur. Ancak işçi başka bir yerde iken iş kazasına uğramışsa kazanın öğrenildiği andan itibaren üç iş günü kuralı vuku bulmaktadır<sup>116</sup>.

Eğer işveren iş kazası gerçekleşikten sonra usulüne uygun bildirimini gerçekleştirmezse, geç kalırsa ve bu sebeple sigortalı kaza mağdurunun tedavisi uzar, sakat kalır ya da ölüm gerçekleşirse işveren Sosyal Güvenlik Kurumu’na uğranan zararların tamamını ödemekle yükümlüdür. İşveren kazaya uğrayan işçisi kaza anından hastaneye götürülünceye kadar yapması gerekenleri usule uygun yaparsa masrafları SGK tarafından karşılanacaktır.

<sup>112</sup> Resmi Gazete 11.09.2014//29116.

<sup>113</sup> İyiyaydın Barış, Sürekli İş Göremezlik Geliri, Türk-İş Dergisi, Sayı: 394, 2011, s.86.

<sup>114</sup> Çelik Ahmet Çelik, İş Kazası veya Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverene Karşı Dava Açılmadan Önce Yapılması Gerekenler başlıklı makale, [www.tazminathukuku.com](http://www.tazminathukuku.com) (Erişim:11.08.2019)

<sup>115</sup> Y21HD., 12.02.2015, 19314/2365, Y21HD., 11.06.2014, 12059/13403, Y10HD., 21.01.2014, 254/953, [www.sinerji.com](http://www.sinerji.com) (Erişim:11.08.2019).

<sup>116</sup> Erden Çakar, Mehmet Karakoç, “İş Kazası Geldiği Gün İçin SGK’ye Gün ve Kazanç Bildirilmeli midir?,” Yaklaşım Dergisi, Sayı: 242, Şubat 2013.

Kendi nam ve hesabına çalışan kişilerde iş kazası gerçekleşmişse SGK'ye bildirim yapacak duruma geldikten itibaren üç gün içerisinde iş kazasını bildirmekle yükümlüdürler.

### **III.A.3.1. İş Kazası Bildiriminin Geç Yapılması Veya Yapılmaması**

5510 sayılı kanunun 21. Maddesinde iş kazalarının bildiriminin yapılmaması veya geç bildirim ile ilgili hüküm yer bulunmaktadır. Bu hükme göre SGK'nin sigortalıya ödediği kaza zararının karşılığını işverenden tahsil etmektedir. Kendi nam ve hesabına çalışanlarda işgöremezlik ödeneği bildirim tarihinden itibaren ödenmeye başlamaktadır. Eğer işveren bildirim ile ilgili usulsüzlük, geç bildirim veya hiç bildirim yapmaması durumunda tüm masrafları ödemeye yükümlü olmasının yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre Çalışma ve İş Kurumu işverene idari para cezası kesmektedir<sup>117</sup>.

### **III.A.3.2. İş Kazasında Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesi Durumunda Yaptırım**

İş kazası vakasının bildirim olduktan sonra, SGK'nin denetim ve kontrol ile yetkili memurları tarafından ya da Bakanlık iş müfettişleri tarafından kaza olayının iş kazası olup olmadığı soruşturma ile sonuca bağlanmaktadır. Bu yapılan tahkikatta işverenin tebliğ ettiği bilgi ve belgelerin doğruluğu denetlendiği gibi, işverenin bulunduğu kaza bildiriminin gerçekten iş kazası olup olmadığı da denetlenir. Şayet iş kazası değilse SGK, kaza geçirmiş işgörene yaptığı ödemeleri işverenden tahsil etmektedir. Buna ek olarak kendi nam ve hesabına çalışan kimselerde durum böyle olduğunda 96. Maddeye göre tahsil işlemi gerçekleşmektedir<sup>118</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumu yetkilileri ya da Bakanlık müfettişleri eğer meydana gelen bir kazanın iş kazası olmadığı tespitini yapıyorlarsa ve kazayı geçiren işgören veya işgören hayatını yitirmişse onun hak sahipleri, bunun iş kazası olduğu hususunda itiraz etmek istiyorsa bunu yetkili iş mahkemesine başvurarak sağlayabilmekteledir<sup>119</sup>.

<sup>117</sup> Özer Demirdizen, "Son Düzenlemeler Işığında İşverenlerin İş Kazalarında Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları," Yaklaşım Dergisi, Sayı: 244, Nisan 2013.

<sup>118</sup> Celal Tozan, "İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemenin Sorumluluğu," Yaklaşım Dergisi, Sayı: 214, Ekim 2010, s. 71.

<sup>119</sup> Güzel vd.:2014, s.416.

## III.B. Meslek Hastalığı

### III.B.1. Tanımı

Hastalık kavramı, İş Hukuku açısından ve Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından terim bağlamında farklılık arz etmektedir. İş hukuku anlamında bir çalışanın işi yapmasını engelleyen rahatsızlıklar hastalık olarak değerlendirilmektedir<sup>120</sup>.

Meslek hastalığı ise, sigortalı bir çalışanın çalıştığı işin kendisinden kaynaklı olarak işin işleyiş biçimi veya iş ortamının şartları sebebiyle uğradığı akut ya da kronik hastalıklar, fizyolojik ya da ruhsal zararlar olarak ifade edilmektedir<sup>121</sup>. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda ise şu şekilde tanımlanmıştır: “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” (İSGK m.1-1)<sup>122</sup>. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. Maddesinde de “meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden kaynaklı tekrarlanan bir sebeple işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri” olarak ifade edilmiştir<sup>123</sup>.

Meslek hastalığı ve iş kazası arasında birkaç fark bulunmaktadır. Bu farkların en temeli; İş kazası uzun bir süre maruz kalmaya bağlı olarak değil, her an ortaya çıkabilmesi ile alakalıdır. Meslek hastalığı ise tekrarlanan nedenlere bağlı olarak belirli bir zaman geçmesine dayalı ortaya çıkmaktadır. Buna verilen en sık örnek taşlama işçisinin uzun süre akciğere zarar veren taşlama işlemi sonucunda KOAH gibi akciğer hastalığına yakalanmasıdır. Fakat elini bir kesim makinesine kaptıran işçinin uğradığı durum “ani olarak meydana gelmesi” sebebiyle iş kazası olarak nitelendirilmektedir<sup>124</sup>.

Çalışmanın üçüncü bölümünde kavram olarak meslek hastalığı, belirleme yöntemleri, hastalığın ortaya çıkmasında geçen süre, meslek hastalıkları listesi, liste

---

<sup>120</sup> Sarıbay Öztürk Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015, s.309

<sup>121</sup> ÇASGEM, Meslek Hastalıkları, Ankara 2013, s.7.

<sup>122</sup> İnciroğlu, 500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği, s.43.

<sup>123</sup> Karataş, s.27.

<sup>124</sup> Balcı Mesut, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, Ankara 2011, Yetkin Yayınevi, s.125.

dışında kalan meslek hastalıkları ve saptama yöntemleri gibi konular detaylı olarak aktarılmaktadır.

Birinci bölümde hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda hem de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. Maddesinde meslek hastalığının açıkça tanımının yapıldığını ifade etmiştik. Söz konusu kanun 506 sayılı Kanununun 11/B maddesinin karşılığı olup ifade yenilenmiştir. Meslek hastalığı sigortalının sırf mesleği ifa etmesi sonucunda mesleğin kendine has nitelik ve yürütümüyle ilgili şartlarından ötürü ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmaktadır<sup>125</sup>.

Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak ortaya çıkması için zaman şartı gerekmektedir. Örneğin sigortalı kişi işe başladığı ilk gün bir iş kazası geçirebilir ancak ilk gün meslek hastalığına yakalanmaz. Yani iş kazası ani bir biçimde ortaya çıkarken meslek hastalığı tekrarlanan sebeplerden kaynaklı oluşmaktadır<sup>126</sup>.

Meslek hastalığının tıpkı iş kazasında olduğu gibi hukukta “meslek hastalığı” olarak kabul edilebilmesi ve olayın buna göre işlem görebilmesi için belirli unsurların sağlanmış olması gerekmektedir. Bunlar; sigortalı olma, meslekle alakalı hastalık veya sakatlığın oluşması, zaman kavramı ve nedensellik bağıdır.

### **III.B.2. Meslek Hastalığı Unsurları**

Bir hastalığın Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında meslek hastalığı kabul edilmesi için gerek öğreti gerek kanun nezdinde belirli unsurları taşıması gerektiğini ifade etmiştik. 5510 sayılı Kanun uyarınca sigortalı sayılması gerekliliği yanı sıra sürekli ya da geçici olarak fiziki veya ruhi olarak engelli hale gelmesi gerekliliğidir<sup>127</sup>.

Daha önce açıklandığı üzere zaman kavramı ve illiyet bağı da aranan unsur şartlarındandır. Bu hususta sigortalının daha önce çalıştığı iş yerlerinin de sorumlu tutulabileceğine dair kararlar mevcuttur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu sigortalının son işyeri yanı sıra önceki çalıştığı yerlerin de çalışma şartları, süresi gibi durumların

---

<sup>125</sup> Baybora Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2012, s.15.

<sup>126</sup> Balcı: 2011, s.125.

<sup>127</sup> Baybora:2012, s.15.

göz önünde bulundurulması ve karşılanacak zararın buna göre pay edilmesiyle ilgili kararı mevcuttur<sup>128</sup>.

### **III.B.2.1. Sigortalı Olma**

İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığı durumunda da sigortalı olma şartı aranmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası geçici ya da sürekli gelir kaybına uğranabilecek durum ortaya çıktığında sigortalı kişiye veya yakınlarına yardım sağlamaktadır<sup>129</sup>.

5510 sayılı Kanun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının (a) bendinde “hizmet akdi ile veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar” denilmek suretiyle belirlenmiştir. Kanun hükmünde yer alan ve iş kazası yönünden sigortalı olma ile açıklanmış hususlar meslek hastalığı konusunda da aynı şekilde geçerli kabul edilmektedir<sup>130</sup>.

Maddede öngörülen koşullar sağlandığı takdirde çalışanın SGK’ya çalışan olarak bildirilmemesi iş kazasında olduğu gibi işgöreni sigortasız yapmamaktadır. Aynı şekilde meslek hastalığına yakalanabilir ve hastalık meslek hastalığı kabul edilecektir. Belirli bir süre prim ödenme şartı da bu tip durumda aranmamaktadır<sup>131</sup>.

### **III.B.2.2. Meslekle Alakalı Hastalık Ya Da Sakatlığın Oluşması**

Meslek hastalığının kabulünde sigortalının bedensel veya ruha bir zarara uğraması gereklidir. Vücut bütünlüğünü ya da ruh halini tekrar eden bir sebep nedeniyle bozan ihlallerin bulunması meslek hastalığının bir diğer unsurudur<sup>132</sup>.

Meslek hastalığında sigortalının uğradığı zararın geçici ya da sürekli olması bir önem arz etmemektedir. 5510 sayılı Kanun 13. Maddede meslek hastalığı sonucu bir ölüm olayının meydana gelmesinden söz edilmez. Ancak ölüm sonucu da İş Kazası

---

<sup>128</sup> Kayacan:2018, ss 16-17.

<sup>129</sup> Odaman, Serkan. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi, Mercek Dergisi, Sayı:39, 2005, s. 133-134.

<sup>130</sup> Tuncay ve Ekmekçi:2013, s.280.

<sup>131</sup> Tuncay ve Ekmekçi:2013, s.281.

<sup>132</sup> Balcı:2011, s.125



veya Meslek Hastalıkları sigortası kapsamındadır. Buna göre hak sahipleri sigortadan kaynaklı gelir elde edecektir<sup>133</sup>.

Daha önce birçok kez meslek hastalığı ve iş kazasının temel ayrımının birinde ani bir şekilde ortaya çıkması diğerinde yavaş yavaş zamana yayılarak ortaya çıkması olduğunu açıklamıştık. Bu konuda maruziyet süresi olarak adlandırılan zaman kavramı önem taşımaktadır. Maruziyet süresi zararlı bir hastalık etkeninin hastalığın ortaya çıkışındaki minimum geçmesi gereken süreyi ifade etmektedir. Karbon sülfürle çalışan kimselerin üreme bozukluklarının meydana gelmesi, kurşunla çalışan akü fabrikalarında kanserin ortaya çıkması, benzinli maddelerinin kemik iliği yetersizliğine yol açması gibi örnekler belirli bir zaman dilimi gerektiren meslek hastalıklarına örnektir.

Her hastalığın maruziyet süresi birbirinden farklı ve ve Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü içerisinde açıkça belirtilmektedir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi "... somut olayda sigortalının, SSK sicil dosyası getirilmediğinden daha önceki çalışma yerleri ve sürelerinin belirlenemediği görülmektedir. Mahkemece, sicil dosyası da celp edilerek öncelikle; sigortalının yüksek ısı, buhar, toz ve dumanla krom tozlarına maruz kalacak biçimde başka iş yeri çalışma süreleri ve bu çalışmalar sebebiyle Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ne göre meslek hastalığı halinin gerçekleşip gerçekleşmediği yöntemince araştırılmalı..."<sup>134</sup> kararını vererek yerel mahkemenin maruziyet süresini yeteri kadar araştırmadan verdiği kararı bozmuştur.

İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığında da işgörenin yaptığı iş nedeniyle bu hastalığın ortaya çıkması gereklidir. Örneğin işi gereği sürekli eğilip doğrulmayan bir kişi işyerinde eğildiği için beline ağrı girdiğinde ve doktora gidip bunun bel fıtığı olduğunu öğrendiğinde bu durum meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi gereken bir durumdur. İşçinin işverenin talimatı doğrultusunda ve işi yaptığı ortam ya da iş niteliğinden kaynaklı zaman içerisinde oluşan hastalık meslek hastalığıdır. Ülkemizde en çok kömür ocakları ve akciğer hastalıklarına neden olan yerler meslek hastalığına neden olan işyerleri olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>135</sup>.

