

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANA BİLİM DALI
İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

İŞ KAZASI KAVRAMI VE SONUÇLARI

Yüksek Lisans Tezi

HÜLYA YILMAZ

İSTANBUL 2013

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANA BİLİM DALI
İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

İŞ KAZASI KAVRAMI VE SONUÇLARI

Yüksek Lisans Tezi

HÜLYA YILMAZ

Danışman: DOÇ. DR. FUAT BAYRAM

İSTANBUL 2013



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı İŞ HUKUKU
VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi
HÜLYA YILMAZ'ın İŞ KAZASI KAVRAMI VE SONUÇLARI adlı tez çalışması,
Enstitümüz Yönetim Kurulunun 28.06.2013 tarih ve 2013/24-17 sayılı kararıyla oluşturulan jüri
tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 11.11.2013

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. FUAT BAYRAM	
2.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. EMRE ERTAN	
3.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. TOLGA ÖCAL	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Hülya Yılmaz
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Fuat Bayram
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans - 2013
Anahtar Kelimeler	: İş kazaları, destekten yoksun kalma tazminatı, iş kaybı tazminatı, maddi tazminat, manevi tazminat.

ÖZET

İŞ KAZASI KAVRAMI VE SONUÇLARI

İş kazası işçinin işyerinde veya işverenin gözetimi altında bulunduğu sırada dış sebeple ve aniden meydana gelen bir olay sonucu işçiyi bedence veya ruhça özre uğratan olaydır. İş kazaları çalışma hayatının en önemli konularından olup sadece kaza geçiren işçiyi değil beraberinde işçinin yakınları ile işveren ve toplumu da etkilemektedir. Kaza sonucunda geçici - sürekli iş göremezlik veya ölüm gerçekleşebilmektedir. Bunun neticesinde işçiye sağlık yardımlarının yanı sıra parasal yardımlar yapılmakta, işçi ve ailesine koşulları oluştuğunda tazminatlar ödenmektedir. Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde iş kazalarının işçi ve işverenler açısından ciddi sonuçlar doğurduğu aşikar olup iş kazalarının önlenmesi için ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde gerekli önlemler alınmalı ve denetimler yapılarak tarafların buna uyup uymadıkları kontrol edilmelidir.

Bu çalışmamda iş kazasının tanımı Sosyal Güvenlik Hukuku ile İş Hukuku anlamında ayrıntılı olarak incelenmiş sonra iş kazasının hukuki sonuçları ile sigortalıya ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak yardımlar kapsamlı olarak incelenmiş ve son olarak da iş kazalarının sonucu olan tazminatlar açıklanmıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Hülya Yılmaz
Field	: Labour Economics and Industrial Relations
Programme	: Labour and Social Security Law
Supervisor	: Fuat Bayram
Degree Awarded and Date	: Master - 2013
Keywords	: Occupational accidents, loss of support caused, severance pay, material compensation, moral indemnity.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL ACCIDENT AND CONSEQUENCES

Occupational accident is the incident which occurs all of a sudden due to external factors at the workplace of the worker or at a time when the worker is under the supervision of the employer, and causes physical damage and spiritual disability to the worker. While the occupational accident is one of the most important issues of the working life, it affects not only the worker himself/herself, but the relatives of the worker, employer and the society as well. As a result of the accidents, the workers may sometimes lose their lives or suffer from temporary or permanent incapacity. If they survive, they are provided with health aids and monetary contributions, and a relevant amount of compensation is paid to the worker and his/her family if the incident satisfies certain conditions. Considering all of these aspects together, it can clearly be stated that the occupational accidents may result in grave consequences for both employees and employers, and thus, necessary preventive measures should be taken within the framework of the relevant legal regulations and the prospective actors of these incidents should be inspected to check whether they duly take account of these measures.

In this study, after the definition of the occupational accident is thoroughly analyzed in terms of Social Security Law and Labour Law, the legal consequences of the occupational accidents and the contributions to be made to the insured worker and his/her beneficiaries in case of his/her death will be comprehensively studied, and the compensations that are the result of the occupational accidents explained

ÖNSÖZ

Tezimi tamamlayıp başarılı olmamda emeği olan değerli tez danışmanım sayın Doç. Dr. Fuat BAYRAM'a, bu süreçte beni hep destekleyen dostum Av. Gülşah TAŐDEMİR'e ve tüm hayatım boyunca her zaman yanımda olan aileme sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

İstanbul, 2013

Hülya YILMAZ

İŞ KAZASI KAVRAMI VE SONUÇLARI

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR

§ 1. GİRİŞ	1
------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMI

§ 2. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ANLAMINDA İŞ KAZASI	3
---	---

I. Tanımı	3
-----------	---

II. İlliyet Bağı	25
------------------	----

A. Sigortalının Gördüğü İş İle Kaza Arasında Bağlantı	25
---	----

B. Kaza İle Uğranılan Zarar Arasında Bağlantı	29
---	----

§ 3. İŞ HUKUKU ANLAMINDA İŞ KAZASI	31
------------------------------------	----

I. Tanımı	31
-----------	----

II. 6331 Sayılı Kanundaki Tanımın Geniş Yorumu	37
--	----

III. İlliyet Bağı	40
-------------------	----

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASININ HUKUKİ SONUÇLARI

§ 4. SOSYAL SİGORTA YARDIMLARI	46
--------------------------------	----

I. Kazanın Kuruma Bildirilmesi	46
--------------------------------	----

II. Geçici İş Göremezlik Ödeneği	49
----------------------------------	----

A. Tanımı ve Şartları	49
-----------------------	----

B. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Miktarı ve Hesaplanması	52
C. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi	54
III. Sürekli İş Göremezlik Ödeneği	56
A. Tanımı ve Şartları	56
B. Sürekli İş Göremezlik Ödeneğinin Miktarı ve Hesaplanması	58
C. Sürekli İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi	59
IV. Ölüm Geliri	63
V. Cenaze Yardımı	71
§ 5. MADDİ TAZMİNAT	72
I. Cismani Zarardan Doğan Tazminat	74
II. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	78
§ 6. MANEVİ TAZMİNAT	84
§ 7. RÜCU TAZMİNATI	89
I. İşverenin Kusurlu Davranışı Nedeniyle Sorumluluğu	91
II. Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Sorumluluğu	96
§ 8. İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU	103
§ 9. SONUÇ	105
KAYNAKÇA	

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı geçen eser
AÜHF	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
B	: Bası
BK.	: Borçlar Kanunu
Bknz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı
D.	: Dergisi
d.n.	: Dip not
Dr.	: Doktor
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labour Organization
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar

Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
md.	: Madde
Prof.	: Profesör
s.	: Sayfa
Send. K.	: Sendikalar Kanunu
SGH	: Sosyal Güvenlik Hukuku
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSS	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
SSK	: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigortalar İşlem Yönetmeliği
T.	: Tarih
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TTSİS	: Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü

v.d. : ve devamı

Yarg. : Yargıtay

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

YKD : Yargıtay Kararları Dergisi

§1. GİRİŞ

İşçiler ve işverenlerin birbirleri ile ve devletle olan ilişkilerini düzenleyen hukuk dalı İş Hukuku' dur.

İş Hukukunda güncel ve çağın gerekleri doğrultusunda işçinin korunması amacı ön plana çıkmıştır. Önceleri işçi, kendisinden maddi bakımdan üstün olan işverenin koşullarını kabul etmiş ve bu nedenle emeği, kazancı ve iş gücü sömürülmüş iken daha sonra işveren karşısında korunaklı hale gelmiş, mevcut çalışma koşullarını ve işini korumak amacıyla olan işçinin iş ilişkisinin sürekliliği önem kazanmıştır.

İş kazaları tarihsel süreç içerisinde “ ilk yasal düzenlemeye batı ülkelerinde, 19. Yüzyılın ikinci yarısında konu olmuştur. Konu Sosyal Sigortalar dışında toplumsal bir olay olarak yasal düzenlemeye konu olduğu gibi; daha sonraları sosyal güvenliğin kapsamı içerisinde olan 7 yahut 8 riskten biri sayılmış ve sosyal güvenliğin kapsamı içerisine alınmış nasıl diğer riskler yaşlılık, hastalık, analık, vesaire gibi riskler varsa iş kazaları da sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmıştır. Ülkemizde konu ilk defa 1936 tarihli 3008 sayılı İş kanununun ve 1926 tarihli Borçlar Kanunu hizmet aktine ilişkin düzenlemeleri bir yana, somut olarak iş kazalarına yönelik ilk düzenleme 1945 yılında 4772 sayılı iş kazaları ve meslek hastalıkları analık sigortası kanunuyla olmuş ve bu yasa daha sonra bildiğiniz gibi 506 sayılı yasa içerisinde yer alarak konu sosyal sigortalar bünyesinde düzenlenmiştir¹.