---

<sup>133</sup> Baybora:2012, s.16.

<sup>134</sup> Y.10.HD. T.20.3.2012, 2012/3907 E. 2012/5265K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim: 12.08.2019).

<sup>135</sup> Karadeniz, Oğuz. Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. Calisma ve Toplum, 34,3. 2012, ss.18-27.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde meslek hastalıkları listesi yer almaktadır. Bu listede yer alan bir hastalığın en kısa ortaya çıkış süresine göre 2 gün ila 25 yıl arasında değişen bir yükümlülük süresi vardır. Bu süre geçtikten sonra sigortalı kişi yine de Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'na başvurabilir. Buna ek olarak meslek hastalığı listesinde yer almayan ancak unsurları gereği meslek hastalığı olduğu tespit edilebilecek bir hastalık için de yine bu kuruma başvuru yapılabilmektedir ve İş Mahkemesi'nde dava açılabilir<sup>136</sup>.

### **III.B.3. Meslek Hastalığı Belirleme Yöntemleri**

Hukukumuzda meslek hastalığı belirlenirken iki farklı yöntem uygulanmaktadır. Bu yöntemlerden ilkinde işçinin hastalığını meslek hastalığı olarak uygun rapor ile alması gerekmektedir. Burada çalışma şeklinin ispatı ve hastalığın onunla illiyeti kurul raporuyla tasdiklenmektedir<sup>137</sup>.

İkinci durumda ise işçinin herhangi bir ispat yükümlülüğü olmadan meslek hastalığının listedeki hastalıklardan biri olması yeterli gelmektedir. Hem listeye göre hem de liste haricindeki durumlarda hastalıkların meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmesi karma sistem olarak adlandırılmaktadır<sup>138</sup>.

#### **III.B.3.1.Hastalığın Meslek Hastalıkları Hastanesi Tarafından Usule Uygun Rapor Aracılığıyla Tespiti**

5510 sayılı Kanun 14. Maddenin 2. Fıkrasında ifade edildiği üzere sigortalı kişinin meslek hastalığına tutulduğunun kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucusu tarafından düzenlenen raporda açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Bu rapordan sonra iş yerindeki çalışma şartları ve bunun hastalık ortaya çıkarabilecek sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları kurumun sağlık kurulu ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanları tarafından yapılması gerekmektedir<sup>139</sup>.

---

<sup>136</sup> Baybora:2012, s.329

<sup>137</sup> Tuncay ve Ekmekçi:2013, ss.76-88.

<sup>138</sup> Yoldaş, Ö., Bulut, A., Ertürk, E., Çelik, D., Karakaşoğlu, Ü., & ALTINDIŞ, M. Sağlık çalışanlarında enfekte kan ve vücut sıvılarına maruziyet riskinin belirlenmesi. Kocatepe Tıp Dergisi, 15(3), 2014 ss.297-300.

<sup>139</sup> Karadağ, Ö. Kaan. Meslek Hastalıklarında Tespit Sorunu Çeşitli Ülkelerde İlgili Ölçütler Ve Türkiye'de Durum. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 3.11, 2015, ss.26-29

Meslek hastalığı şüphesi olan kimseler sadece kurumun sağlık biriminden veya diğer bir deyişle işyeri hekiminden değil herhangi bir sağlık biriminden ilgili meslek hastalıkları hastanesine sevk edilebilirler. Sigortalı sağlık birimi yerine sigorta müdürlüklerine başvurursa da aynı şekilde meslek hastalıkları hastanesine sevk edecektir. Meslek hastalıkları hastanesine giden sigortalı, yapılan periyodik muayene sonucu “Meslek Hastalığı Şüphesi” teşhisi konulabilir<sup>140</sup>.

Meslek hastalıkları hastanelerinde tıbbi tanı ve tespit yapılır. “Meslekte kazanma gücü azalma oranı” olarak da ifade edilen sürekli iş göremezlik durumu varsa bunun oran tespiti yapılır. Sigortalının ilgili sigorta müdürlüğünden mevcut hastalığı oluşturabilecek etmenleri açıkça ifade eden rapor talebi yapılır. Şayet sigortalı geçici iş göremezlik durumuna sahipse süresi belirlenir. Ölüm durumu var ise meslek hastalığından olup olmadığı tespiti yapılır. Sonuç olarak SGK Sağlık Kurulu tarafından nihai karar verilir<sup>141</sup>.

### **III.B.3.2.Hastalığın Ortaya Çıkmasında Geçen Süre**

Maruziyet süresinin meslek hastalıkları listesinin güncel halinde 2 gün ile 25 yıl arasında değiştiğini ifade etmiştik. Buna ek olarak yükümlülük süresi kavramı bulunmaktadır. Örneğin bir sigortalı işten ayrıldıktan sonra ayrıldığı iş ile ilgili nedeni çalıştığı döneme bağlı olan bir hastalığa yakalanabilir. Bu belirli bir süreye tüzükte yükümlülük süresi adı verilmektedir. 3 gün ile 15 yıl arasında değişmektedir. Maruziyet süresi ve yükümlülük süresi birbirini tamamlayan sürelerdir. Örneğin pnömokonyozun meslek hastalığı sayılması için sigortalının tozlu bir iş ortamında en az 3 yıl çalışmış olması gerekliliği söz konusudur. Ancak Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu onayı alınması ile bu sürelerde değişkenlikler meydana gelebilmektedir. Örneğin yükümlülük süresi aşılmış bile olsa hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilebilmektedir<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> Karadağ: 2015, ss.26-29.

<sup>141</sup> Özveri, Murat. Türkiye’de Meslek Hastalıkları Alanında Yaşanan Hukuki Açmazlar. Çalışma ve Toplum, 57.2, 2018.

<sup>142</sup> İştar, Cengiz. İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. In: ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies). 2017, ss.35-50.

### III.B.3.3. Meslek Hastalıkları Listesi

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği 2008 yılında resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğin beşinci bölümü içerisinde “Meslek Hastalığı” başlıklı madde 17’de ifade edildiği üzere meslek hastalıklarına ilişkin liste ve ne zaman sonra ortaya çıkacağı açıkça belirtilmektedir. Madde 18’de de bu hastalıklar beş ana grupta toplanmıştır<sup>143</sup>.

- A Grubu: Kimyasal maddelerle bağlantılı oluşan hastalıklar
- B Grubu: Cilt hastalıkları
- C Grubu: Pnömonokyo ve diğer solunuma bağlı olarak ortaya çıkan mesleki hastalıklar
- D Grubu: Bulaşıcı hastalıklar
- E Grubu: Fiziki etkenlere dayalı ortaya çıkan hastalıklar

5510 Kanun madde 14’e göre meslek hastalığı raporu Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulundan alınacak rapor ile tespit edilecektir. Kanunda da değinildiği şekliyle daha önce ifade edildiği gibi Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu uyuşmazlıklara karşı karar merci olacaktır. Bu karar ile birlikte İş Mahkemelerine başvurmak mümkündür<sup>144</sup>.

### III.B.3.4. Liste Dışındaki Meslek Hastalıklarını Tespit Yöntemleri

Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu, daha önce yaşanmış uyuşmazlıkları ve listede yer almayan birtakım hastalıkların duruma göre meslek hastalığı olup olmayacağı konusunda karar mercidir. Bu durum Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü 43/A maddesinde geçmektedir<sup>145</sup>.

Meslek hastalığı tespiti yapılırken sigortalı kişi meslek hastalığı olmadığı raporu alırsa, ancak raporun aksine meslek hastalığı olduğunu iddia etmeye devam ediyorsa daha önce ifade ettiğimiz gibi Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu’na

<sup>143</sup> Özcan, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, sf. 1097

<sup>144</sup> Güzel vd.:2014, s.442.

<sup>145</sup> Güzel vd.:2014, s.307.

başvuru yapması gerekmektedir. Şayet sigortalının geçirdiği hastalık meslek hastalığı olarak onaylanırsa, uyuşmazlık bu derecede bittiğinden, sigortalı ya da hak sahipleri meslek hastalığı sigortasından gerekli yardımları talep edebileceklerdir. Bununla beraber Kurul, yapılan başvuruyu reddederse meydana çıkacak durumu Kanun düzenlememiştir. Burada Kanun sigortalıya ya da hak sahiplerine başvurulabilecek bir kanun yolu öngörmemiştir. Bu durumda Yargıtay'ın 28.06.1976 T. 6 E. ve 4 K. Sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca iş mahkemelerine başvurulabilecektir. İş mahkemesinde dava açması halinde kanıtlamak sigortalıya ait bulunmaktadır. Sigortalı geçirmiş olduğu hastalığın meslek hastalığı olduğunu kanıtlamakla yükümlüdür. Sigortalı meslek hastalıkları listesinde yer almayan hastalığının işin niteliği ve yürütümünden doğduğunu kanıtlamak zorundadır<sup>146</sup>.

### **III.C. Yükümlülükler**

#### **III.C.1.Bildirim Yükümlülüğü**

İş kazası ve meslek hastalığının meydana geldiği tarihte işverenin temel yükümlülüklerinden biri bu durumu ilgili kuruma bildirmesidir. Burada ilgili kurum işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüdür. Kuruma bildirim Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde bulunan “iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu” ile yapılmalıdır. Bu bildirim elektronik ortamda yapılabildiği gibi internetin olmadığı bir işyerinde bildirim fiziki ortamda da hazırlanıp kuruma iletilebilir.

#### **III.C.2.Prim Ödeme Yükümlülüğü**

5510 sayılı Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıran;

-“Özel nitelikteki işyeri işverenleri cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde”,

-“Resmi nitelikteki işyeri işverenleri ise, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç

---

<sup>146</sup> Şamiloğlu:2008, s.51.

belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde, saat 23.59'a kadar Elektronik-Sigorta kanalıyla Kuruma göndermek zorundadırlar. Belgenin gönderilmesi gereken sürenin son gününün resmi tatile rastlaması halinde, aylık prim ve hizmet belgesi, son günü izleyen ilk iş günü saat 23.59'a kadar, Kuruma, e-Sigorta kanalıyla gönderilebilecektir”.

Diğer taraftan, bazı özel nitelikteki işyeri işverenleri ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasında; bazı resmi nitelikteki işyeri işverenleri ise ayın 1'i ile 30'u arasında ücret alan sigortalılar çalıştırdığından, bu nitelikteki işyeri işverenlerince;

-“Ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde”,

-“Ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri, en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde, Kuruma gönderilecektir”.

## BÖLÜM 4

### İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALİNDE SOSYAL SİGORTA EDİMLERİ VE HUKUKİ SORUMLULUK

#### IV.A.Sosyal Sigorta Edimleri

İş Kazası ve Meslek Hastalığı sigortasının amacını daha önceki bölümlerde ifade edildiği üzere genel anlamda ilk olarak topluma ve üretime işgörenin yeniden kazandırılması, kendi hayatını kazanma kabiliyetlerinin artırılması, uğradığı zararın mümkün olduğunca azaltılması hedeflenmektedir. Sonrasında eğer ölüm gibi bir sonuç gerçekleşmişse bakmakla yükümlü olduğu hak sahibi varsa ortada bu hak sahipleri de uğrayacağı maddi kayıpların bir kısmının karşılanmaya çalışılmasıdır<sup>147</sup>.

Dünya ekonomisi 20. yüzyıldan itibaren hızla artan üretim ile birlikte büyük bir gelişim kat etti ve emeklilik fonları, engelli maaşları, sağlık güvenceleri gibi ülkelerin insani gelişmişlik düzeyini olumlu etkileyen bütçeler ayrılmaya başlandı. Bununla birlikte hukuki alanda da birçok gelişme oldu. Patron ve işçilerin arasındaki güç dengesizliği kanunlarla dengelenmeye çalışıldı. Bu denge ve güçsüz tarafın korunan hakları ile toplum refah seviyesi artarken bireylerin adalet sistemine olan inançları kuvvetlendi<sup>148</sup>. İşte böyle bir ortamda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bu gelişmenin bir sonucudur. Günümüzde gerek gelişmiş ülkeler olsun gerek gelişmekte olan ülkeler olsun dünyanın birçok yerinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yapılmakta ve maluliyet yaşayan kimselere devlet ve sigorta kuruluşları birçok yardımda bulunmaktadır.

<sup>147</sup> Abdal, Pınar; Çakır, Murat. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mücadelesinde 'Profesyoneller'üzerine. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 18.68-69, 2019, s.27-34.

<sup>148</sup> Özkan, Fulya. Uluslararası İlişkilere Disiplinlerarası Yaklaşım: Tarih ve Teori Üzerine Bir Değerlendirme. Uluslararası İlişkiler Dergisi, 16.61, 2019 s.5-22.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve amacı açıklanırken ilk aşamada bireyin topluma geri kazandırılmaya çalışıldığından bahsedilmiştir. Bu kapsamda öncelikle zarara uğramış kimseye sağlık yardımları yapılmaktadır. İkincil olarak ise parasal yardımlarda bulunmaktadır<sup>149</sup>.

#### IV.A.1. Sağlık Edimleri

İnsan hakları arasında en temel hak sağlık hakkıdır. Eğer sağlık yeterince sağlanamıyorsa diğer hakların birey açısından önemi oldukça azalır. Bir ülke açısından üretken faaliyetlerden bulunabilmenin yolu vatandaşlarının sağlıklı olmasından geçer. Sağlıklı vatandaşlara sahip ülkeler kalkınma ve gelişme sağlayabilirler. Bu durum göstermektedir ki sağlık yalnızca biyolojik değil kültürel ve toplumsal kökene de sahiptir<sup>150</sup>.