İş kazaları çalışma hayatının ortaya çıkardığı en önemli risklerdendir. Her iş kazası hem iş kazasına uğrayanda hem de toplumda büyük kayıplara yol açmaktadır. İş kazası sonucu gerek işçi gerek işveren ve gerekse toplum oluşan iş kazası sonucundan etkilenmektedir.

¹ Şahlanan, Fevzi, İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları, İş Emniyeti ve İş Koşullarının Geliştirilmesi Semineri, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, Prof. Dr. Ergun Önen'in Armağanı, İstanbul, 1990, s.3.

İş kazası ve meslek hastalıkları, kazazede, hasta işçiyi bedeni veya ruhi hasar içerisinde bırakmakla kalmamaktadır. Aynı zamanda işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimlerinin zorlaşmasına, destekten yoksun kalmalarına, derin hüznün ve elem duymalarına neden olmaktadır. Diğer yandan üretimde çalışmakta olan işçisinden yoksun kalan işletmede; üretimin ve siparişlerin aksamasına, kazaya maruz kalan işçinin yerine yeni işçinin ikame edilmesi ve eğitilmesi gibi maliyetlerle karşı karşıya kalınmaktadır². Bu doğrultuda iş sözleşmesinin tarafı olan işverene, işçiyi gözetme borcu yüklenmektedir. Sosyal Sigortalar Kanunu, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu ile gözetme borcu açıklanmakta ve işverenin sorumluluğu belirlenmektedir. İşçinin işverene karşı olan sadakat borcunun karşılığı olarak işveren işçisine karşı gözetme borcunu üstlenmektedir³. İşveren bu borç kapsamında, işçinin tüm kişilik haklarını, özellikle maddi bedensel değerlerini korumakla yükümlüdür⁴.

Birey, insanlık tarihinin her döneminde doğanın, ekonomik ve toplumsal yaşamın önüne çıkardığı tehlikelerin sonuçlarına karşı korunma ve güvenlik gereksinimi duymuştur. Tehlikeyle karşılaşan bireye güvence sağlamak, sosyal güvenlik kavramının varoluş nedenidir. Sosyal güvenlik kavramının içinde toplumsal korumanın amaç ve hedeflerini belirleyen politikalar ile bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan özgün hukuksal teknikleri içeren sistemler birlikte bulunmaktadır⁵.

Bu çalışmamızın ilk bölümünde iş kazası kavramı Sosyal Güvenlik Hukuku ile İş Hukuku Anlamında açıklandıktan sonra, ikinci bölümde ise iş kazasının hukuki sonuçları üzerinde durulacak, sigortalıya ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak yardımlar kapsamlı olarak saptandıktan sonra ise iş kazalarının sonucu olan tazminatlar açıklanmaya çalışılacaktır.

²Karakaş, İsa, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006, s.5.

³Turan, Kamil, Ferdi İş Hukuku, Ankara Kamu İş Yayını, 1993, s.107.

⁴Aydın, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002, s.61.

⁵İnce, Ergün, Çalışma Hukuku, Artı, İstanbul, 1998, s.403.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMI

§ 2. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ANLAMINDA İŞ KAZASI

I. Tanımı

Sosyal Sigortalar uygulamasındaki kaza, Borçlar Hukukundaki kazanın bazı özelliklerini taşımakla beraber ondan biraz farklıdır. Çünkü iş kazası, kazaya uğrayanın özel hayat alanı içinde değil, onun mesleki faaliyet alanı içinde meydana gelen kazadır⁶.

5510 sayılı SSGSS Kanunu iş kazası kavramının tanımında, eski 506 sayılı SSK'dan farklı olarak “arıza” yerine aynı anlama gelen “özür” kelimesinin kullanılması dışında anlam bakımından bir fark yoktur. SSK. 11. maddesi ile SSGSS Kanununun 13. maddesi arasında, ihtiva ettiği konular bakımından da bağımsız çalışanların ilave edilmesi dışında fark yoktur.

Her iki yasada benzer şekilde yer aldığı gibi, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence veya ruhça özre uğratan her olay iş kazasıdır. Olayın, iş kazası sayılması için sadece işyeri koşulları veya işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelmesi gerekmez. Başka bir anlatımla, kazanın işyerinde dolayısıyla, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelmesi yeterlidir. İşyeri ile ilgisi bulunmayan 3. kişilerin kasti veya taksirli eylemi, yıldırım düşmesi, deprem gibi doğa olaylarının neden olduğu kaza da iş kazasıdır⁷.

Buna karşılık olayın istenilmez ve dıştan meydana gelen bir etkenden kaynaklanması Kanunda öngörülmüş değildir⁸. 5510 sayılı SSGSS Kanununun 13. maddesi,

⁶ Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta, 14. Basım, İstanbul, 2011, s.286.

⁷ Balcı, Mesut, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, Sicil, 2006, S. 4, s.153.

⁸ Taşkent, Savaş, İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul, 2001, s.1951.

uyarınca iş kazası hal ve durumları belirtildiğinden bunun dışında olan olayların iş kazası olarak adlandırılması mümkün değildir.

Yargıtay da iş kazası sayılabilmesi için 5510 sayılı Kanunda belirtilen koşulları aramaktadır. Yargıtay'ın bir kararında olayın iş kazası sayılabilmesi sigorta olayına maruz kalan kişinin sigortalı olması ve sigorta olayının maddede sayılı sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur şeklinde belirtilmiştir⁹.

Buna göre iş kazası tanımı maddede şu şekliyle yer almaktadır;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

SSGSS Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi ile 5. maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) bentlerinde sayılan sigortalılar ile Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalıların iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelen olaylar iş kazası sayılacaktır.

SSGSS Kanununun 11. maddesinde ve İş K. 2. maddesinde işyeri tanımlanmıştır. SSGSS Kanun 11. maddeye göre; işyerinde 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 araçlar¹⁰ da işyerinden sayılmıştır.

⁹ Yarg. 21. HD. 11.04.2013 T., 2013/598 E., 2013/6694 K., Kazancı.

¹⁰ Araç deyiminden işyerine ait kamyon, otomobil ve otobüs gibi taşıt araçlarının yanı sıra sabit vinç, buldozer, dozer grayder gibi makine ve aletler de araç kavramına dahildir. İşverenin mutlaka bu araçların sahibi olması gerekmez. İşveren bu araçları kiralamış ya da ödünç almış da olabilir. Ayrıca aracın mutlaka işyeri sınırları içinde de bulunması zorunluluğu aranmamıştır. Demircioğlu, Murat, Sorularla Çalışma Mevzuatı, İTO, İstanbul, 1998, s.114.

Yasa ifadesinden açıkça anlaşılıyor olsa da eklenti niteliğindeki yerlerin işin görülmesi ile dolaylı da olsa bir ilgisinin bulunması gereklidir. Eklentilerin, üretim yapılan binaya yakın olması veya içinde olması gibi bir zorunluluk yoktur¹¹.

İş K. 2. maddesine göre; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İş Kanunundaki tanımdan hareketle işyeri vasfını kazanabilmek için işyerinde görülmekte olan işin niteliği önem kazanmaz¹². Maddenin kesin anlatımı sonucu, işyerinde meydana gelen kaza, işle ilgisi olup olmadığına, işçinin o sırada işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılacaktır¹³.

Yargıtay bu düzenleme nedeniyle uygulamada işyerinde meydana gelen her türlü zararlandırıcı olayı iş kazası olarak kabul etmektedir. Öyle ki Yargıtay pek çok durumda meydana gelen zararlandırıcı olayın kaza olup olmadığı üzerinde dahi durmamakta, sadece işyerinde meydana gelmiş olması nedenine dayanarak olayları iş kazası olarak değerlendirmektedir¹⁴. Örneğin bir büro çalışanının kazan dairesinde yaralanması hadisesi iş kazası sayılacaktır. İşveren tarafından temin edilen otelin tuvaletinde iş saatleri içinde meydana gelen kaza iş kazasıdır. İşyerinden 375 metre uzakta emniyet sahası dışında işçinin dereye yıkanmak için girmesi ve orada boğulması iş kazası değildir. Bekçi olan sigortalının işyerinden 20-25 metre uzaktaki ırmakta boğulmakta olan bir çocuğu salt insani duygularla kurtarmak isterken kendisinin dahi boğulup ölmesi iş kazası sayılamaz. Ancak, sigortalının işverene ait malı kurtarmak amacı ile denize dalması sonucu ölümü iş kazası

¹¹ Şahbaz, Başboğa, Zübeyde, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul, 2010, s.20.