Sağlık hizmetlerinin özelliklerinden ilki koruyucu sağlık hizmetleridir. Koruyucu sağlık hizmetlerinin önemi son yirmi, otuz yılda iyice artmıştır. Çünkü kişilerin tedavisi, kabiliyet veya akli melekelerinin azalmış olup da geriye getirilmeye çalışılması, sağlığın bozulmadan önce korunabilmesinden daha zor ve daha maliyetlidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi de gerek toplumsal gerek kişisel anlamda oluşacak zararların giderilmesinden daha kolay ve daha ucuzdur<sup>151</sup>. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldikten sonra ortaya çıkan zararın en fazla şekilde giderilebilmesi de şarttır.

Sağlık sigortası ve sağlık yardımı iş kazası ve meslek hastalıkları olduğu sürece olacaktır. İş kazasında sağlık yardımı iş kazası ortaya çıktığı anda, meslek hastalığında ise kurumun tedaviye başlattığı tarihten itibaren dir. Sağlık durumu gerektirdiği sürece tedavi devam eder ve herhangi bir sınırlaması yoktur. Sağlık yardımları nakdi ya da aynı olabilmektedir. Bu nedenle tedaviye alındığı an yardımın başlangıç tarihi kabul edilmesi konusunda esastır. Örneğin bir sigortalının özel bir sağlık kuruluşunda

---

<sup>149</sup> Akbay, Ömer. Yargıtay Kararları Işığında Ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.74-80.

<sup>150</sup> Bostancı, Yalçın, Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007, s.24.

<sup>151</sup> Özcan, Tahsin, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1995, s.1.



tedavisine başlanırsa belgelere dayandırılmış masraflar kurumca ödenecektir. Bu noktada aynı yardım yerine nakdi yardım esas haline gelmiş olacaktır<sup>152</sup>.

Sigortalı kişi kurumundan sağlık yardımlarının parasal anlamda karşılanmasını isteme hakkı yoktur. Aynı şekilde kurumun sağlık yardımları için ödemelerinin çalışandan talep etme lüksü söz konusu değildir. 5510 sayılı Kanun 63. Maddesine göre sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin koruyucu sağlık hizmetleri ve zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri sigortalının sigortası kapsamındadır. Ancak vücut bütünlüğüne zarar gelmiş hastalık kaza, konjenital nedenlere bağlı durumlar haricindeki estetik amaçlı her türlü sağlık hizmeti, ortodontik diş tedavilerine giren sağlık hizmeti sunumunun finansmanı kurum tarafından karşılanmamaktadır<sup>153</sup>.

Sağlık yardımları iş kazası ve meslek hastalığı geçiren kimseye birçok başlık altında sunulmaktadır. Bunların ilki muayene ve tedavi, daha sonrasında iyileştirme araçlarının sağlanması, protez araç ve gereçlerin tedariki, takılması, onarımı, yenilenmesi, eğer mevcut sağlık kuruluşunda tedavi yetersiz kalıyorsa yurtiçi ya da yurtdışına sigortalının gönderimi, rehabilitasyon hizmetleri ve dinlenme, eve yatırma olarak ayrılabilir.

#### **IV.A.1.1. Muayene ve Tedavi**

Sigortalının sağlığı açısından gerekli hale gelmiş muayene ve tüm tedaviler kurum tarafından yapılması ön görülmektedir. Buna göre sigortalı kişinin klinik, laboratuvar muayenesi yaptırma, gerektiğinde bir sağlık kuruluşuna yatırılması ve tedavi görmesi bu kapsamdadır. Kapsamda sağlık yardımları konusunda herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır<sup>154</sup>.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi iş kazası konusunda yürütülen tedavi giderleriyle ilgili kurumun sorumluluğu ile ilgili bir kararında “iş kazasının oluşumundan başlayarak her türlü sağlık yardımlarından kurumun sorumlu olduğunu” ifade etmiş ve

---

<sup>152</sup> Akbay:2012, s.80.

<sup>153</sup> Pusatlı, Ayşen, Sağlık Sigortası, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s.62.

<sup>154</sup> Şamiloğlu:2008, s.58.

doğrudan sorumluluğun kurumun tüzel kişiliğinde olduğu işverenin doğrudan sorumlu tutulamayacağına dair karar vermiştir<sup>155</sup>.

#### **IV.A.1.2. İyileştirme Araçlarının Sağlanması**

Tedavi süresince sigortalıların ihtiyaç duyduğu ilaç gibi iyileştirme araçları trafik kazası, iş kazası, meslek hastalıkları ve adli vaka durumlarında sunulan sağlık hizmetleri kapsamında olup herhangi bir ücret talep edilmeyecektir<sup>156</sup>.

#### **IV.A.1.3. Protez Araç Ve Gereçlerin Tedariki, Takılması, Onarımı, Yenilenmesi**

İş kazası ve meslek hastalığı yaşayan kimselerde eğer bir organ eksikliği meydana gelmişse ya da organ işlevini iyi yapamayacak haldeyse daha iyi çalışır hale gelmesi için kullanılan araç ve gereçler protezler olacaktır. Bu araç ve gereçlerin sağlanması yanı sıra onarımı, bakımı, yenilenmesi gibi yardımlar da sigortalıya sağlanacaktır. Ayrıca protez kapsamında takma diş, göz, kulak, bacak, işitme cihazı ve gözlük de girmektedir<sup>157</sup>.

#### **IV.A.1.4. Tedavi İçin Yurtiçi Veya Yurtdışına Gönderimi**

Sigortalı kişi iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda yurtiçinde herhangi bir tedavi görmesi olanaksız olduğu halde ve aynı zamanda kısmi olarak veya tamamen tedavisinin yurtdışında ihtimal dahilinde bulunuyor olması halinde duruma uygun sağlık raporu alınabilir. Bu şartlar oluştuğunda SGK sigortalı kişiyi yurtdışına göndermek zorundadır. Buna ek olarak sigortalı kişi ile birlikte gidecek refakatçinin yolluk, yevmiye, kalış masrafları da SGK tarafından ödenir. Bu konudaki kararı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu vermektedir. 5510 sayılı Kanun 66. Maddesinde mevcut durum açıklanmaktadır<sup>158</sup>.

---

<sup>155</sup> Yargıtay 21 HD.,22.02.2005-2004-13457/1492-İBD 79,3 (2005) 1063-1064. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim: 13.08.2019).

<sup>156</sup> Güzel vd.:2014, s.311.

<sup>157</sup> Koç, Muzaffer; Akbıyık, Nihat. Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri Ve Çözüm Önerileri. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2.2, 2011, s.129-175.

<sup>158</sup> Kırmızı, Evran; Hüseyinli, Namık. Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 61.2, 2019, s.1203-1236.

#### **IV.A.1.5. Rehabilitasyon**

Sağlık yardımları ilk aşamada sigortalının sağlığını korumayı gütmektedir. Fakat bu başarılamamışsa ikinci aşama tıpkı sağlık hizmetleri özelliklerinde olduğu gibi tedavi aşamasıdır. Bu tedavi aşamasından sonra rehabilitasyon gelmektedir. Rehabilitasyon yeniden işe alıştırma olarak işlevi olabileceği gibi sigortalı kişinin günlük hayatında ihtiyaçlarını ve görevlerini yerine getirebilme yetisini geri kazanma olarak da değerlendirilebilir. Rehabilitasyon ile söz konusu durumda, kişinin eski işini yeniden yapabilir hale gelebilmesi veya en azından ona denk yeni bir işi yapabilecek kabiliyete tekrar ulaştırmaya çalışmaktır<sup>159</sup>.

Rehabilitasyonun bir diğer işlevi eğer uzvunu kaybetmiş ya da hasar görmüş uzva sahip bir sigortalı varsa protez ya da hayatını sürdürmedeki aletlerine alıştırılması söz konusudur. Sigortalı kişi işgöremezlik geliri veya malullük aylığı almakta ise işe başlama bildiriminden sonra alıştırma işine başladığında kesilmektedir. 5510 Sayılı Kanun madde 94'te "Kurumca yaptırılan kontrol muayenesinde veya sigortalının isteği üzerine ya da işe alıştırma sonunda yapılan muayenesinde yeniden tespit edilecek malullük durumuna göre, malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri, yeni malullük durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi başından başlanarak artırılır, azaltılır veya kesilir." İbaresini bulunmaktadır<sup>160</sup>.

#### **IV.A.1.6. Dinlenme ve Yatırma**

Sağlık kurulu gerekli gördüğü takdirde sigortalının dinlenme evinde yatma kararı verebilmektedir. Huzur ve Dinlenme Evleri 2005 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 5283 sayılı Kanunda bu tip durumlarda malul kişinin kalacağı dinlenme evleri Sağlık Bakanlığına devredilmiştir<sup>161</sup>.

#### **IV.A.2. Parasal Edimleri**

Sigortalı çalışan kişi, karşılaştığı iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle parasal olarak kayba uğramaktadır. Bu kaybın mümkün olduğunca giderilmesi

---

<sup>159</sup> Güzel vd.:2014, s.315.

<sup>160</sup> 5510 K. 94.madde, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> , s.9854, (Erişim 13.08.2019)

<sup>161</sup> Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/01/20050119M1-1.htm> , (Erişim 13.08.2019)

nedeniyle birtakım parasal desteklerin sunulması amaçlanmaktadır. Burada aranan şart, sigortalı kişinin yaşadığı iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde geçici veya sürekli olarak işgöremez hale gelmesidir. Sigorta kapsamında çalışana geçici veya sürekli işgöremezlik geliri, ölüm durumu olduğunda hak sahiplerine gelir bağlanması, cenaze masraflarının karşılanması gibi yardımlardır.

Sosyal güvenlik kapsamında ayrılan ödenekler çalışanın ücreti anlamına gelmemektedir. Çünkü çalışan bir üretim yapmakta ve bunun karşılığını almakta değildir. Sadece çalışmadığı süre boyunca yoksulluk içerisine düşmesini önlemek amacıyla alınan tedbirlerdir. Buna karşılık tazminat ile ödenek de farklı şeylerdir. Tazminat bir kusur neticesinde uğranılan zararın karşılanması için bedel olarak verilmekte iken buradaki ödenek sosyal devlet anlayışının gereği olarak ödenmektedir<sup>162</sup>.

Sigortalının tedavi neticesinde iyileşmesi ve eski haline gelmesi durumundaki iyileşme süresine geçici işgöremezlik süresi adı verilir. İşgöremezlik süresinin kalıcı olması sürekli işgöremezliği doğurmaktadır. Buradaki kavram zaman baz alınarak oluşmuştur. İşgöremezlik kısmen ya da tamamen olabilmektedir. Fakat buradaki ödeneğin temel farkı zaman anlamındadır. Ayrıca 5510 sayılı Kanun 55. Maddesinin altıncı fıkrasında sigortalıya sağlanan parasal gelir veya aylıklar her ay peşin olarak ödenmektedir<sup>163</sup>.

#### **IV.A.2.1. Geçici İşgöremezlik Ödeneği**

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda geçici gelir kayıpları yaşayan kimselere geçici iş göremezlik ödeneği vermek suretiyle uğradıkları zararı azaltmaya çalışmaktadır. Geçici işgöremezlik ödeneği, sigortalı kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bulunup bulunmaması veya sayısı önemsenmeksizin eşit oranda ödenmektedir. Fakat primlere esas teşkil eden gelire orantılı bir ödeme söz konusudur<sup>164</sup>.

---

<sup>162</sup> Demircioğlu, Murat Değişik Yargı Kolu Uygulamalarında İş Göremezlikten Doğan Tazminatlar, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2005, s.22.

<sup>163</sup> Süngü, Yakup, Sosyal Güvenlik Reformu'nun Gelir Dağılımı Üzerinde Etkisi", TÜHİS, C.20, S.4-5, 2007, s.55.

<sup>164</sup> Süngü:2007, s.55.

Geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklı bir istirahat raporu alınması yeterlidir. Bir sigortalı henüz işe ilk girdiği gün kaza geçirse bile hiç priminin ödenmemesine bakılmaksızın bu ödenekten faydalanabilmektedir. Ödenek kişinin işgörebilir hale gelmesiyle kesilmektedir<sup>165</sup>.

5510 sayılı Kanununun 18. maddesi bağımsız çalışanların ödemiş oldukları prim neticesinde bu ödenekten faydalanma durumları söz konusudur. Hastalık sigortasından farklı olarak, sigortalının genel sağlık sigortası da dahil Sosyal Güvenlik Kurumuna hiçbir borcu bulunmaması şartı ve en az 90 gün prim ödemiş olması şartı mevcuttur<sup>166</sup>.

5510 sayılı Kanun 17. Maddede hesaplanacak günlük kazancın yarısı yatarak tedavilerde ödenirken, ayaktan tedavilerde günlük kazancın üçte ikisi ödenmektedir. Buradaki temel amaç ödenecek miktarın temaruzu teşvik etmeyecek şekilde tespit edilmesi ve sigortalıya hastalığın verdiği sıkıntının yanı sıra ek geçim sıkıntısı yaratmayacak şekilde olmasıdır<sup>167</sup>.

5510 sayılı Kanun 18. Maddenin dördüncü fıkrasının hükmünde “Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir.” ibaresi bulunmaktadır<sup>168</sup>.

5510 sayılı Kanun 17. Maddenin birinci fıkra hükmünde “İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde 80’inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.” İbaresini

---

<sup>165</sup> Kulaksız, Yasin. İş Kazası Sonucu Sigortalı Veya Hak Sahiplerine SGK Tarafından Yapılan Yardımlar İle Açılacak Davalar. Mali Çözüm Dergisi, 2016, 26: 295.

<sup>166</sup> Çalık, Abdurrahman. Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği. Mali Çözüm Dergisi, 2019, 29: 305-318.

<sup>167</sup> Çalık:2019, s.309.

<sup>168</sup> Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, (Erişim:14.08.2019).

bulunmaktadır<sup>169</sup>. Günlük kazanca dahil edilecek gelirlerin hangileri olduğunun açıkça belirtildiği 5510 sayılı Kanun 80. maddededir.

5510 sayılı Kanun 17. Maddenin ikinci fıkra hükmünde “on iki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur.” İbaresini bulunmaktadır<sup>170</sup>. Bu madde hükmüne göre günlük kazanç sigortalı kişinin işgöremezliğinin başladığı tarih ile işe girdiği tarih arasındaki sürede elde ettiği ücret toplamının gün sayısına bölünmesiyle elde edilen miktar olacağı kabul edilmektedir. Buna ek olarak işgöremezlik ödeneği emek gelirinin brüt toplam miktarı üzerinden ödendiği ve prim, vergi gibi kesintiler yapılmadığı için gerçekte eline geçen ücret miktarından daha fazla bir miktarı karşılamaktadır. Bunun gibi Yargıtay kararında da maddi tazminat davalarında yıllık ortalama çalışma günü sayısı saptamasında bir yılın en az yarısına yansımaya çalışılan günlerinin olduğu ve hesaba dahil edilmese de yılın her ayı çalışılmış olmanın şart olmadığı yine çalışma sürecinin bütünü değerlendirilmeye alındığı görülmüştür<sup>171</sup>.

5510 sayılı Kanun 17.maddesinin dördüncü fıkrasında “meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak yukarıdaki fıkralara göre hesaplanır. 5510 Sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin beşinci fıkra hükmüne göre; iş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, yukarıdaki hükümlere göre hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır.” İbaresini bulunmaktadır<sup>172</sup>.

---

<sup>169</sup>Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, (Erişim:14.08.2019).

<sup>170</sup>Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, (Erişim:14.08.2019).

<sup>171</sup> Lale, Süleyman, Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s.62.

<sup>172</sup>Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, (Erişim:14.08.2019).

5510 Sayılı Kanun'da 506 sayılı Kanun'dan farklı olarak miktarda değişiklik yapılmıştır. 506 sayılı Kanun'da “iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının sağlık tesislerine yatırılmak yahut bakımı Kurumca sağlanarak kaplıca veya içmelere gönderilmek yoluyla tedavi ettirildiği takdirde, 78 ve 88 inci maddeler gereğince hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise üçte ikisidir.” İbaresini varken 5510 sayılı Kanun'da böyle bir ayırım yapılmamaktadır ve günlük kazancın üçte ikisi ödenmektedir<sup>173</sup>.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle istirahatli olan kişi askere alındığında ya da mahkûm olduğunda istirahat süresi devam ettiği sürece ödenek almaya devam etmektedir. Bu ödeneği bozan tek durum yeni veya önceki işinde çalışması halidir. Eğer böyle bir durum tespit edilirse geçici iş göremezlik ödeneği verilmediği gibi verilenler de geri alınmaktadır. Ancak işveren sigortalı kişi çalışmadığı halde çalışıyormuş gibi kendisine ücret vermek isterse bunun önünde bir engel teşkili söz konusu değildir. Ayrıca geçici işgöremezlik ödeneklerinden birkaçı aynı anda birleşirse (iş kazası, meslek hastalığı, analık hali vb.) bu durumda toplam ödenek değil en yüksek ödenek hangisindeyse o verilmektedir<sup>174</sup>.

#### **IV.A.2.2.Sürekli İşgöremezlik Geliri**

Sürekli işgöremezlik geliri, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle çalışanın tekrar iş göremeyecek şekilde gördüğü zarar neticesinde çalışma gücünün azalması veya tamamen kaybolması anlamına gelmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken ilk husus bireyin sigortalı olması şartıdır. Daha sonrasında ise iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sürekli işgöremez hale gelmesi gerekmektedir. Yani sigortalı kişi iş kazası veya meslek hastalığı haricinde işgöremez hale geldiyse kendisine sağlanan gelir işgöremezlik geliri olmayacaktır. Ancak koşullar oluşmuş ise malullük sigortasından faydalanıp gelir elde edebilecektir.

5510 sayılı Kanun 19. Madde birinci fıkrasına göre “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık

---

<sup>173</sup> Akbay:2012, s.87.

<sup>174</sup> Civan, Orhan Ersun. İş kazası veya meslek hastalığından doğan rücu davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında sorumluluğun kapsamı ve müteselsil sorumluluk. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, 64.4: s.015-1070.

hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma g¼c¼ en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, s¼rekli iş g¼remezlik gelirine hak kazanır” İfadesi yer almaktadır. İfade çalışanın yaptığı iş neticesindeki kazanma g¼c¼n¼n %10’dan daha fazla azalmış olmasını şart koşmaktadır. alışan başka meslekte çalışabilir halde olup, yani %10’dan daha az kazanma g¼c¼ kaybını yaşasa dahi sigorta açısından bir değişim olmayacaktır.

Bu durum; alışma G¼c¼ ve Meslekte Kazanma G¼c¼ Kaybı Tespit İşlemleri Y¼netmeliđi’nin 21’inci maddesine g¼re, “iş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte Kanun’un 4’¼nc¼ maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışmakta olanların yapmakta olduğu iş sigortalının mesleği sayılır. Kurum, bu mesleğin tespitinde sigortalının çalıştığı iş yerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, bu hususu Kurumun kontrol ve denetimle g¼revli memurları aracılığı ile incelemeye ve buna g¼re karar vermeye yetkilidir” hususunda benimsenmiştir.

5510 Sayılı Kanun’un 19’uncu maddesinin ikinci fıkra h¼km¼ne g¼re; “s¼rekli iş g¼remezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma g¼c¼n¼ ne oranda yitirdiği, birinci fıkrada belirtilen sağlık kurullarından alınacak raporlara g¼re yeniden tespit olunur. 5510 Sayılı Kanun’un 19’uncu maddesinin d¼rd¼nc¼ fıkra h¼km¼ne g¼re; 4’¼nc¼ maddenin birinci fıkrasının (b) bendine g¼re sigortalı sayılanlara, s¼rekli iş g¼remezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her t¼rl¼ borçlarının ¼denmiř olması zorunludur” İbaresini bulunmaktadır.

Bir kereste kesimi yapılan iş yerinde çalışan ¼ parmağını kestirmiş ve kaza iş yerinde gerçekleştiği için iş kazası olarak değerlendirilmiştir. Neticede 3 parmağını kaybeden kişi ¼ ay geçici ayaktan iřg¼remez ¼deneđi alacaktır. Buna g¼re aldığı ¼cretin 2/3’¼ ¼denek olarak verilecektir. ¼ ayın sonunda ise %12 iřg¼remez derecesi aldığı için kendisine s¼rekli iřg¼remez geliri bağlanacaktır. Bir maden ocağında çalışan başka ¼rnekten kişi ise solunum yolları hastalığına yakalanmış, rahatsızlığı meslek hastalığı olarak tespit edilmiş ve %65 oranında iřg¼remez raporu almıştır. Buna g¼re kendisine iřg¼remez geliri bağlanmıştır. 5510 Sayılı Kanun’un 19’inci maddesinin yedinci fıkra h¼km¼ne g¼re;” g¼nl¼k kazanç hesabına giren son ay ile gelir başlangıç tarihi arasında 55’inci maddenin ikinci fıkrası h¼km¼ne g¼re s¼rekli iş g¼remezlik geliri artırılarak belirlenir” ibaresi bulunmaktadır.



Sürekli işgöremezlik gelirinin hesaplanmasında temel belirleyici faktör kişinin bakıma ne derece muhtaç olduğudur. Hesaplama bu durum haricinde ödenen prim gün sayısının veya sigortalılık süresinin bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak sigortalılık süresi yeterince uzun olan veya yaşlılık aylığı bağlanabilecek şartları oluşturan kişiler bu gelirden ayrıca olarak söz konusu nedenlerle gelir elde edebileceklerdir. Bu yüzden sürekli işgöremezlik gelirinde çalışma yılı veya prim ödeme gün sayısının etkisi bulunmamaktadır.<sup>175</sup>

5510 Sayılı Kanun'un 19'uncü maddesinin sekizinci fıkraya hükmüne göre; sigortalının sürekli iş göremezlik geliri; "geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi, geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini takip eden aybaşından başlar. 5510 Sayılı Kanun'un 19'uncü maddesinin dokuzuncü fıkraya hükmüne göre; sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı özür lülük veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren 18'inci maddeye göre hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile aylık sürekli iş göremezlik gelirinin otuzda biri arasındaki fark, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir" ibaresi bulunmaktadır.<sup>176</sup>

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde 110. maddesinde yer alan "... suç sayılan bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri verilmemesine" ilişkin kural Anayasa Mahkemesinin Esas 1991/23 Karar: 1991/47 10 Aralık 1991 tarihli kararıyla iptal edilmiştir. Yine iş kazasına uğrayan bir sigortalı "suç sayılan taksirli bir hareketi" nedeniyle Anayasa Mahkemesinin 11 Temmuz 1995 tarihli kararıyla "suç sayılan taksirli bir hareketi yüzünden hastalanan sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği verilmemesi" yönündeki hüküm iptal edilmiştir.<sup>177</sup>

5510 sayılı Kanun 19.madde onuncü fıkraya hükmünde iş kazası geçiren ya da yeni bir meslek hastalığına sahip olan bir çalışan sürekli işgöremezlik gelirini doğuran son iş kazası veya meslek kazancı üzerinden geliri hesaplanır ve buna göre gelir bağlanır. Ancak eğer önceki iş kazasından veya meslek hastalığından kaynaklı sürekli işgöremezlik geliri daha yüksekse ilk kazanç üzerinden ödeme yapılır. İkinci geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı kişinin işgöremezlik oranını artırabilir. Bu artış gelir değişimine neden olacaktır.

<sup>175</sup> Abdal, Pınar; Çakır, Murat. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mücadelesinde 'Profesyoneller' üzerine. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 18.68-69, 2019, s.27-34.

<sup>176</sup> Özkan, Fulya. Uluslararası İlişkilere Disiplinlerarası Yaklaşım: Tarih ve Teori Üzerine Bir Değerlendirme. Uluslararası İlişkiler Dergisi, 16.61, 2019 s.5-22.

<sup>177</sup> Bostancı, Yalçın, Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007, s.24.

İki vakanın birinin iş kazası birinin meslek hastalığı olması sonucu değiştiren bir etmen değildir.<sup>178</sup>

Sürekli işgöremezlik durumunda bulunan sigortalı kişinin, kontrol muayenesinde şayet sürekli işgöremezlik oranında düşme yani iyileşme söz konusu ise gelir miktarı düşürülür. Eğer sürekli işgöremezlik durumu %10'un altına düşerse veya tümüyle iyileşirse geliri tamamen kesilir. Aynı şekilde işgöremezlik durumunda artış meydana gelmişse gelir miktarı derecesine göre artırılmaktadır.<sup>179</sup>

5510 Sayılı Kanun'un 22'nci maddesinin birinci fıkrasının a bendi hükmüne göre "ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilir" ibaresi bulunmaktadır.<sup>180</sup>

Sigortalı kişinin kontrol muayenesine gelemeyecek derecede kabul edilir mazereti bulunduğu yukarıda ifade edilen yaptırımlara maruz kalmaz. Ancak Kurumun bildirilen özrü kabul etme gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Özür geçerli sebeplere dayandırılmalıdır. Eğer dayandırılıyorsa, örneğin sigortalıya kontrol muayenesi bildirimini ulaşmadığı kanıtlanmışsa söz konusu yaptırım kendisine uygulanamaz. Bu tip bir anlaşmazlıkta kurum yargı önünde davayı kaybedecektir.

Sürekli işgöremezlik geliri esasen sigortalıyı içinde bulunduğu zor durumun zararlarından esirgeme amacı gütmektedir. Bu durum karşısında sigortalıya da düşen yükümlülükler mevcuttur. Sigortalı sağlığına yeniden kavuşabilmesi için kendisinden beklenenleri yapmalı, yapmaması gerekenleri yapmamalıdır. Hekimin tedbir beklentisi ve tavsiyeleri doğrultusunda davranmayan sürekli işgöremezlik geliri alan çalışanlar kurum

---

<sup>178</sup> Akbay, Ömer. Yargıtay Kararları Işığında Ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.74-80.

<sup>179</sup> Güzel vd.:2014, s.315.

<sup>180</sup> Kırmızı, Evran; Hüseyinli, Namık. Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 61.2, 2019, s.1203-1236.

tarafından raporda belirtilen sebepleri ve bu sebeplerin etkilediği oranı düşürebilmektedir. Ancak bu durum geçerli nedenlere dayandırılmalıdır.

5510 Sayılı Kanun'un 22'nci maddesinin birinci fıkrasının d bendi hükmüne göre "tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96'ncı madde hükümlerine göre geri alınır" ibaresi mevcuttur. Bu ibareye göre doktor tarafından düzenlenen bir belge alınmadığı takdirde iş kazası geçirdiği ya da meslek hastalığına yakalandığı işyerinde sigortalı çalışmama yükümlülüğü altındadır. Sigortalı kişi yeni bir işte çalışacaksa bu iş kolu alacağı sağlık raporu doğrultusunda kendisine uygun bir iş kolu olmak zorundadır. Çalışmama zorunluluğu olmayan bir iş kolunda sürekli işgöremez raporu olan kişi çalışabilir. Buradaki amaç ulusal ekonomiye katkı sağlanmasında destek olurken bireyin çalışma hayatından soyutlanmaması ve ruhi sağlığının bozulmamasında etkili olmaktır.