¹² Süzek, İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2009, s.158.

¹³ Ulusan, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990, s.75; Atabek, Reşat, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978, s.52.

¹⁴ Caniklioğlu, Nurşen, Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s.70.

sayılmaktadır¹⁵. Tartışmanın işyerinde ve inşaat içinde başladığı, bu kişilerin birbirini kovalaması sonucu yaralanma olayının işyerinin belirli bir mesafe uzağında meydana gelmesi durumu iş kazasıdır¹⁶.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür¹⁷.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir. İşçi, işyerine ayak bastığı andan, işyerini terkedeceği ana kadar, çalışır durumda olsun olmasın, işverenin otoritesi altında olup olmadığı münakaşa dahi edilmeden ve bu hususun araştırılmasına mahal vermeden korunmaktadır. Bu bakımdan sigortalıların avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi¹⁸, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde¹⁹ kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

Yargıtay genellikle, yasanın açık lafzına uygun olarak kazanın işyeri sınırları içinde meydana gelmesini sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazasının varlığı için tek başına yeterli görme eğilimindedir. Örneğin öğle tatilinden sonra görevine dönerken tren

¹⁵ Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan C. II, İstanbul, 2001, s.1899.

¹⁶ Yarg. 10. HD., 2.10.1997 T., 6247 E., 6372 K., Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar, Yetkin, 2. Baskı, Ankara, 2004, s.437.

¹⁷ Balcı, İşverenin Sorumluluğu, s.153.

¹⁸ İntihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 110 maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunamayacağı için işveren ve onun halefi olanlar Kuruma karşı sorumlu tutulamaz. Yarg. 10. HD. 05.07.2004 T., 4465 E., 6425 K., Sinerji.

¹⁹ İş sözleşmesi devam ettiğinden ve sigortalılık niteliğini kaybetmediğinden bahse konu kaza, iş kazası sayılacaktır. Karakaş, İsa, Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s.221; Tuncay./Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.293; Aksi görüş için bkz. Şahlanan, a.g.e., s.109.

çarpması sonucu yaşamını yitiren işçi bakımından, tren yolu davalı işverene ait işyerinden geçtiği için başka bir deyişle zararlandırıcı sigorta olayının meydana geldiği yer işverenin hakimiyet alanında bulunduğundan bu olay Yargıtay'ca iş kazası sayılmıştır²⁰.

Yıllık ücretli iznini geçirdiği sırada işçinin her nasılsa geldiği işyerinde kazaya uğraması iş kazası sayılmaz. Ancak bu işçi, işverenin çağırması üzerine ya da ücretini almak için işyerine gelmiş bulunuyorsa geçirilen kaza iş kazası olur²¹. Çünkü işçi kısa bir süre dahi olsa işverenin otoritesi altına girmiştir. Sigortalının işyerinde çalışırken terörist saldırısı sonucu ya da başka kişilerce öldürülmüş olmasını da Yargıtay iş kazası saymış bulunmaktadır²².

Yargıtay'a göre, işini bitirdikten sonra otelde banyo yaparken karbonmonoksit zehirlenmesinden ölme olayı iş kazası değildir. Buna karşın, sigortalının işyerinde yatmasına mahsus edilen yerde üçüncü kişinin tedbirsizliği sonucu ölümü iş kazasıdır. Çünkü burası işyerinden sayılır. Keza, fırında yatakhane olarak gösterilen yerde yatan işçinin çıkan yangın sonucu ölümü iş kazasıdır. Ancak Yargıtay bir kararında lojman, işin görüldüğü yerle aynı binada olsa dahi işyerinden sayılamayacağı için intihar olayını iş kazası saymamıştır²³.

İşin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle sigortalıya yatacak yer vermek ile sosyal amaçlı (lütuf) olarak mesken (lojman) tahsis etmek arasında bir farklılık mevcuttur. İşletmenin bahçesinde de olsa, işverenin kira karşılığı sağladığı sosyal amaçlı konutlar işyerinden sayılamaz ve koruma kapsamı dışında kalırlar²⁴.

²⁰ Yarg. 21 HD., 2.6.1997, 3596 E., 3672 K., İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 2003, s.291.

²¹ Sözer, İş Kazası Kavramı, s.1904.

²² Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.293.

²³ Yarg. 10. HD., 24.6.1976 T., 77 E.,5006 K., Yarg. 10. HD., 3.6.1976 T., 8915 E., 4334 K., Yarg. 10. HD., 17.11.1975 T., 3993 E., 6073 K., Yarg. 9. HD., 21.10.1969 T., 7602 E., 10056 K., Sözer, İş Kazası Kavramı, s.1899 vd.

²⁴ Sözer, İş Kazası Kavramı, s.1900.

Yargıtay işin niteliği gereği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yemek–uyku ve dinlenme yeri olan karavan da işyerinden sayılı diyerek karavan önünde meydana gelen tartışma sonucu ölen işçinin ölümünü iş kazası olarak kabul etmiştir²⁵.

Birden fazla işyeri ile sigortalılık niteliği bulunan SSGSS Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar, her bir işyerinde meydana gelen olayların bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Sigortalının işyeri, Kuruma yapılan bildirimlerden tespit edilebileceği gibi, yapılacak araştırmalarla sigortalılık niteliğine ilişkin elde edilebilecek belgelerden de tespit edilebilir.

Kanununun 11. maddesindeki; “sigortalının işini yaptığı yer” ifadesinden sigortalının fiilen çalıştığı yani esas işini gördüğü yerin anlaşılması gerekmektedir. Aynı maddenin 2. fıkrası hükmüne göre de işin niteliği bakımından iş yerine bağlı bulunan yerlerle diğer eklentilerinde işyerinden sayılması gerektiğinden maden işletmeleri, karayolları, demir yolları gibi işletmelerde çalışanların esas işini gördüğü yerden tamamen ayrı bir bölgede ve işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunduğu sırada meydana gelen bir kazanın, olayın sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinden dolayı iş kazası sayılmasına imkan bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği bir kalp krizi veya başka bir hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmamaktadır²⁶. Yargıtay ise işyerinde çıkan bir tartışma sonucu sigortalının kalp krizi geçirerek ölmesini iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yüksek Mahkeme daha yeni kararlarında kalp krizi sonucu ölümü, sırf işyerinde geçirildiği için iş kazası sayılması için yeterli olduğunu kabul etmektedir. Yüksek Mahkemenin diğer kararları da işyerinde geçirilen kalp krizi sonucu ölümü iş kazası sayma yönündedir. Kurumun 2011/50 sayılı genelgesinde, dışarıdan bir etki veya herhangi bir olayla ilgili

²⁵ Yarg. 10. HD., 18.3.2004 T., 28 E., 2048 K., Aslanköylü, Kanun Yorumu, s.435.

²⁶Karakaş, Uygulamalı Sosyal Güvenlik, s.221.

olmaksızın işyerinde geçirdiği kalp krizi veya bir başka hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümü iş kazası sayılmamıştır²⁷.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada iş kazasına uğraması şeklinde bir yasal düzenleme yapıldığı için sigortalıya geniş bir koruma alanı sağlandığı açıktır. Sigortalının her ne sebeple olursa olsun işyerinde olduğu sırada uğradığı her kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir. İşçi, işyerine ayağını bastığı andan itibaren işyerini terk edeceği ana kadar ister çalışsın, ister çalışmasın işverenin otoritesi altında olduğu kabul edilecektir²⁸.

İş kazası çalışma süresi içinde meydana gelmiş olmalıdır. Ayrıca ara dinlenmelerde koruma kapsamındadır. Yargıtay Botaş'ta kalorifer bakım işçisi olarak çalışan ve işyerinin bekar lojmanlarında kalan davacıların miras bırakanının olay günü, haftalık izinde olmakla beraber bazı ödemeleri almak üzere işyerine geldiği, o an ödeme yapılmadığı için civardaki plaja giderek serinlemek amacı ile denize girdiği ve denizden topladığı midye kabuklarını yıkamak için plajın yanında bulunan kantinin önündeki su musluğunu açmak istediği sırada, kaçak elektrik akımına kapılması sonucu öldüğü, olayın meydana geldiği yerin davalıya ait sosyal tesisler alanı içinde bulunduğu gerekçesiyle işçiyi iş kazasına uğramış kabul etmiştir²⁹. Grev esnasında greve katılan bir işçinin herhangi bir nedenle işyerinde uğradığı kazada hiç kuşkusuz iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir. Bu durumda kaza ile iş arasında ilgi aranmaması gerekir³⁰.