506 sayılı Kanun'da bağınmaz kusur hali tanımı 5510 sayılı Kanun'da yerini bulmamış ancak onun yerine ağır kusur kavramı gelmiştir. Ağır kusur kavramı sigortalının iş kazasını bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesi anlamına gelmektedir. Buna en net örnek intihar gösterilebilir. Böyle bir eylem neticesinde sigortalıya veya hak sahiplerine kasıtlı fiil sebebi ile ödenek, gelir verilmemektedir. Bunun haricinde belirli oranda ağır kusurlu görülen sigortalı kişinin alacağı gelirden o oran kadar indirim yapılmaktadır.

Ağır kusurlu davranışlara, tehlikeli işlerde yapılması gerekenleri yapmamak, emirlere uymamak, izne dayanmadığı hallerde isteyerek bulunmak, gerekli olanı savsaklamak gibi durumlar örnek gösterilebilir.<sup>181</sup>

5510 Sayılı Kanun'un 22'nci maddesinin birinci fıkrasının c bendi hükmüne göre "kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, günlük kazancının yarısı tutarında ödenir" ibaresi bulunmaktadır. Bu ibarenin uygulamaya konulması doktor raporu neticesinde olmaktadır. Örneğin 20 gün eli sargıda kalması gereken bir sigortalı doktorun önerisine uymamışsa ve erken çıkarmışsa, bu sebeple

---

<sup>181</sup> Koç, Muzaffer; Akbıyık, Nihat. Türkiye'de İş Kazalarının Maliyetleri Ve Çözüm Önerileri. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2.2, 2011, s.129-175.

tedavisi uzamışsa %50'yi geçmemek kaydıyla doktor raporu ile ödenekten indirim yapılabilir. <sup>182</sup>

#### **IV.A.2.2.1. Sürekli Tam İşgöremezlik Geliri**

5510 sayılı Kanun 19. Madde üçüncü fıkradaki hükmünde sürekli işgöremezlik geliri sigortalının mesleğindeki kazanma gücü kaybına göre hesaplandığı ile ilgili madde bulunmaktadır. Eğer sigortalı çalışanın işgöremezlik oranı %100 olarak raporlanmışsa, aylık kazancının %70'i oranında sürekli tam işgöremezlik geliri bağlanacaktır. Aylık kazanç günlük kazancın otuz katı olarak belirlenmektedir.

Tam işgöremezlik geliri, çalışanın tekrar çalışamayacak halde olması ifadesini çağrıştırmakta olup çoğunlukla da bu sonucu doğurmaktadır. Fakat nadiren de olsa birey sosyal gelir sağlama adına yapabileceği ek işleri yaparak gelir elde edebilmektedir. Kanun'da bu durumun aleyhinde olacak, işgöremezlik gelirini yok edecek veya azaltacak herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

#### **IV.A.2.2.2. Sürekli Kısmi İşgöremezlik Geliri**

5510 sayılı Kanun 19.madde üçüncü fıkranın son hükmünde kısmi işgöremezlik geliri, işgöremezlik oranı kaç derece ise o kadar oranda tutar kendisine ödenmektedir. Ancak kişi başkasının bakımına sürekli muhtaç ise maaşının %100'ü gelir olarak kendisine bağlanmaktadır.

Sürekli kısmi işgöremezlik geliri oransal olarak %10 ila %99,99 oran arasında işgöremezlik raporu alan kimseleri ifade etmektedir.

5510 Sayılı Kanun'un 82'nci maddesinin birinci fıkraya hükmüne göre "alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 6,5 katıdır" ibaresi bulunmaktadır.

5510 Sayılı Kanun'un 82'nci maddesinin ikinci fıkraya hükmüne göre "günlük kazançları 82'nci maddenin birinci fıkrasında belirtilen alt sınırın altında olan

---

<sup>182</sup> Özcan, Tahsin, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1995, s.1.

sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır” ibaresi bulunmaktadır.<sup>183</sup>

#### **IV.A.2.3. Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını yitiren sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. Bu gelir bağlanırken herhangi bir prim ve ödeme süresi gibi durumlara bakılmaz. 5510 sayılı Kanun 3. Maddesinin 7.fikrasında işgöremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı alan kişilerin vefatıyla eş, çocuk, anne ve babaya gelir bağlanması veya ödeme yapılması durumunu ifade etmektedir. Hak sahiplerinin ölüm aylığından faydalanabilmesinde sigortalının ölümünden önce hak sahiplerinin geçimini sağlıyor olması şartı aranmaktadır.<sup>184</sup>

Alman Hukukunda olduğu gibi sigortalının ölümünden sonra ödenecek ölüm parası formüle dayandırılmıştır. Buna göre sigortalının gelirinin %70'i hak sahiplerine paylaştırılmaktadır. Ayrıca dul eşin sosyal sigorta kurumundan aylık alıyor olmaması da gereklidir.

5510 sayılı Kanun 20.maddesinin ikinci fıkrasına göre, “iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmesi sebebiyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34.madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır” ibaresi bulunmaktadır. Bu maddede iş yapabilirliğinin çoğunluğunu yitirmiş kişilerin tekrar iş bulup gelir elde edememesine karşın hem kendisi hem de baktığı kimseler sosyal koruma altına alınmaktadır.

5510 sayılı Kanun 34.maddesi birinci fıkra a bendi hükmüne göre ölen kişinin dul eşine aylığının yarısı, aylık bağlanmış çocuğu bulunmuyorsa, Kanun 5.maddenin a,b ve e bentleri hariç yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi

---

<sup>183</sup> Pusatlı, Ayşen, Sağlık Sigortası, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s.62.

<sup>184</sup> Akbay:2012, s.80.

sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde sigortalının ölümden önceki gelirinin %75'i bağlanmaktadır.<sup>185</sup>

5510 sayılı Kanun 34.maddesi birinci fıkrada b bendi hükmünde ise a, b ve e bentleri haricinde “yabancı bir ülkenin mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan; 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanların veya yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının her birine %25'i oranında gelir bağlanır” ibaresi bulunmaktadır.

18 yaşını doldurmamış tüm çocuklara ölüm geliri bağlanmaktadır. 18 yaşını doldurduğu takdirde lise veya dengi öğrenim görmekteyse bu yaş sınırı 20'ye yükseköğrenim görmesi takdirinde 25 yaşını dolduruncaya kadar ölüm geliri bağlanması söz konusudur. Bu hususta kız veya erkek çocukları arasında bir fark bulunmamaktadır. Öğrenimleri devam ettiği sürece her cinsiyet için 25 yaşını doldurulana kadar gelir bağlanacak, doldurduktan sonra kesilecektir. Çalışma gücünü %60 ve üstü oranında kaybedenler için ise ölüm geliri alımı yaşla sınırlandırılmayıp devam edecektir. Böyle bir durumda ölüm gelirinin alınmasında medeni durumun değişip değişmemesi de bir fark yaratmayacaktır.<sup>186</sup>

5510 Sayılı Kanun 34.maddesinin birinci fıkrasının c bendi hükmünde ise “b bendinde belirtilen çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine %50'si oranında aylık bağlanır” ibaresi bulunmaktadır.

Yaş, öğrenim durumu ve malullük durumu haricinde kız ve erkek çocukları arasında ölüm geliri hususunda bir ayırım mevcuttur. Malul olmayan ve öğrenim şartlarını geçiren kız çocukları şayet evli değilse ölüm geliri alabileceklerdir. Bu duruma boşanan veya dul kalan kız çocukları da tekrar ölüm geliri alma anlamında

---

<sup>185</sup> Güzel vd.:2014, s.311.

<sup>186</sup> Şamiloğlu:2008, s.58.

dahildir. Buna göre Kanunda belirtilen bu çocuklardan “sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka gelir alan hak sahibi bulunmayanların her birine %50’si oranında gelire hak kazanacaktır” ibaresi bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun 20.maddesinin dördüncü fıkrasına göre Kanun’un 4.maddesinin birinci fıkrasının b bendine göre “sigortalı sayılanların hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur”. Ayrıca 5510 sayılı Kanun’un 34.maddesinin ikinci fıkrasına göre “sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan mevzubahis esaslara göre yararlanır” ibaresi mevcuttur.

5510 sayılı Kanun 34.maddesinin son fıkra hükmüne göre hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez” ifadesi yer almaktadır. Bu sınırlamanın geçilmemesi adına şartlar uygun ise hak sahiplerinin aldığı aylıklarından oranlı olarak indirimler yapılmaktadır.

5510 sayılı Kanun 35.maddesine göre “sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak gelirler sigortalının ölüm tarihini, hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde bu niteliğin kazanıldığı tarihi, takip eden aybaşından itibaren başlatılır. Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34.maddede belirtilen şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir” ifadesi mevcuttur. Fakat Kanun’un 4.maddesinin üçüncü fıkrasının (d) ve (e) bentlerinde belirtildiği gibi öğrenim görenlerin sigortalı sayılmaları gelirlerinin kesilmelerini sağlamamaktadır. Buna ek olarak 34.maddedeki şartlar mevcut olmasıyla ve aylığın kesilmesini sağlayan şartların ortadan kalkmasıyla beraber müracaat tarihini müteakiben aybaşından itibaren aylık yeniden bağlanmaktadır.

5510 sayılı Kanun 36.maddesinde “Kanun’un 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile bu Kanuna göre ilk defa aynı maddenin

birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlardan ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla 31.maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan tutar, 34. Madde hükümleri dikkate alınarak hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir” ifadesi bulunmaktadır. Sigortalıya yapılacak toplam ödeme tutarı hak sahiplerine yapılacak toplam ödeme tutarından aşağı değildir. Buna göre hak sahiplerine ödenecek tutarda gerekliyse ödenecek tutardan orantılı indirim uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanun 54.maddesinin (b) bendinde “kısa vadeli sigortalı kollarından; sürekli işgöremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri, ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı, birden fazla çocuğundan gelire kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkan veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı, hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından bağlanacak geliri, evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği geliri bağlanır” ibaresi bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun 54.maddesinin (c) bendinde ise “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 bağlanır” ifadesi yer almaktadır.

5510 sayılı Kanun 54.madde son fıkrada hükümünde iki veya daha fazla gelir ya da aylık birleştiği takdirde en fazla ödeme durumu olan iki dosya üstünden gelir veya aylık bağlanması gerektiği yer almaktadır. Diğer taraftan 55. Maddenin ilk fıkrasına göre gelir ya da aylık bağlanmış sigortalı ya da hak sahibi kişilerin gelir veya aylık tutarının düzeltilmesini gerektiren bir şekilde değişmesi halinde sonraki ödeme dönemi başından itibaren yeni tutara göre düzenleme yapılmaktadır.

#### **IV.A.2.4. Evlenme Ödeneği Verilmesi**

5510 sayılı Kanun 37.maddesinin birinci fıkrasına göre, evlenmeleri sebebiyle aylık veya gelirleri kesilen kız çocukların iki yıllık alacakları gelir veya aylıklar bir kereliğine “evlenme ödeneği” olarak peşin ödenmektedir. Babaları ölen kız



çocuklarına verilen bu ödenek annelerinden dolayı kendilerine gelir bağlanmış kız çocuklarına da evlenme durumlarında verilmektedir. Ancak kız çocuk malul ise geliri kesilmemektedir ve bu sebeple evlenme ödeneğinden faydalanamayacaktır.

5510 sayılı Kanun 37.maddesinin ikinci fıkrasına göre evlenme ödeneği verilmesi durumunda diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34.maddeye göre yeniden belirlenmektedir. Buna ek olarak Yargıtay bir kararında evlenme yardımı karşılığı rücu olarak işverenden istenemez şeklinde hüküm vermiştir<sup>187</sup>

#### **IV.A.2.5. Cenaze Giderlerinin Karşlanması**

Sigortalının ölümünden sonra doğacak masraflar bir defaya mahsus olmak üzere karşılanmaktadır. 5510 sayılı Kanun 37.maddesinin üçüncü fıkrasında “iş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken ya da kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir” ifadesi yer almaktadır.

Cenaze masrafları ölen kişinin terekesine ait olduğundan bu masrafların talep hakkı kanuni mirasçılara aittir. Yargıtay bir kararında defin masraflarıyla ilgili olarak ölen kişinin dini ile sosyal ve ekonomik durumuna uygun giderlerine göre belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Burada ölenin taşınması, sadakalar, mezarlık ücreti, mezar taşı, ilan giderleri, din adamlarına verilen para, otopsi giderleri, yıkılmasını ve gömülmesini kast etmektedir. Şayet cenaze farklı bir yere gömülecek ise nakil masrafları da dahildir<sup>188</sup>.

5510 sayılı Kanun 37.maddesinin dördüncü fıkrasında “cenaze ödeneğinin üçüncü fıkrada sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, üçüncü fıkrada belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir” ibaresi bulunmaktadır.

<sup>187</sup> Yargıtay 10.H.D. 10.06.1982, E.2792, K.3020, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim: 25.08.2019).

<sup>188</sup> Yargıtay 15.H.D. 02.07.1975, E.2313, K.3366, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim:25.08.2019)

Cenaze masraflarının ne olduğu yukarıda kast edilmiş olsa da açıkça belirtilmemektedir. Fakat ölüm anından defnedildiği zamana kadar tüm masrafları kapsadığı kabul edilmektedir. Kefen, tabut, yıkama, nakil gibi masraflar bu kapsamdadır. Kurum bu konuda muaraza çıkarırsa hak sahibi kişilerin istedikleri takdirde dava açabileceği muhakkaktır<sup>189</sup>.

Tüm bunlara ek olarak 5510 sayılı Kanun 37.maddesinin beşinci fıkrasına göre “4.maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereği ölüm yardımı hariç cenaze gideri, cenaze nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde, Kurum tarafından cenaze ödeneği ödenmez” ibaresi de bulunmaktadır<sup>190</sup>.

#### **IV. B. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Halinde Kurum Dışındaki Kişilerin Hukuki Sorumlulukları**

Sosyal Güvenlik anlayışı yeterince gelişmemiş toplumlarda iş kazası veya meslek hastalığı geçiren çalışanın, geçirdiği sıkıntıdan ötürü çalışanın zararını karşılama olgusu işverene yüklenmiştir. Eski zamanlarda bu durum yazılı ve yazısız kurullarla işverenin sorumluluğuna bırakılmıştır. Bazı yerlerde ve dönemlerde de işverenin insafına kalmıştır. Gelişen insan hakları, hukuk sistemi, sosyal güvenlik anlayışı ile değişime uğramaktadır.

Sosyal güvenlik olgusunun iş kazası ve meslek hastalığı gibi olgularda hem işveren hem işçi hem de üçüncü kişiler için birçok faydası mevcuttur. İş kazası beklenmedik bir anda ortaya çıkan ve planlı olmayan bir durumdur. Meslek hastalığı ise sebebi zamana yayılmış olsa da, zararının son raddede aniden şiddetlenmesi veya ortaya çıkması söz konusu olabilir. Bu tip durumlarda işçinin kaderinin işverenin nazarına bırakılmasının sakıncaları vardır. İşveren işçi için yeterince sağduyulu olmayabilir ve bu karar onun inisiyatifine bırakılamaz. Aynı şekilde işveren de aniden ve beklenmedik bir durumda ödeme yapma yükümlülüğü altına girmek zorunda kalacaktır. Bu tür durumların artması toplumsal olarak da ekonomik olarak da zararlara

---

<sup>189</sup> Yelekçi, Memduh, Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Politika – Ekonomik Gelişim Sosyal Güvenlik İş Hukuku Açısından Sosyal Sigortalar Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları, Yargı Yayınevi, Ankara 2002, s. 159

<sup>190</sup> Yelekçi:2002, s.279.

yol açacaktır. Bu nedenle sosyal güvenlik tarafların her biri için en uygun çıkar yol olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu, “iş kazası ve meslek hastalıkları veya hastalık sigortası sonucu sigortalılarına yaptığı yardım ve ödemeleri, bunlara neden olan işveren veya üçüncü kişilerden geri alma hakkına sahip kılınmıştır. Bu düzenleme; getirdiği ilke ve esaslara göre kendine özgü bir sistem ortaya koymuştur. Rücu esasları klasik sorumluluk ilke ve esaslarından ayrılmıştır. Yargıtay içtihatlarında gerçek zararı aşkın tazminatların söz konusu olduğu gibi, Borçlar Kanunu sistemiyle bağdaşmayan zaman aşımı uygulamasının ortaya çıktığı görülmektedir. Öte yandan Kurumun rücu hak ve talebinin geleceğe uzandığı ve klasik tazminata ilişkin esastan ayrılmak zorunda kalındığı, ayrıca zarara neden olan işverenler ile üçüncü kişiler arasında farklı sorumluluk kuralları uygulandığı, bunların ödemelerine karşın, zararın doğması durumunda; özel sigorta sisteminden farklı olarak, zarardan, sorumlu tutulduğu görülmektedir”. Bununla birlikte rücutun işverenler ve üçüncü kişiler üzerinde hem yaptırım hem de caydırıcı etkisi olduğu bilinmektedir<sup>191</sup>.

Tarihte ilk batılı ülkelerde başlayan iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan zararın karşılanmaya çalışılmasının yasalarla korunması henüz sosyal sigorta ile ilgili yasalar yokken işverenin üzerine yüklenmişti. Korunmaya çalışılan üretim ilişkisi bu yasalarla yeterli olmadığı anlaşıldı. Burada işverenin kusurunun ispatlanmasında yaşanan zorluklar ve davaların uzun sürmesi sosyal güvenlik meselesinin doğuşuna sebep olmuştur<sup>192</sup>.

Ülkemizdeki Sosyal Güvenlik Kurumu’nun işleyişi gibi özellikle batılı ülkelerde var olan kolektif sorumluluk anlayışına benzemektedir. Buradaki kolektivite, gerçekleşen olayda işverenin kusurunun olmadığı durumlarda dahi sigortanın sigortalıya yardımda bulunma ve zararı üstlenmesinden kaynaklıdır. Zararı üstlenecek kaynaklar ortak havuz içerisinde toplanan primlerden karşılanır. Sosyal sigortalar mantığında işverenle birlikte sigorta kurumu da sorumluluk üstlenmektedir. Sosyal Güvenlik hukuku kapsamında buradaki asıl niyet; olaydan kimin sorumlu olduğundan ziyade zarar giderme esaslı olmasıdır<sup>193</sup>.

---

<sup>191</sup> Ekmekçi: 2013, s.314.

<sup>192</sup> Çolak, Mahmut, Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Uygulamaları, Desen, Ankara 2009, s.43.

<sup>193</sup> Çolak: 2009, s.1.

#### **IV.B.1. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Açısından İşveren Sorumluluğu**

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, anlatılara uygun işlevini yerine getirebilmesi için kaynak bazında güçlü olması gerekmektedir. Kaynakların sorumsuzca harcanması ve yönetilmesinden kaynaklı uzun süre büyük miktarlarda tutarlar ödemek zorunda kalan kurum işlevini yerine getiremeyecek şekilde zayıflar. Yasal önlemlerin alınmadığı işyerleri ve yasal önlemleri almayan işverenler nedeniyle çalışanların sağlıkları kaybolacak ve uzun vadede kurum sağlığı kaybolan sigortalıların zararını yeterince karşılayamayacak hale gelecektir. Bu nedenle zararı karşılayamayan kurum işverene yüklenen yükü de artırmak durumunda kalacaktır. Bir süre sonra hem işveren hem kurum hem de işçi meydana gelen olaylardan zararlı çıkacaktır ve ekonomik olarak ülke de ciddi boyutta zarara uğrayacaktır<sup>194</sup>.

Bu tür zararların ortaya çıkmaması için işverenin hem işçi karşısında hem kurum karşısında çeşitli sorumlulukları mevcuttur.

##### **IV.B.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Açısından İşverenin Kuruma Karşı Sorumluluğu**

İşveren kuruma ödediği primler ile iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumların ortaya çıkması durumunda üstüne düşen sorumlulukları peşinen yerine getirmektedir. Ancak bu ifade salt bir gerçeklik taşımamaktadır. Çünkü bu durumda kurum böyle bir olay gerçekleştiğinde işverene yapılan yardım ve ödemeleri rücu edememesi gerekliydi. Ancak durum bundan farklı olarak işveren belirli koşul ve sınırlar altında sorumlu tutulmuştur. Buradaki sebep kusurlu işveren ile kusursuz işverenin arasındaki farkın oluşturulmak istenmesinden ileri gelmektedir. İşverene rücu edilen sorumlulukların bedelleri ile işverenin kurallara daha çok uyan tedbirli ve dikkatli olmaya yöneltilen bir durum oluşmaktadır. Bu sosyal güvenliğin ana maksadına uygun bulunan bir husustur<sup>195</sup>.

İşveren kesiminde beklenti kusurun derecelendirilmesi yönündedir. Esasen doğrudan bir kasıt olmadığı takdirde bir sigortalı çalışan örneğin çatıdan ayağı kayıp düşerek ölse dahi işveren doğrudan sorumlu olmayacağından kurumun zararı

---

<sup>194</sup> Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Yetkin Yayıncılık: Ankara, 2007, s.827.

<sup>195</sup> Yelekçi: 2002, s.331.

üstlenmesi ve hak sahiplerine yönelik karşılaması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay da kusuru olmayan işverenin sorumlu olamayacağını ifade eden kararlar vermiştir<sup>196</sup>. Nitekim işveren kesimi de hafif kusurlardan ötürü kendilerine rücu eden davalarla karşı karşıya gelmek istememektedir. Öte yandan iş kazası veya meslek hastalığına bilinçli bir şekilde sebep olan işveren için kasıt varlığı hükmü verilmektedir. Burada sonuçların istenip istenmemesi kastın varlığını ortadan kaldırmamaktadır. İşverenin yaptığı eylemin hukuka aykırı olmasa dahi sonucunun hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmekle yükümlü olması söz konusu olup ihmal veya ağır ihmal sorumluluğu ile karşı karşıya kalacaktır.

5510 sayılı Kanun 21. Maddesinin fıkrasına göre “iş 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” ibaresi bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun’un 76’ncı maddesinin birinci fıkrasına göre, “işveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65’inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır” ibaresi mevcuttur. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise “birinci fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür” ifadesi yer almaktadır.

İşverenler, gerekli tedbir ve önlemleri almalarının yanı sıra çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim de vermek zorundadırlar. Ancak sadece bu da yetmeyebilir. Nitekim bazı çalışanlar işyerinde aldıkları eğitime rağmen gerekli güvenlik önlemlerini

---

<sup>196</sup> Y.10.HD. 4.7.1974, E.3252, K.4811, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim 01.09.2019)

uygulamayıp ihmal edebilmektedirler. Bu duruma karşın işverenler sürekli denetim halinde olmak zorundadırlar<sup>197</sup>.

Tüm önlemlerin alınmasına karşın yine de iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelebilmektedir. Bu tip durumlar “kaçınılmazlık” adı altında değerlendirilmektedir. Kaçınılmazlık durumu eğer işveren herhangi bir önlemi dahi almamışsa ve illiyet bağı bu önlemi almamakla varsa söz konusu olamaz. Ancak tüm önlemlere rağmen bu olumsuz sonuç gerçekleşiyorsa kötü tesadüf olarak da nitelenebilecek kaçınılmazlık durumu ortadadır.

İşverenin sağlıklı bir ortam sağlamadığı ve bundan ötürü iş ile hastalık arasında illiyet bağının kurulabildiği olayların meydana geldiği durumlar dışında işverenin sorumluluğu ortadan kalkmaktadır. Bu tür durumlarda işçi meslek hastalığı oluşmasından kaynaklı Kurum hastalık sigortasından faydalanabilir<sup>198</sup>.

5510 sayılı Kanun 21.maddesinin ikinci fıkrasına göre “iş kazasının 13.maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir. Bununla birlikte Kurum iş kazasını kanunda öngörülen bildirim süresinden sonra öğrense bile yasal çerçevede sigortalıya yardım yapmak zorundadır” ifadesi yer almaktadır. Bu durum iş kazası ve meslek hastalığının Kanuni süresi içinde kuruma bildirilmemesi halindeki sorumluluğunu açıklamaktadır.

5510 sayılı Kanun 23.maddenin birinci fıkrasına göre sigortalı çalıştırmaya başladığının 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” ifadesi yer almaktadır<sup>199</sup>.

5510 Sayılı Kanun’un 23’üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, “birinci fıkrada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri

---

<sup>197</sup> Kurt, Resul “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren ve Meslek Mensuplarının Yükümlülükleri”, Mali Çözüm, S.73, 2005, s.72.

<sup>198</sup> Civan, Orhan Ersun, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, Ankara Üniv. Hukuk Fak. Dergisi, 64 (4) 2015, s.1015-1070.

<sup>199</sup> Aslanköylü Resul, SSK ve Bağkur Kanunu ile Karşılaştırmalı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Cilt:II, 2017, s.446.

tutarı, 21'inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir” ifadesi bulunmaktadır.

#### **IV.B.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Açısından İşverenin Sigortalıya Karşı Sorumluluğu**

Esas itibariyle iş güvenliği konusunda çalışanların sahip olmaları gereken haklar anayasal olarak da güvence altına alındığı için işveren açısından çalışanlarına dair alınması gereken önlemlerin hukuksal dayanakları içinde kamu hukuku alanını da dahil etmek mümkündür<sup>200</sup>. Kamu hukuku içinde de tıpkı özel hukukta olduğu gibi işverene çalışanların haklarına dair korunması gereken noktalar belirtilmiş ve bu noktaların ihlali durumunda karşı karşıya kalacağı yaptırımlar bildirilmiştir.

İşverene çalışanı için gözetim, koruma, ihtimam ve yardım gibi yükümlülükler verilmiştir. Bu yükümlülüklerin özünde iş sözleşmesinde ekonomik ve sosyal açıdan zayıf konumda olan ve hukuki olarak korunması gerekli kişilerin kişiliği, onur ve haysiyetleri, çıkarları ve sarf ettiği emeğin iş dolayısıyla hakkının verilmemesi veya uğrayabileceği zararlara karşı gerekli tedbir ve önlemlerin sağlanması borcundan kaynaklı olma hali yer almaktadır<sup>201</sup>.

İşverenin sigortalıya karşı sorumluluğu ile ilgili iki görüş hakimdir. Bunlardan biri kusur sorumluluğu bir diğeri ise kusursuz sorumluluktur. Kusur sorumluluğu görüşü işveren ancak kusuru var ise hukuken sorumlu tutulabilecek kusuru yoksa herhangi bir sorumluluğu olmayacaktır. Bu görüşte esas alınan nokta koruma ve gözetme borcunun temel belirlenmesiydi. Kusursuz sorumluluk ise, kusur olmasa ile işverenin sorumlu tutulması görüşüdür. İş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda meydana gelen zararda şayet zarar ile olguların illiyet bağı varsa işveren sorumludur görüşü savunulmaktadır<sup>202</sup>.

#### **IV.B.2. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu**

İş kazası ve meslek hastalığı halinde işveren, işveren vekili ve sigortalı haricinde kalan kişiler söz konusu konuda üçüncü kişileri temsil etmektedir. 5510 Sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre “iş kazası, meslek hastalığı

<sup>200</sup> Baloğlu Cem, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2013

<sup>201</sup> Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri İstanbul 2014, s. 320.