Bunun gibi, işyerinde kaç işçinin çalıştığı da önemli değildir. Bir işçinin çalıştığı yer, örneğin kapıcı çalıştıran konut işyeridir. Aynı şekilde, işyerinin kamu veya özel kesime ait bir işyeri olması ya da işin kapalı veya açık bir yerde yapılmasının da bir önemi yoktur.

²⁷Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.292.

²⁸ Bigat, Şevket, Güney, Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları, Zigana, İstanbul, 2008, s.60.

²⁹ Yarg. 9. HD. 09.11.1981 T., 13829 E., 15901 K., Sinerji.

³⁰ Taşkent, a.g.e., s.1956; Aksi yöndeki görüşe göre, "... kaza işyerinde olmuş olsa dahi işle bir ilgisi bulunmadığından grev esnasında grevcinin uğradığı kaza iş kazası değildir", Esener, Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1978, s.633; Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.292; Hatta grevcinin, işverenin çağırdığı toplantıya katılmak veya grevden önce hakkettiği ücretini almak üzere, işyerine gidiş veya dönüşü ya da işyerinde bulunduğu sırada maruz kaldığı olay, iş kazası kabul edilmez. Olgaç, Cüneyt, 200 Soruda Sosyal Sigorta Uygulamaları ve Genel Sağlık Sigortası, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2006, s.43.

Ayrıca, işverenin o yerin maliki olması da zorunlu değildir. İşin yürütülmesi için kiralanan veya işverenin kullanımına bırakılan yerler de işyeri sayılır³¹.

Yine, sigortalılar akşam evlerine gittikten sonra gizlice işyerine gelip ve işyerinde sofraya oturup eğlenmeye başladıktan sonra bir kazaya uğramışlarsa, sırf sigortalı olmaları ve işyerinde buldukları sırada olayın meydana gelmiş olması, olayın bir iş kazası olarak nitelenmesini sağlamaz. Çünkü olayın, işverenin denetimi dışında gerçekleşmesi ve aralarında uygun neden-sonuç ilişkisinin (illiyet bağı) olmaması, olayın bir iş kazası olarak nitelendirilmesine manidir³². Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kararında; işyerinde bulunma olgusunun rıza ile ve hizmet akdinin öngördüğü edimi yerine getirme amacıyla işyerinde bulunma anlamını taşıdığını belirterek işyerinin tatilde olduğu bir zamanda, işverenin rızası dışında ve salt orada içki içmek amacıyla işyerine girilmesi ve bu sırada olayın meydana gelmiş olması durumunu iş kazası saymamıştır. Böylece Yargıtay'ın işyerinde bulunmayı amaç yönünden sınırlaması, yasanın başkaca koşul aramayan açık sözü ile olduğu kadar işyeri yatakhane dışında iş saatleri dışında meydana gelen olayı iş kazası sayan önceki kararı ile de çelişki yaratmıştır³³.

5510 sayılı Kanunun kapsamına giren bir işyerinde meydana gelen iş kazasının saptanması durumunda; işveren, “sigortalının hizmetlerini Kuruma bildirsin veya bildirmesin, primlerini ödesin veya ödemesin” sigortalıya ve hak sahiplerine bu yardımlar kurumca sağlanır. Ancak kurum, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre, sigortalıya ve hak sahiplerine yaptığı bütün yardımları işverene ve üçüncü kişilere rücu eder³⁴.

- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

³¹ Süzek, İş Hukuku, s.158.

³² Bigat, a.g.e., s.62.

³³ Yarg. 10 HD., 10.5.1983 T., 2308 E., 2482 K., Türk Milli Komitesi, 2003, s.291.

³⁴ İnciroğlu, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, Legal, İstanbul, 2008, s.85.

Kaza işyerinde olmasa bile, örneğin sigortalının işveren tarafından işyeri dışında bir görevle başka bir yere gönderilmesi veya sigortalının işin gereği olarak işyeri dışına çıkması halinde uğradığı kaza iş kazası olarak değerlendirilir³⁵.

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş sırasında maruz kalınan kaza iş kazasının tüm özelliklerini yansıtmaktadır. Çünkü kaza doğrudan doğruya yapılan iş nedeniyle meydana gelmiştir. Yürütülen iş unsuru öne çıkmıştır. Olayın, işyeri dışında, ancak işverence yürütülen veya gördürülen işle ilgili olması, iş kazasının ortaya çıkması yönünden yeterlidir. Yürütülmekte olan işten amaç, işverence yapılan görevlendirmeye yöneliktir. İş gereği, yapılması gerekli tüm çalışmaları bu kapsamda değerlendirmek gerekir³⁶.

Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi ile 5. maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) bentlerinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle işyerinde veya işyeri dışında; Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalıların yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında meydana gelen kazalar iş kazası olarak sayılacaktır.

506 sayılı Kanun'da, iş kazası sayılan hal ve durumlardan olan, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalarla ilgili olarak, "çalışma konusu nedeniyle" kıstası bulunuyordu. Bu kıstas çok geniş yorumlanmaya açık olduğu için, 5510 sayılı Kanun ile birlikte bu ibare yerine "yürütmekte olduğu iş nedeniyle" kıstası getirilmiştir. Bu düzenleme nedeniyle, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının yürüttüğü işle doğrudan bağlantısı olmayan kaza olaylarının da iş kazası sayılmasının önüne geçilmiş olundu³⁷.

³⁵ Limon, Resul, SSK'da İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolu, Ankara, Tes İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1998, s.11.

³⁶ Araslı, Utkan, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, C. I, Turhan Kitapevi, Ankara, 2002, s.416.

³⁷ Geçer, Bekir, Sosyal Güvenlik Reformu Uygulayıcı Rehberi, İstanbul, 2008, s.101.

Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılanlar bakımından “ işverenleri tarafından yürütülmekte olduğu iş ” ifadesiyle, sigortalının işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı teminat altına alınmaktadır.

Bendin içeriği bir iş sözleşmesine göre çalışan, sigortalılar bakımından bir değişiklik yaratmamakta, dolayısıyla bu konuda uygulamada bir sorun yaşanması olasılığı söz konusu olmayacaktır. Fakat hüküm bağımsız çalışanlar bakımından sorun yaratıcı niteliktedir. Gerçekten, 5510 sayılı Kanuna göre, bağımsız çalışanların işyeri dışında uğradıkları kazanın iş kazası sayılması için “ yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle ” meydana gelmektedir. Bu hüküm çerçevesinde, bağımsız çalışanların yürütmekte oldukları iş ya da çalışma konusu ibaresinin nasıl değerlendirileceği, bu ibarelerin sınırlarının nereye kadar gidebileceği yargı bakımından da çok kolay olmayacaktır. İşyeri dışında bir kazaya uğrayan 4/I (b) kapsamında sigortalı, uğranılan kazanın yürüttüğü işle ya da şirketin faaliyet alanıyla ilgili olduğu örneğin hammadde almak için yolda olduğu, bir iş görüşmesine gittiği gibi birçok iddiayı ileri sürebilecektir. Bu iddialar gerçeklik payı taşıyabileceği gibi sadece sosyal sigorta yardımlarından yararlanmak amacıyla da ileri sürülebilecektir. Oysa bir iş sözleşmesine göre çalışanlar bakımından bu tür kazaların iş kazası sayılması, kazaya uğradığı sırada işverenin otoritesi altında olduğu varsayıldığı için korunmaktadır. İspat açısından da açıkça ya da dolaylı olarak “ işverence görevlendirme ” olgusu kolaylık sağlamaktadır. Bağımsız çalışmada işveren kavramı mevcut olmadığı için görevlendirmeden söz etmek de mümkün olmayacaktır. Bu nedenle, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinin ardından bağımsız çalışanların işyeri dışında uğradıkları kazaların yürütülen iş ya da çalışma konusu nedeniyle olup olmadığı yargıyı oldukça meşgul edecektir düşüncesindeyiz³⁸.

³⁸Caniklioğlu, a.g.e., s.71.

Buna göre, torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlasında çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlasında çalışan sigortalının traktörü devirerek yaralanması, beyaz eşya tamir bakım servis işyerinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir³⁹.

Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalıların işyeri dışında yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır. Kasaphane işyeri işleten sigortalının getirilen etleri almak için işyeri dışına çıktığında bir aracın kendisine çarpması, marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması gibi kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir. Ancak Yargıtay'a göre, başka bir işyerine oradaki kavgayı görmek saiki ile giden ve orada vurulan sigortalının uğradığı kaza işkzası sayılmaz⁴⁰.

- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

Günümüzün küreselleşen dünyasında, ticaretin uluslararası bir boyut kazanması ile iş hayatında meydana gelen gelişmeler sigortalı işçilerin yurt içinde ve yurtdışında görevle başka yerlerde de işlerini yürütmeleri sonucunu doğurmuştur⁴¹.

İşçiler işyerinde görevlerini ifa etmekle birlikte zaman zaman işveren tarafından işyeri dışına gönderilebilmektedirler. Bu durumda sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana

³⁹ Olgaç, Cüneyt /Tuncay, Süleyman /Bulut, Mehmet, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, Bilge, Ankara, 2011, s.64.

⁴⁰ Yarg. 10. HD. 2/10/1997 T. 6247 E., 6372 K., Sinerji.

⁴¹ Şahbaz, a.g.e., s.25.

gelen kazaların iş kazası sayılması gerekmektedir⁴². Burada göz önünde bulundurulması gereken husus, meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitine bağlı bulunmaktadır. İşçi her ne kadar işyeri dışında bulursa da işverenin otoritesi altındadır⁴³. Bir başka deyişle, bu tür olaylar, sigortalının, işverence yapılan görevlendirmeler sonucu, yol süresi veya işini yapmadığı normal ve makul sayılabilecek yaşantı sınırları içerisinde maruz kalınabilecek olumsuz durumları içine alacaktır⁴⁴.

Yasa hükmü (m. 13/A, c) bağımsız çalışanları hükmün kapsamı dışında tutmak amacıyla, “ bir işverene bağlı olarak çalışan ” ibarelerini eklemektedir⁴⁵. İşveren, sigortalıyı işyeri dışında bir görev ifa etmekle yükümlü tutabilir; bu görev yerinin aynı veya başka bir ilde veya yabancı bir ülkede olması önem taşımaz.

İşveren tarafından, işyerinde çalışan bir sigortalının işverenin evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirilmesi halinde işverenin evine sigortalının gidip gelmesi sırasında uğradığı, muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde sigortalının bu iş için gidip gelmesi sırasında ve mükellefin bulunduğu yerde çalışması sırasında meydana gelen olayların iş kazası sayılması gerekmektedir. 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

⁴² İşveren sigortalıyı kayınpederinin tedavisi için refakatçi olarak gönderdiğine göre olay iş kazasıdır. Yarg. 21. HD., 1.7.2004 T., 5027 E., 6479 K., Balcı, İşverenin Sorumluluğu, s.181.

⁴³ Sigortalının olay günü işverene ait traktörle, yine işverene ait bahçedeki bağ-çubuklarını taşımak için traktörün arkasına trafik kurallarına uygun olmayarak 3 römorku arka arkayatakmak suretiyle yolda seyir sırasında trafik polislerince denetim sırasında yakalandığı, görevli polislerin römorkları birbirinden ayırdıkları, ayrı ayrı bunları götürdüğü sırada traktörü devirmek suretiyle altında kalarak öldüğü, sigortalının işveren tarafından görevlendirildiği bu görevin yerine getirilmesi sırasında olayın meydana geldiği ve olayın iş kazası olduğu açık seçik ortadadır. Yarg. 21. HD., 18.10.2001 T., 7094 E., 6867 K., Balcı, İşverenin Sorumluluğu, s.172.

⁴⁴ Araslı, a.g.e., s.416.

⁴⁵ 5510 sayılı Kanunda iş kazasının unsurları sınırlamaya gidilerek sigortalıların aleyhine bir durum doğmaktadır. Çünkü sigortalının mesleki faaliyeti gereği başka bir yere gitmesi ve bu yüzden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda ve sigortalının işinin gereği bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelen olaylar, kendi nam ve hesabına çalışanlar yönünden iş kazasının kapsamı dışında bırakılmıştır. Hançer, Bekir, 5510 Sayılı Kanun ile Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların İş Kazası ve Meslek Hastalığı İşlemleri, Mali Çözüm, S. 90, 2008, s.247-248.

sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir⁴⁶.

Sigortalıyı görevle ayrıldığı işyerinden aynı işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla boş zamanlar da dahil olmak üzere, tüm risklere karşı sigortalı saymak sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşer⁴⁷. Yargıtay işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonra bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi sonucu; işverence görevlendirilen sigortalı işçinin, olay günü dükkanda malzemeleri almak üzere görevlendirildiği ve gerekli alış verişini müteakip uğradığı yol üzerinde bulunan babasına ait başka dükkanda silahlı tecavüze uğrayarak ölmesinde ölüm olayını sigortalı işçiden yapılması istenilen işin kapsamı itibariyle tamamlanması için geçmesi gerekecek normal sürenin dışında, ancak hoşgörü sınırları içerisinde kabul edilecek bir zaman kesiti içerisinde vuku bulduğu gerekçesiyle iş kazası olarak kabul etmiştir⁴⁸. Yargıtay bir kararında, sigortalının gittiği Bandırma'da akşam yemeği için denizdeki lokantaya motorla gidip dönerken motorun batması sonucu sigortalının ölmesi olayının, oy çokluğu ile iş kazası olduğu sonucuna varmıştır⁴⁹.

Yargıtay verdiği bir kararında, sigortalının görev nedeniyle seyahat ederken, işverene ait bir araçla yolda yaptığı bir trafik kazasını tamamen eğlenmek ve gezmek amacıyla meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle iş kazasından kabul etmemiştir⁵⁰.

⁴⁶ Karakaş, Uygulamalı Sosyal Güvenlik, s.223; Atabek'e göre işçi işyerini terk ettiği andan tekrar işyerine veya meskenine dönünceye kadar geçen zaman zarfında her türlü rizikoya karşı güvence altında olmakla birlikte boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde geçirmelidir. Haklı bir neden olmadan rizikodan kaçınmalıdır. Atabek, a.g.e., s.64.

⁴⁷ Yarg. 10 HD. 2.6.1983 T., 2601 E., 3302 K., Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, İstanbul, 2012, s.335.

⁴⁸ Yarg. HGK. 5.6.1996 T., 228 E., 454 K. Aslanköylü, Kanun Yorumu, s.434.

⁴⁹ Bigat, a.g.e., s.67.

⁵⁰ Yarg. 21 HD. 29.4.2002 T., 2036 E., 3525 K., Sinerji.

Keza Yargıtay Suudi Arabistan'a görevli giden şoförün güzergahını değiştirerek döviz bozdurmak için döviz bürosuna giderken geçen zamanda meydana gelen kazayı iş kazası saymıştır. Keza görevli giden sigortalıların gidiş güzergahında bulunan parka ait bankta dinlenirken geçirdiği kazayı da iş kazası sayılmıştır. Kuşkusuz hiç gereği yokken zaman geçirmek amacıyla sigortalının kaytarmak amacıyla parkta ki banka oturması dinlenme amacıyla değilse hoşgörüle karşılanmaz⁵¹.

Verilen görevin, sigortalının yaptığı asıl işle ilgili olup olmaması da önem taşımaz. Sonuç itibariyle sigortalı, işverenin işi için başka bir yere gitmektedir. Öyleyse işverenin otoritesi altındadır⁵².

Yargıtay'ın bir kararında, sigortalının gönderilmiş bulunduğu yere giderken ölüm olayının meydana gelmiş bulunması yönü kesinlikle belli olmayıp şüpheli kalmaktaysa sigortalı yararına değerlendirme ilkesi gereğince ağır basan olasılık olarak sigortalının görevle gönderildiği yere giderken kazaya uğradığının ve dolayısıyla da olayın iş kazası niteliğini kazandığına hüküm verilir⁵³.

d) SSGSS 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

İş K. 74. maddesi gereğince kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Asıl olan süt izninin işyerinde kullanılmasıdır. Ancak, imkanları olmayan işletmelerde kadınların her gün işe süt izni süresinde erken gelip erken ayrılması uygulanabilir. Böyle bir durumda mesai başladığı andan itibaren kadın işçi evde veya yolda

⁵¹ Yarg. 10 HD., 3.2. 1987. T., 19 E., 430 K., 13.10.1987 T., 5024 E., 5139 K., Aslanköylü, Kanun Yorumu, s.432.

⁵² Olgaç, a.g.e., s.45.

⁵³ Yarg.10.HD. 09.10.1984 T., E.1866, K.1976, Olgaç /Tuncay/Bulut, a.g.e., s.134.

bir kazaya uğrar ise bu olay iş kazası sayılacaktır. Bunun için iznin amaç dışı kullanılmıyor olması yeterlidir.