<sup>202</sup> Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2017, s. 556.

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 rücu edilir” ifadesi yer almaktadır<sup>203</sup>.

Üçüncü kişilerin hafif ihmali dolayısıyla iş kazası gerçekleştiği takdirde sigorta kurumu sigortalıya hakkını ödemekle birlikte ihmali yapan üçüncü kişiye de kusurun her derecesiyle rücu edebilecektir. Şayet daha ağır bir durum olan kasıt hali varsa kurum yine sigortalıya hakkını verir ancak tamamını kasdi davranışı ispatlanan kişiye rücu ederek ondan tahsis etmektedir<sup>204</sup>.

#### **IV.B.3. Sendika Sorumluluğu**

İşçi sendikalarının devlet, kurum ve işveren haricinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda üstlerine düşen görevi yerine getirmeleri uygun olmalıdır. Bu hususta mevzuatların devamlı takipçisi olmak, gerçekleşen olaylara reaktif tepkiler vererek tekrar gerçekleşmemesi için önlemler alınmasını sağlamak, henüz gerçekleşmemiş olaylara ise proaktif davranış göstererek tedbirler uygulanmasını sağlamak görevleridir. Sendikaların amacı Sendikalar Kanunu gereğince “üyelerinin hak ve menfaatlerini korumaktır”. Bu sebeple toplu iş sözleşmelerinde parasal konuların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular da yer almalıdır<sup>205</sup>.

#### **IV.B.4. İşçilerin İşveren Karşısında Sorumluluğu**

Öğretide işverenin sigortalıya karşı sorumluluğu ile ilgili kapsam daha önce ifade edilmişti. Bu durumlar haricinde sigortalı kişinin sorumluluğu ve aynı zamanda işverenin sorumluluktan kurtuluşu ile ilgili birkaç neden mevcuttur. Bu nedenler mücbir sebebin ortaya çıkışı, sigortalının kusuru ve daha önce açıklanan üçüncü kişinin ağır kusurunun mevcut olmasıdır. Mücbir sebep, yıldırım düşmesi, deprem olması gibi önlenemez durumları ifade etmektedir. Üçüncü kişinin ağır kusurunun bulunması ise kasıtlı bir davranışı işverenin ve işverenin vekilinin haricinde birinin

---

<sup>203</sup> Aslanköylü: 2017, s.474.

<sup>204</sup> Kurt, s.497.

<sup>205</sup> Akbay: 2012, s.120.



gerçekleştirmesidir. Bunlar haricinde işverenin işveren karşısındaki sorumluluğu sigortalının kusuru ölçüsünde değerlendirilir<sup>206</sup>.

Sigortalının kusuru ya da zarar görenin kusuru genel ifadeyle normal bir durumda çalışanın zarara uğramamak için kaçınacağı davranış biçiminden ne kadar sapıldığı ölçüsünü ifade etmektedir. Bu durum işçinin uğradığı zararın kendi davranış biçiminden kaynaklı olarak illiyet bağıını ikinci plana itmesiyle doğrudan alakalıdır. İşçinin %100 kusuru veya kastı olmadığı takdirde Yargıtay kusurun indirimini gerçekleştirebilir. Bu durum gerçekleştiğinde işçi işvereni sorumlu tutamaz ancak %100 kusur veya kasıt yoksa Kurumdan para alabilir<sup>207</sup>.



---

<sup>206</sup> Akın Levent, İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt, Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası, Kasım 2013, s.36

<sup>207</sup> Karataş: 2019, s.57.

## BÖLÜM 5

### SONUÇ

İSG'nin amacı iş ortamında çevresel, kültürel, genel ve radikal değişiklikler yapmaktır. Geçtiğimiz yıllarda, dünya ekonomisi hem olumlu hem de olumsuz etkilerle sarsıldı. Bugün dünya hızla değişiyor, her şey geliyor, örgütsel uygulamalar değiştiriliyor. İnsanlarda yapı ve yaşamın boyut süresi uzatılmıştır

Mesleki güvenlik ve sağlık (İSG) genel olarak, çalışanların sağlığını ve refahını olumsuz yönde etkileyebilecek, işyerinde veya işyerinden kaynaklanan tehlikelerin tahmin edilmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi; çevre topluluklar ve genel çevre. Bu alan, çok sayıda disiplinin ve sayısız işyerinin ve çevresel tehlikelerin bulunduğu büyük ölçüde zorunludur.

Ulusal İSG sistemlerini oluşturan tüm “yapı taşlarını” koordine etmek ve uygulamak için, hem işçilere hem de çevreye koruma sağlayan geniş bir yapı, beceri, bilgi ve analitik kapasiteye ihtiyaç vardır.

İş kazalarının, yaralanmaların ve hastalıkların ve büyük endüstriyel felaketlerin insani, sosyal ve ekonomik maliyetleri uzun süredir, bireysel işyerinden ulusal ve uluslararası kadar her seviyede endişe kaynağı olmuştur. Mesleği önlemek, kontrol etmek, azaltmak veya ortadan kaldırmak için tasarlanmış önlemler ve stratejiler tehlikeler ve riskler teknolojik ve ekonomik değişimlere ayak uydurabilmek için yıllar içinde sürekli olarak geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Yine de, yavaş gelişmelere rağmen sürekli, mesleki kazalar ve hastalıklar hala çok sık görülmekte ve insan sıkıntısı ve ekonomik yük açısından maliyeti önemli olmaya devam etmektedir.

Yakın tarihli bir ILO raporunda, her yıl dünyada 2 milyon meslek ölümünün meydana geldiği tahmin edilmektedir. Bu ölümlerin en yüksek oranlarının işle ilgili kanserler, dolaşım ve serebrovasküler hastalıklar ile bulaşıcı hastalıklar. Ölümcül ve

ölümcül olmayan yıllık iş kazalarının toplam oranının 270 milyon olduğu tahmin edilmektedir Yaklaşık 160 milyon işçi işle ilgili hastalıklardan ve yaklaşık üçte ikisinden mustarip iş kazaları ve iş kazaları, önceden bilinen ve mevcut önlem ve yöntemleri uygulayarak ortadan kaldırılabilecek önlenebilir faktörlerden kaynaklanmaktadır.

İş sağlığı ve iş güvenliğinin Kurumsal Sosyal teşvik etmeyi amaçlayan yoğun bir inisiyatif gelişimine tanık olunmuştur, bu da sosyal ve çevresel kaygıların firmanın karar alma sürecine gönüllü olarak entegrasyonu anlamına gelmektedir (European commission, 2002; European commission, 2006). Toplumsal olarak sorumlu olmak, insan sermayesine yatırım yaparak ve firmanın kararlarının sonuçlarından etkilenen sosyal paydaşlarla ilişkileri yöneterek, sadece yasalara uymanın ötesinde düşünmek anlamına gelir. Uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ortamının aranması ve bir risk kültürünün teşviki önleme, firmanın temel sosyal sorumluluklarından ikisidir ve bu nedenle iş sağlığı ve iş güvenliği büyük önem arz etmektedir.

506 sayılı eski Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ve halen yürürlükte olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde iş kazası ile ilgili çalışanı fiziki ya da ruhi zarara uğratan beş madde bulunmaktadır. Bu beş madde yukarıda iş kazası kavramı açıklanırken tanımında ifade edilmiştir. Ancak bu tanımda “istenilmez ve dıştan meydana gelen bir etkenden kaynaklanan olay” gibi açıklamaların öngörülmediği aşıkardır. Bu sebeple Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında iş kazası, Borçlar Hukuku anlamındaki bir kazadan ayrılmakta ve buna bağlı olarak Yargıtay'ın bir işçinin kendi canına kıyması olayını dahi Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından “iş kazası” olarak değerlendirildiği kararı bulunmaktadır<sup>208</sup>.

Meslek hastalıkları, iş koşullarından kaynaklanan hastalıklardır. Bu iş ve hastalık arasında doğrudan ve nedensel bir ilişkidir. Meslek hastalıkları, yalnızca belirli işlerde çalışan insanlar için olan hastalıklardır. Örneğin, tozlu ortamlarda çalışan insanlarda pnömokonyoz oluşabilir veya zehirlenme sadece öncülük eden işlerde çalışan insanlarda ortaya çıkabilir. Genellikle kronik hastalıklar olan meslek hastalıkları, uzun süreli etkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Mesleki hastalık

---

<sup>208</sup> Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Beta Yayınları Cilt:II, İstanbul 2001, s. 1896, Yargıtay 10. HD, 23.03.1979 tarihli, 1979/2413 E., 1979/2759 K. Sayılı kararı.

tanımının bazı mesleklerde çalışmasının yanında, uzun zamandır belirli bir işyerinde çalışan mülke dahil edilmesi gerekir

5510 sayılı kanunun öngördüğü haklardan yararlanan meslek hastalığı olan kişiler için, sigortalı, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenen süreden daha uzun sürmemelidir. Bu durumda olan insanlar gerekli belgelerle SGK'ya başvurabilirler. Herhangi bir meslek hastalığı klinik ve laboratuvar bulguları tarafından belirlendiğinden ve çalışma sonunda meslek hastalığına yol açan faktörler içerisinde belirlendiğinden, meslek hastalıkları SGK'nın uygulanması ve ardından Yüksek Sağlık Konseyi'nin onayı tarafından kabul edilebilir.

Meslek hastalıklarının tanımına göre, bu hastalıklar olabilir. İşlerin çeşitliliği nedeniyle ayırt edilir. Nitekim meslek hastalıkları, hastalıklara neden olan fiziksel faktörlerin türü nedeniyle kimyasal, biyolojik vb. grupları olarak bölünmüştür. Organ veya sistem tablosuna göre hastalığa bir başka yaklaşım (mesleksi solunum yolu hastalığı gibi mesleksi cilt hastalıkları), sınıflandırma yapılmıştır. Ülkemizde bu iki yaklaşım sosyal güvenlik mevzuatı ile değerlendirilmiştir.

Dünya ekonomisi 20. yüzyıldan itibaren hızla artan üretim ile birlikte büyük bir gelişim kat etti ve emeklilik fonları, engelli maaşları, sağlık güvenceleri gibi ülkelerin insani gelişmişlik düzeyini olumlu etkileyen bütçeler ayrılmaya başlandı. Bununla birlikte hukuki alanda da birçok gelişme oldu. Patron ve işçilerin arasındaki güç dengesizliği kanunlarla dengelenmeye çalışıldı. Bu denge ve güçsüz tarafın korunan hakları ile toplum refah seviyesi artarken bireylerin adalet sistemine olan inançları kuvvetlendi<sup>209</sup>. İşte böyle bir ortamda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bu gelişmenin bir sonucudur. Günümüzde gerek gelişmiş ülkeler olsun gerek gelişmekte olan ülkeler olsun dünyanın birçok yerinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yapılmakta ve maluliyet yaşayan kimselere devlet ve sigorta kuruluşları birçok yardımda bulunmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve amacı açıklanırken ilk aşamada bireyin topluma geri kazandırılmaya çalışıldığından bahsedilmiştir. Bu kapsamda öncelikle zarara uğramış kimseye sağlık yardımları yapılmaktadır. İkincil olarak ise

---

<sup>209</sup> Özkan, Fulya. Uluslararası İlişkilere Disiplinlerarası Yaklaşım: Tarih ve Teori Üzerine Bir Değerlendirme. Uluslararası İlişkiler Dergisi, 16.61, 2019 ss.5-22.

parasal yardımlarda bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerinin özelliklerinden ilki koruyucu sağlık hizmetleridir. Koruyucu sağlık hizmetlerinin önemi son yirmi, otuz yılda iyice artmıştır. Çünkü kişilerin tedavisi, kabiliyet veya akli melekelerinin azalmış olup da geriye getirilmeye çalışılması, sağlığın bozulmadan önce korunabilmesinden daha zor ve daha maliyetlidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi de gerek toplumsal gerek kişisel anlamda oluşacak zararların giderilmesinden daha kolay ve daha ucuzdur. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldikten sonra ortaya çıkan zararın en fazla şekilde giderilebilmesi de şarttır. Sağlık yardımları iş kazası ve meslek hastalığı geçiren kimseye birçok başlık altında sunulmaktadır. Bunların ilki muayene ve tedavi, daha sonrasında iyileştirme araçlarının sağlanması, protez araç ve gereçlerin tedariki, takılması, onarımı, yenilenmesi, eğer mevcut sağlık kuruluşunda tedavi yetersiz kalıyorsa yurtiçi ya da yurtdışına sigortalının gönderimi, rehabilitasyon hizmetleri ve dinlenme, eve yatırma olarak ayrılabilir.

Sigortalı çalışan kişi, karşılaştığı iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle parasal olarak kayba uğramaktadır. Bu kaybın mümkün olduğunca giderilmesi nedeniyle birtakım parasal desteklerin sunulması amaçlanmaktadır. Burada aranan şart, sigortalı kişinin yaşadığı iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde geçici veya sürekli olarak işgöremez hale gelmesidir. Sigorta kapsamında çalışana geçici veya sürekli işgöremezlik geliri, ölüm durumu olduğunda hak sahiplerine gelir bağlanması, cenaze masraflarının karşılanması gibi yardımlardır.

Sosyal güvenlik kapsamında ayrılan ödenekler çalışanın ücreti anlamına gelmemektedir. Çünkü çalışan bir üretim yapmakta ve bunun karşılığını almakta değildir. Sadece çalışmadığı süre boyunca yoksulluk içerisine düşmesini önlemek amacıyla alınan tedbirlerdir. Buna karşılık tazminat ile ödenek de farklı şeylerdir. Tazminat bir kusur neticesinde uğranılan zararın karşılanması için bedel olarak verilmekte iken buradaki ödenek sosyal devlet anlayışının gereği olarak ödenmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını yitiren sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. Bu gelir bağlanırken herhangi bir prim ve ödeme süresi gibi durumlara bakılmaz. 5510 sayılı Kanun 3. Maddesinin 7.fikrasında işgöremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı alan kişilerin vefatıyla eş, çocuk, anne ve babaya gelir bağlanması veya ödeme yapılması durumu

ifade etmektedir. Hak sahiplerinin ölüm aylığından faydalanabilmesinde sigortalının ölümünden önce hak sahiplerinin geçimini sağlıyor olması şartı aranmaktadır.

Alman Hukukunda olduğu gibi sigortalının ölümünden sonra ödenecek ölüm parası formüle dayandırılmıştır. Buna göre sigortalının gelirinin %70'i hak sahiplerine paylaştırılmaktadır. Ayrıca dul eşin sosyal sigorta kurumundan aylık alıyor olmaması da gereklidir.

5510 sayılı Kanun 20.maddesinin ikinci fıkrasına göre, “iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmesi sebebiyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34.madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır” ibaresi bulunmaktadır. Bu maddede iş yapabilirliğinin çoğunluğunu yitirmiş kişilerin tekrar iş bulup gelir elde edememesine karşın hem kendisi hem de baktığı kimseler sosyal koruma altına alınmaktadır.

İşçi ve işveren arasında iş kazası ya da meslek hastalıkları ile ilgili kapsam söz konusu olduğunda belirli esaslar doğrultusunda maddi tazminat söz konusu olabilir. İşçinin içinde bulunduğu durum maddi zararın belirlenmesinde esas alınırken bazı kendine has unsurlardan da faydalanmak gereklidir. Bu unsurlar, işçinin meslekte kazanma gücünü kayıp etmesinin oranı, iş görme ile ilgili sürenin uzunluğu, o dönemdeki yaşam süresinin ortalaması, kaza anındaki ücreti ve müterafik kusur oranıdır. Ancak tazminat hesaplarında son rakama ulaşılmak için söz konusu unsurlar yeterli olmaz. Nitekim ülkenin ekonomik durumundaki dalgalanmalara bağlı enflasyon durumu, işçinin gelecekte başka bir işe geçip geçmeyeceği, ne zaman emekli olacağına bilinmemesi, ölüm durumunun bilinmemesi, zararın iş hayatındaki geleceğini ne kadar sarsabileceğindeki belirsizlik gibi nedenler kesin bir sonucun oluşmasına her daim engel olacaktır. Tüm bunlar göz önüne alındığında tazminat hesaplamasının formülleri etkin bir şekilde işlememekte ve varsayımlar üzerinden ilerlemektedir.

Sosyal güvenlik olgusunun iş kazası ve meslek hastalığı gibi olgularda hem işveren hem işçi hem de üçüncü kişiler için birçok faydası mevcuttur. İş kazası beklenmedik bir anda ortaya çıkan ve planlı olmayan bir durumdur. Meslek hastalığı

ise sebebi zamana yayılmış olsa da, zararının son raddede aniden şiddetlenmesi veya ortaya çıkması söz konusu olabilir. Bu tip durumlarda işçinin kaderinin işverenin nazarına bırakılmasının sakıncaları vardır. İşveren işçi için yeterince sağduyulu olmayabilir ve bu karar onun inisiyatifine bırakılamaz. Aynı şekilde işveren de aniden ve beklenmedik bir durumda ödeme yapma yükümlülüğü altına girmek zorunda kalacaktır. Bu tür durumların artması toplumsal olarak da ekonomik olarak da zararlara yol açacaktır. Bu nedenle sosyal güvenlik tarafların her biri için en uygun çıkar yol olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu, “iş kazası ve meslek hastalıkları veya hastalık sigortası sonucu sigortalılarına yaptığı yardım ve ödemeleri, bunlara neden olan işveren veya üçüncü kişilerden geri alma hakkına sahip kılınmıştır. Bu düzenleme; getirdiği ilke ve esaslara göre kendine özgü bir sistem ortaya koymuştur. Rücu esasları klasik sorumluluk ilke ve esaslarından ayrılmıştır. Yargıtay içtihatlarında gerçek zararı aşkın tazminatların söz konusu olduğu gibi, Borçlar Kanunu sistemiyle bağdaşmayan zaman aşımı uygulamasının ortaya çıktığı görülmektedir. Öte yandan Kurumun rücu hak ve talebinin geleceğe uzandığı ve klasik tazminata ilişkin esastan ayrılmak zorunda kalındığı, ayrıca zarara neden olan işverenler ile üçüncü kişiler arasında farklı sorumluluk kuralları uygulandığı, bunların ödemelerine karşın, zararın doğması durumunda; özel sigorta sisteminden farklı olarak, zarardan, sorumlu tutulduğu görülmektedir”. Bununla birlikte rücunun işverenler ve üçüncü kişiler üzerinde hem yaptırım hem de caydırıcı etkisi olduğu bilinmektedir

## KAYNAKLAR

- Akpınar Teoman, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ekin, Bursa, 2014
- Aktay A. Nizamettin, Arıcı Kadir, Senyen/Kaplan E. Tuncay, *İş Hukuku*, Gazi, Ankara, 2013
- Akbıyık, Nihat; Koç, Muzaffer; *Türkiye’de İş kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri*, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2011, Sayı: 2, s. 129-176
- Apan, Ahmet, *Türkiye’de Kalkınma Planları Ve Sosyal Güvenlik Reformu*, Türk İdare Dergisi, s.195, [www.tid.gov.tr/makaleler/ahmet\\_apan\\_193-217.doc](http://www.tid.gov.tr/makaleler/ahmet_apan_193-217.doc)
- Apan, Ahmet, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Reformu*, 2007, <http://ahmetapan.blogcu.com/turkiye-de-sosyal-guvenlik-sistemi-ve-reformu/2621720>
- Arıcı, Kadir, *Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Sosyal Güvenlik Hakkı*, Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu, s.195, Gazi Üniversitesi
- Arıcı Kadir, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi, Ankara, 2015
- Aydın İbrahim, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Seçkin, Ankara, 2015
- Ayhan, Abdurrahman, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s.41-55, Ocak, 2012
- Bayram, Fuat, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, Beta Basım Yayın, 2008
- Başkan, Ş., *Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları*, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(1), 687-719
- Başpınar, Sena, *Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sy. Ilo Sözleşmesi’ndeki Risklerin Mukayeseli Hukukta İncelenmesi*, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mukayeseli Hukuk ABD sunumu, <https://slideplayer.biz.tr/slide/9234585/>
- Bayrı, Osman, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı:2, s.18-60, 2012



- Çelik Nuri, Caniklioğlu Nurşen, Canbolat Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 2017
- Demir Fevzi, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Albi, İzmir, 2017
- Ditch John, *Introduction to social security*, Routledge, Londra, 1999
- East, Robert, *Social Security Law*, MacMillan Press, London, 1999.
- Eser Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü*, Ekin, Bursa, 2016
- Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim; *Bireysel İş Hukuku*, Beta, İstanbul, 2014
- Gökbayrak, Şenay, *Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010.
- Göze, Ayferi, *Liberal, Marxist, Faşist, Nasyonal Sosyalist Ve Sosyal Devlet*, Beta Basım Yayım, İstanbul 2009.
- Güngör, Turan, “*Anayasası’nın Sosyal İçeriği ve Avrupa Sosyal Hukukuna Uyumu*”, *Bilgi Güz 2010 Sayı 55: 165- 192*
- Güvercin, Ali; Mil, Halil İbrahim; *Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2016, Sayı:27, s.82-101
- *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi, 1. Baskı, Eskişehir, Ocak 2013.
- Kaplan, Tuncay Senyen, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015
- Karakaş, İsa, *İş Kazası & Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları*, Yazarın şahsi yayını, Ankara, 2012
- Korkusuz, Refik, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Basım Yayın, Bursa, 2013
- Korkusuz, Refik; Uğur, Suat, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 3.B., Bursa 2013.
- Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza; Caniklioğlu, Nurşen; *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2014
- Heredero, Ana Gomez, *Social Security as a Human Right*, Council of European Publishing, Human Rights File No: 23, 2017
- Kayacan, Altan, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları*, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2018.

- Kwong-leung Tang ve James Midgley “The Origins and Features of Social Security” *Social Security, the Economy and Development*, Eds.: Kwong-leung Tang ve James Midgley, Palgrave, New York, 2008
- Laçiner, Vedat; Yavuz, Ömer; *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Afetler Karşısındaki Durumu*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 27, Sayı:4, 2013. ss.63-89
- Levent, Recep, *Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Gelişimi*, 2013, 23 Şubat, <https://www.isvesosyalguvenlik.com/dunyada-ve-turkiyede-sosyal-guvenligin-gelisimi/>
- Sayın, Ali, *ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi/The Effects Of Norms And Supervisory Mechanism Of International Labour Organization On Turkish Labour Legislation*, Çalışma Dünyası Dergisi, s. 19
- Schouken, Paul, *EU Social Security Law: The Hidden ‘Social’ Model*, Tilbury University, 2016, February 19
- Scheubel, Beatrice, *Bismarck’s Institutions A Historical Perspective on the Social Security Hypothesis*, Tübingen, Mohr Siebeck, 2013.
- Şenocak, Hasan, *Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi*, İstanbul Üniversitesi, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/9077>
- Songur, Levent; Songur, Gökçen; *Ekonomik Büyümede İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önemi ve Sosyal Tarafların Sorumlulukları*, Akademik Bakış Dergisi, 2018, Sayı:68, s.43-55
- Sözer, Ali Nazım, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2015.
- Şakar, Müjgat, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2011.
- Taş, H.Yunus, *Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri: Gebze İşkur Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2012, C.17, s.3
- Topaloğlu, Sıddık, *İş Kazası Ve Meslek Hastalığı*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2014.

- Tuaç, Pelin, *Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:32, Sayı:1, 2017, s. 201-241.
- Turan, Ercan, *Sosyal Güvenlik Hakkı*, Kamu-İş, Cilt:7, Sayı:3, 2003, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7316.pdf>.
- Tuncay, Can; Ekmekçi, Ömer; *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2013.
- Tunçomağ, Kenan, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, 5. baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1990.
- Tunçomağ, Kenan; Centel, Tanku; *İş Hukukunun Esasları*, Beta, İstanbul, 2013.
- Türkoğlu, İrfan, *Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik*, Akademik İncelemeler Dergisi, Sayı: 3, s.275-305, 2013
- Anayasal Bir Hak Olarak Sosyal Güvenlik Hakkı, İş ve Sosyal Güvenlik 4.0 Platformu, 2017, 15 Nisan, <https://www.sgk40.com/2017/04/anayasal-bir-hak-olarak-sosyal-guvenlik.html> ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
- Uluslararası İnsan Hakları Belgelerinde Sosyal Koruma Hakkının Genel Çerçevesi, Recep Kapar Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
- Sosyal İnsan Hakları Uluslar Arası Sempozyumu VII Bildiriler, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Güvenlik Denetmenleri Yayını, 1. Baskı, Denizli, 2015, Aralık, <http://www.sosyalhaklar.net/2015/2015index.htm> (Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
- Sosyal Güvenlik Sisteminin Genel Sorunları, <https://www.ismmmo.org.tr/docs/sosyalguvenlik/sosyalguvenlikstemininsorunlari.doc> ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
- Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihçesi, Sosyal Sigortalar Kurumu, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz> ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
- Anayasal Bir Hak Olarak Sosyal Güvenlik Hakkı, İş ve Sosyal Güvenlik 4.0 Platformu, 2017, 15 Nisan, <https://www.sgk40.com/2017/04/anayasal-bir-hak-olarak-sosyal-guvenlik.html> ( Erişim Tarihi: 15. 07.2019)
- Sosyal İnsan Hakları Uluslar Arası Sempozyumu VII Bildiriler, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Güvenlik Denetmenleri Yayını, 1. Baskı, Denizli, 2015,

- Aralık, <http://www.sosyalhaklar.net/2015/2015index.htm> ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
- Sosyal Güvenlik Sisteminin Genel Sorunları, <https://www.ismmmo.org.tr/docs/sosyalguvenlik/sosyalguvenliksistemininsorunlari.doc> ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
  - Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihçesi, Sosyal Sigortalar Kurumu, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz> ( Erişim Tarihi: 15. 07.2019)
  - Uluslararası İnsan Hakları Belgelerinde Sosyal Koruma Hakkının Genel Çerçevesi, Recep Kapar Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
  - <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz> ( Erişim Tarihi: 15.08.2019)
  - <https://www.ismmmo.org.tr/docs/sosyalguvenlik/sosyalguvenliksistemininsorunlari.doc> ( Erişim Tarihi: 15. 07.2019)
  - <http://www.sosyalhaklar.net/2015/2015index.htm> (Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
  - <https://www.csgb.gov.tr/media/6101/isg04.pdf> ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)
  - <https://www.sgk40.com/2017/04/anayasal-bir-hak-olarak-sosyal-guvenlik.html> ( Erişim Tarihi: 15.07.2019)
  - <https://www.sgk40.com/2017/04/anayasal-bir-hak-olarak-sosyal-guvenlik.html> ( Erişim Tarihi: 17.07.2019)
  - <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7316.pdf> ( Erişim Tarihi: 13.08.2019)
  - [https://www.isvesosyalguvenlik.com/dunyada-ve-turkiyede-sosyal- \( Erişim Tarihi: 12. 07.2019\)guvenligin-gelisimi/](https://www.isvesosyalguvenlik.com/dunyada-ve-turkiyede-sosyal- ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)guvenligin-gelisimi/) ( Erişim Tarihi: 18. 08.2019)
  - <https://www.kazanci.com.tr/> ( Erişim Tarihi: 18.08.2019)
  - <https://tuisag.com/is-kazalari-1> ( Erişim Tarihi: 12. 07.2019)