Emzirme izin süresinin çalışma süresinden sayılmasının bir yansıması olarak SSGSS Kanununun 13/I, (d) bendi gereğince emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar iş kazası sayılmaktadır. Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5'inci maddesinin (a) ve (g) bentlerinde sayılan sigortalıların, İş Kanununda belirtilen sürelerde işveren tarafından ayrılan emzirme odasında veya çocuğun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır.

Diğer bir ifadeyle, emziren kadının uğradığı kazanın meydana geldiği yerin ve sebebinin önemi yoktur. Zira düzenlemede aranan kriter, emzirmenin yapıldığı yer değil, ona ayrılan zaman dilimidir. Dolayısıyla olayın iş kazası olarak kabulü için, süt verme için ayrılan zaman dilimi içinde meydana gelmesi yeterli sebep olarak dikkate alınacaktır⁵⁴. Buna göre; kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş geliş esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılmalıdır.

Emzirme izni, işyerinde kreş varsa işyeri sınırları içinde kullanabileceği gibi, sigortalının evinde veya çocuğun bulunduğu yerde de kullanılabilir. Gerek işyeri sınırları içindeki kreş veya emzirme yerlerine gidiş geliş esnasında, gerekse işyeri sınırları dışındaki eve veya çocuğun bulunduğu yere geliş gidiş esnasında meydana gelen olaylar iş kazası olarak görülecektir⁵⁵.

Bağımsız çalışanların ise süt izni yoktur. Çalışma ilişkisinin niteliği göz önünde tutulduğunda böyle bir izinden söz etmek mümkün de değildir. Zira bağımsız çalışmada izin alacak bir makam yani işveren bulunmamaktadır. Buna karşılık sosyal sigorta hak ve

⁵⁴ Akın, Ebru, Pakin, Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, Legal, İstanbul, 2005, s.38.

⁵⁵ Alper, Yusuf, Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Ekin, Bursa, 2003, s.215.

yükümlülüklerine ilişkin Yönetmelik Taslağının 38. maddesine bir hüküm konularak bu haktan bağımsız çalışan sigortalıların da yararlanması olanağı tanınmıştır. Anılan hükme göre, bağımsız çalışan sigortalı Kuruma vereceği bir dilekçe ile emzirme iznini hangi saatler arasında kullanacağını bildirecek ve bu saatler arasında meydana gelen kaza da iş kazası kabul edilecektir. Ancak Kanunla tanınmayan bir hakkın Yönetmelikle tanınıp tanınamayacağı konusunun ayrıca tartışılması gerekir⁵⁶.

- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

SSK.'da işverence sağlanmış toplu taşıma aracı ile işyerine gidiş ve geliş esnasında sigortalının kazaya uğraması iş kazası olarak kabul edilmişken, SSGSS Kanununda sigortalının işyerine gidiş ve geliş sırasında kazanın olması halinde bu durum iş kazası sayılarak toplu taşıma aracı koşulu ortadan kaldırılmış ve sigortalının işyerine gidiş ve geliş halini kapsayacak şekilde iş kazası kapsamı genişletilmiştir. Böylece sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş-geliş sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır. Burada önemli olan işverence sağlanan bir taşıtın bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleridir.

Bu husus sigortalıların toplu olarak taşınmalarına bağlayan hükmün uygulamada yarattığı adaletsizlikleri giderme amacı taşımaktadır. 506 sayılı Kanunda hükmün metnine çok bağlı kalındığında, örneğin, işveren tarafından sağlanan araçla işe giden, ancak aracın tek bir sigortalıya tahsis edilmesi halinde uğranılan kazanın iş kazası olarak kabul edilmemesi gerekmektedir. Bunun gibi, sadece serviste meydana gelen kazanın iş kazası sayılması, örneğin servisi beklerken meydana gelen kazanın iş kazası sayılmaması da çok isabetli olmamaktaydı⁵⁷. Sigortalı işçinin, işyerine giderken bindiği belediye otobüsünden

⁵⁶Caniklioğlu, a.g.e., s.72.

⁵⁷Caniklioğlu, a.g.e., s.72.

indikten sonra bir aracın çarpması sonucunda yaralanması olayında kaza ile iş arasında uygun neden sonuç bağı bulunmadığı için iş kazası sayılmıyordu⁵⁸.

Nitekim Aslanköylü, “toplu götürülüp getirilme sırasında” ifadesinin daraltıcı değil genişletici yorumlanması gerektiğini, “sırasında” sözcüğünün toplu gidiş gelişleri hazırlayan faktörleri de kapsadığını belirtmekte, bu bendin sigortalıların salt taşıt aracına bindikleri ve indikleri zaman kesintiyle sınırlı bir şekilde anlaşılması gerektiğini ifade etmektedir⁵⁹. Yargıtay sonrasında verdiği değişik kararlarla toplu taşımaya ilişkin hükmü olabildiğince geniş yorumlamaya çalışmış örneğin servise binerken ya da indikten hemen sonra meydana gelen kazaları iş kazası olarak kabul etmiştir⁶⁰.

İşverenin kiraladığı bir minibüs veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların sabah evlerinden işyerine, işin bitiminde de işyerlerinden evlerine getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen trafik kazası, tam olarak durmamış araçtan sigortalının inerken düşerek yaralanması veya araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olay iş kazası sayılması gerekmektedir⁶¹. Yargıtay servis otobüsünden indikten sonra işyerine gitmekte iken işyerine 30-40 metre kala karayolunda aracın çarpması olayını iş kazası olarak kabul etmiştir⁶².

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 19.06.1992 tarihli ve Esas: 1991/15658, Karar: 1992/6893 sayılı kararıyla, 506 Sayılı Kanun'daki açık toplu taşıma şartını aşmaya çalışmakta ve sigortalının işverence tahsis edilen özel araçla işe getirilip götürülmesi sırasında uğradığı silahlı saldırı sonucu ölümü olayını iş kazası saymakta, bu konuda toplu ve münferit taşıma arasında herhangi bir ayırım yapılamayacağı neticesine ulaşmaktadır.

⁵⁸ Yarg. 10. HD., 26.09.1989 T., 4351 E., 6491 K., Sinerji.

⁵⁹ Aslanköylü, Kanun Şerhi, s.487.

⁶⁰ Servis aracını beklediği sırada meydana gelen kaza iş kazasıdır. Yarg. 21. HD., 14.05.1996 T., 2674 E., 2738 K., Sinerji.

⁶¹ Karakaş, Uygulamalı Sosyal Güvenlik, s.224.

⁶² Yar. 10. HD., 19.11.1987 T., 6147 E., 6285 K., Aslanköylü, Kanun Yorumu, s.443; Aksi görüş; Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır. Karakaş, Uygulamalı Sosyal Güvenlik, s.224.

Kararda; sigortalının gazetenin hem yazarı hem de genel koordinatörü olması ve mesai saatlerinin toplu taşımadan yararlanmasına imkân vermemesi karşısında, işverence tahsis edilen araçla işine getirilip götürülmesi sırasında meydana gelen olayın iş kazası sayılmamasının kanun koyucunun amacına aykırı düşeceği ifade edilmiştir. Zira amaç, işverenin aracıyla işe getirilip götürülenlere güvence sağlamaktır. Kararda, toplu taşımaya güvence sağlanırken münferit taşımaları dışlamak, çoğun içinde azın da bulunacağı kuralıyla da bağdaşmaz, denilerek açık kanun hükmüne aykırı biçimde yorum yapılmasına rağmen kararın sonucu hakkaniyete uygundur⁶³.

5510 sayılı Kanundaki bu düzenleme, bu gibi ayırım ve zorlamaları ortadan kaldırmıştır. Artık sigortalının işverence sağlanan herhangi bir taşıtla evinden işine gitmek ya da işinden çıkıp evine gelmek üzere yolda geçirdiği sürelerde meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır⁶⁴. Bu durumda sigortalının kendi aracı ile işe gidip gelirken yapmış olduğu kaza iş kazası sayılmayacaktır⁶⁵.

Belirtelim ki bu hüküm de sadece Kanununun 4/I (a) ve (c) bendi çerçevesinde sigortalı olanlar için uygulama alanı bulacaktır. Bentte işverence sağlanan taşıttan söz edildiği için bağımsız çalışanların evden işe, işten eve gitmek için yolda buldukları sırada meydana gelen kazalar iş kazası sayılmayacağı gibi, 4/I (a) ve (c) bendi çerçevesinde sigortalı olanların kendi özel araçları ya da toplu taşıma araçları ile işe gidip dönerken uğradıkları kazalar da iş kazası sayılmayacaktır⁶⁶.

Burada üzerinde durmamız gereken diğer bir konu “işverence sağlanan taşıt” ve işe gidip gelme” ibaresinden ne anlaşılması gerektiğidir. İşverence sağlanan taşıt kavramına, servis dahil olmakla birlikte işverenin özel olarak bazı işçilere araç tahsis etmesi halinde bu

⁶³Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Der Yayınevi, İstanbul 2006, s.198.

⁶⁴Caniklioğlu, a.g.e., s.73.

⁶⁵Yarg. 21. HD., 28.6.2001 T., 4592 E., 5149 K., Balcı, İşverenin Sorumluluğu, s.171.

⁶⁶Caniklioğlu, a.g.e., s.73-74.

araçlarda bu kapsamda değerlendirilecektir. Önemli olan aracın sigortalıya görevinin ifası ya da işe gidip gelmesi için tahsis edilmesidir.

Aracın tahsisinin süreklilik taşıması da gerekli değildir. Kısa süreli bir tahsis olması ve sigortalının bu araçla işe gidiş geliş sırasında kazaya uğraması halinde de bu kaza iş kazası sayılmalıdır. Buna karşılık sigortalılara yol parası verilmesi gibi durumlar işverence sağlanan araç ibaresine dahil edilemez⁶⁷.

İşe gidip gelme ibaresinin içeriğine bakıldığında; işçilerin toplu olarak taşınması durumunda güzergah bakımından bir belirlilik olduğu için, işçinin uğradığı kazanın işe gidip gelme sırasında olup olmadığının tespitinde bir sorun olmayacaktır. Ancak işverence sağlanan özel araçla işçinin işe gidip gelmesi halinde belirli bir güzergah bulunmamaktadır.

Bu açıdan Kanunda her ne kadar işçinin olağan olarak kullandığı güzergahta uğradığı kazanın iş kazası sayılacağına ilişkin bir ölçüt getirilmemişse de, uygulamada bağlayıcı olmamakla birlikte kural olarak böyle bir ölçüte ihtiyaç olacağı kanaatindeyiz. Gerçekten, sigortalının kazaya uğradığı sırada “işe gittiğinden” söz edebilmek için, kaza yerinin ev ile işyeri arasında uygun bir yerde olması gerekir. Böyle bir durumda, özellikle kazanın meydana geldiği saatin işe gidiş açısından olağan bir saat olması halinde sigortalının ayrıca başka bir hususu kanıtlamasına gerek olmamalıdır. Buna rağmen Kurum ya da duruma göre işveren sigortalının o yerde bulunma nedeninin işe gitme değil, özel yaşamına ilişkin bir ihtiyaçtan kaynaklandığını iddia ediyorsa bunu inandırıcı delillerle kanıtlamalıdır. Ayrıca günlük hayatın ihtiyaçları ve bazı zorunluluklar nedeniyle, sigortalının olağan güzergahını değiştirmesi her zaman mümkündür. Dolayısıyla, örneğin bir kaza ya da yolda yapılacak çalışmalar nedeniyle sigortalının bir başka güzergahı kullanması halinde meydana gelen kaza da iş kazasıdır. Sigortalı her zaman kullandığı güzergahı zorunlu nedenlerle değiştirebileceği gibi, bunun dışında da her zaman bu güzergahı değiştirme olanağına sahiptir. Örneğin akşam bir yakınının evinde kalıp da sabah

⁶⁷Caniklioğlu, a.g.e., s.74.

işe giderken bambaşka bir yerde iş kazasına uğrarsa bu da iş kazası sayılmalıdır. Buna karşılık, işe giderken önce bir arkadaşı ile buluşup özel bir işini görüşmek isteyen sigortalının uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilmeyecektir⁶⁸.

Araçlar işyeri kavramı içinde sayılmaktadır. Ancak Yargıtay HGK'nun bir kararında; aynı araçta muavinlik yapan çocuğa sarkıntılıkta bulunması sonucu çocuğun tepki göstererek şoförü yaralaması olayında “yasa koyucunun amacı, olayın vuku bulunduğu yer ve zaman ile davacının davranışı birlikte değerlendirildiğinde davalıların sorumluluk koşullarının gerçekleştiğinden söz edilemez” gerekçesiyle iş kazasının bulunmadığını belirtmiştir⁶⁹. Doktrinde, kararı uygun bulanların yanında eleştirenlerde vardır. Eleştiri, 506 sayılı kanun 110. madde “Kastı veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya ... geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımları yapılır.” şeklindeki ifadede yola çıkılarak yapılmaktadır. Söz konusu ifade karşısında işlenen fiilin suç teşkil ediyor olması olayı iş kazası olarak nitelermeye engel teşkil etmeyecektir. Ancak, belirtmek gerekir ki, böyle bir sonuca fiilin işverenin menfaati ile ilgisi olması halinde varmak mümkün iken, işle hiç ilgisi olmayan üstelik suç niteliğindeki bir fiili sadece işyerinden sayılan araçla işlenmiş olması nedeniyle iş kazası saymak adalet duygusunu rencide edecektir⁷⁰. Kanımızca bu madde, sigortalının kasıtlı fiillerini de iş kazası sayan değil, kasıtlı davranan sigortalıyı bazı yardımlardan yoksun bırakmak suretiyle adeta onu cezalandırmaya yönelik bir hükümdür. Kasıtlı fiili sonucunda da olsa, vücutça zarara uğrayan sigortalıya sağlık yardımı yapılmasını öngören insancıl bir düşüncenin ifadesidir⁷¹.

Belirtelim ki, işe tek başına gidiş geliş esnasında meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için taşıtın işverence sağlanmış olması gerekir. Ancak işverence sağlanan

⁶⁸ Caniklioğlu, a.g.e., s.74-75.

⁶⁹ Yarg. HGK. 15.4.1987 T., 1986/10-644 E., 1987/330 K., Sinerji.

⁷⁰ Sözer, İş Kazası Kavramı, s.1901, Şoförün görevli olarak başka bir yere gönderildiği varsayımından hareketle, onun işverenin otoritesi altında bulunduğunu, bu nedenle de olayın iş kazası olduğunu kabul edebiliriz. Zira görevli olarak gönderilme ile vukua gelen olay arasında illiyet bağı da mevcuttur. Kaplan, Emine, Tuncay, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Dayımlarlı, Ankara, 1992, s.86.

⁷¹ Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, Legal, 2008, s.294.

taşıtın mülkiyetinin işverene ait olması zorunlu değildir⁷². Kira ve taşıma sözleşmesiyle de bunun zilyetliğini haiz olması yeterlidir. Taşıt işverence sağlanmayıp sadece örneğin yakıt ve benzeri giderleri karşılanıyorsa, bu araçta işe gidiş geliş esnasında meydana gelen kazanın iş kazası sayılması mümkün değildir⁷³. Aksi takdirde yol gideri işverence karşılanan tüm işe gidiş gelişlerde (örneğin takside, otobüste) meydana gelen kazaları iş kazası saymak gerekir ki, kanun koyucunun amacı bu yönde olsa idi, hükümde işverence sağlanan bir araçtan sözedilmeyip, işe gidiş geliş esnasında meydana gelen kazaların iş kazası olduğunun belirtilmesi yeterli olurdu⁷⁴.

İşveren, sigortalıları işyerine götürüp getireceğini bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile taahhüt etmiş veya bu yükümlülük idari bir düzenlemeden kaynaklanmış olabilir. Taşıma işin niteliğinden doğabileceği gibi sosyal amaçla da yapılabilir; her iki durumda da sigortalıların uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır⁷⁵.

Bu sayılan hallerin hepsinde müşterek olan şey; sigortalının bu hal ve durumların hepsinde de “işverenin emri ve gözetimi” altında olmasıdır⁷⁶.

Sosyal Sigortalar Kanunundaki bu iş kazası tanımının; genelde sorumluluk hukukunu düzenleyen yasa olan Borçlar Kanunundaki kaza ile hiç bir ilgisi yoktur. Borçlar Kanunu anlamında kaza, borçlunun fiillerinden bağımsız olan önceden öngörülmesi ve kendisinden kaçınılması mümkün olmayan bir olaydır. İşvereni yani borçluyu da sorumluluktan kurtaran bir olaydır⁷⁷.

Bu sayılan Kanun şimdiye kadar beş farklı kanun çerçevesinde sosyal güvenceye kavuşturulmuş kişilerin tamamını kapsamına aldığı için maddede sayılan ve iş kazası olarak

⁷² Olgaç, a.g.e., s.48; Sözer, Ali Nazım, 506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul, 1997, s.1909.

⁷³ Aksi görüş Caniklioğlu, a.g.e., s.74.

⁷⁴ Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.294.

⁷⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.g.e., s.337; Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta, İstanbul, 2011, s.218.

⁷⁶ Çağdaş, Tamer/ Çağdaş, Tülin, İş Hukuku ve İşçinin Sosyal Güvenliği Ders Kitabı, Bilecik, 1999, s.101.

⁷⁷ Şahlanan, a.g.e., s.107.

değerlendirilen haller, kural olarak sadece bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışan sigortalılar hakkında değil, devlet memurları ve kamu görevlileri ile bağımsız çalışanlar hakkında da uygulama alanı bulacaktır. Ancak, madde incelendiğinde, bazı bentlerde sayılan hallerin tüm sigortalıları kapsamadığı anlaşılmaktadır. Gerçekten, 13. maddenin (c), (d), ve (e) bendi sadece bağımlı çalışan sigortalılar, yani iş sözleşmesine göre çalışanlar ile statü hukukuna göre çalışan memur ve kamu görevlileri hakkında geçerli olacak, buna karşılık bağımsız çalışanlar için uygulanamayacaktır. Zira (c) ve (e) bentlerinde bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalılardan söz edilmektedir. İşveren kavramı ise Kanununun 12. maddesinin 1. fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre, işveren, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. (m.12/I) Bunun sonucunda bağımsız çalışanın, iş gezisi nedeniyle başka bir yerde bulunduğu sırada, doğrudan iş ile ilgili olmaksızın meydana gelen kaza kural olarak iş kazası sayılmayacaktır. 13. maddenin (e) bendinde her ne kadar doğrudan bir işverenden söz edilmemekteyse de, bu hüküm de özünde bağımlı olarak çalıştığı bir makamdan “izin” alma olgusunu düzenlediği için, bu bendin de bağımlı çalışanlar için uygulama alanı bulacağını kabul etmek gerekir⁷⁸.

5510 sayılı Kanun; 4/b (Bağ-Kur) sigortalılarının da 01.10.2008 tarihinden itibaren iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda sağlanan haklardan yararlanabilmelerini sağlamıştır⁷⁹. 5510 sayılı yasaya getirilen yeni düzenleme iş kazası ve meslek hastalığının kapsamını genişletmiştir. 506 sayılı yasaya göre; bir olayın iş kazası sayılması hallerinden biri “işverence sağlanmış toplu taşıma aracı ile işyerine gidiş-geliş esnasında vuku bulma şartı iken” bu şartta işverence sağlanmış toplu taşıma aracı koşulu aranmaksızın, sigortalının işyerine gidiş ve geliş halini de kapsayacak şekilde genişletilmektedir⁸⁰.

⁷⁸ Caniklioğlu, a.g.e., s.69.

⁷⁹ Şakar, SSU, Beta, s.217.

⁸⁰ Korkusuz, Refik/ Uğur, Suat, Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Ekin, 2. Basım, Bursa, 2010, s.248.

II. İlliyet Bağı

SSGSS Kanununun 13. maddesi iş kazasını sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay olarak nitelendirmesi nedensellik bağıını iş kazasının unsuru yapmıştır. Bu durumda işçinin geçirdiği her kaza iş kazası olmayıp iş kazasından söz edebilmek için kaza ile zarar arasında işin görülmesinden kaynaklanan uygun bir illiyet bağının olması gerekir.

5510 sayılı Kanunda iş kazası için aranan şartların gerçekleşmesi halinde bu kanunun uygulanması bakımından illiyet bağının da var olduğu kabul edilir⁸¹.

A. Sigortalının Gördüğü İş İle Kaza Arasında Bağlantı

Meydana gelen kazanın görülen işle uygun nedensellik (illiyet) bağı içinde bulunması gerekir⁸². Yani olayların normal akışına ve genel hayat deneyimlerine göre meydana gelen kaza, sigortalının gördüğü işin bir sonucu olmalıdır⁸³. Kazanın o işten veya o iş dolayısıyla veya o işin yarattığı tehlikeden kaynaklanması gerekir⁸⁴.

İş kazasında uygun nedensellik bağı, kazanın niteliği gereği zararı doğuran nedene uygun olduğu ve onun uygun bir sonucu olarak görüldüğü durumlarda vardır. Örneğin makine başında çalışan işçinin o makinada elini kesmesi, elektrik arızasını gidermekle görevli teknisyenin cereyana kapılması gibi durumlarda kaza ile işçinin gördüğü iş arasında bağlantı çok kuvvetlidir. Sözümlü ettiğimiz bu ilişki bizi uygun nedensellik bağı kavramına götürmektedir⁸⁵. İtfaiyede çalışan sigortalının hareket yeteneğini muhafaza edebilmek için

⁸¹ Gülel, İlhan, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C.I, S.7, Ekim 2011, s.389.

⁸² Aksi görüş Akın, Levent, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Mart, 2011, 32, <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011Mart/kararincelemesi.pdf>

⁸³ Tuncay/Ekmekci, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.288.

⁸⁴ Şahlanan, a.g.e., s.109.

⁸⁵ Ulsan, a.g.e., s. 73-74.

yaptığı beden eğitimi sırasında ayağının takılması ile düşmesi ve yaralanması olayı da iş kazası olarak nitelendirilir⁸⁶.

Öğretide kimi yazarlar iş kazasının varlığı için kaza ile zarar arasında da nedensellik bağına ek olarak, işle kaza arasında da uygun nedensellik bağının bulunması gerektiğini, anılan nedensellik bağının tespitinde, iş kazasının oluşumuna ilişkin karinelerden yararlanılmasının faydalı olacağını ileri sürmektedirler⁸⁷. Ancak karinelerin varlığına rağmen kazanın işin yürütümü ve niteliği ile bir ilgisinin olmadığı ispatlanabileceği de dile getirilmektedir. Diğer bir grup yazar ise, iş kazasından söz edilebilmesi için bunun işverenin otoritesi altında gerçekleşmiş olmasını gerekli görmektedir. Ancak bu yazarlar söz konusu ölçütün her olaya uygulanabilecek bir nitelik taşımadığını da kabul etmektedir.⁸⁸

Öğretide, “olayların normal akışına ve gelen hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebebe “ uygun neden; “bu sebeple sonuç arasındaki bağa” da uygun nedensellik bağı denilmektedir.

Yargıtay bir mahalledeki çöpleri toplamak üzere görevlendirilen temizlik işçilerinden birinin öğle tatilinde o civardan yok olup daha sonra gaipliğine hükmedilmesi şeklinde meydana gelen olayda, isabetli olarak, iş kazasından söz edebilmek için zararlandırıcı sigorta olayının ani, beklenmedik dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında uygun neden sonuç bağının kanıtlanması gerektiği, oysa gaip olan sigortalının iş kazasına uğradığının kuşkuyla yer vermeyecek şekilde ispatlanamamış olduğu gerekçesiyle, olayın iş kazası olmadığına sonucuna varmıştır⁸⁹. Kanımızca kararın isabetli olduğunda

⁸⁶ Olgaç, a.g.e., s.41.

⁸⁷ Tuncay/Ekmekci, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, s.296 vd.

⁸⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.g.e., s.338 vd.

⁸⁹ Yarg. 10. HD. 15.7.2008 T., 2007/9052 E., 2008/10331 K., Kazancı.

tereddüt bulunmamaktadır. Çünkü gaipliğin dıştan gelen bir etkenle meydana geldiği ispatlanamamıştır. Sigortalı kendini kaybettirmek istemiş de olabilir⁹⁰.

Hukukumuzda işle kaza olayı arasında bir nedensellik bağı bulunup bulunmadığı hususunda kanun koyucu 13. madde de belirli karineler saptamıştır. Bu illiyet bağı en güçlü biçimde kazanın işçinin çalıştığı işyerinde meydana gelmesi halinde ortaya çıkar. İşyerinin malikinin işveren olması şart değildir. Nitekim işverenin işçilerini evlerine götürüp getirmeleri için üçüncü kişiyle yaptığı bir taşıma sözleşmesi uyarınca üçüncü kişinin kendi araç ve şoförü ile işçileri taşıırken meydana gelen trafik kazasında işçilerin yaralanması olayı bir iş kazasıdır. Ancak bu haller kanımızca kesin karine olmayıp aksinin ispatı mümkün olan nisbi karineler niteliğindedir. İşveren, meydana gelen kazanın işin niteliği ve yürütümü ile hiçbir ilgisi bulunmadığını kanıtlayabilir. Bir kaza md. 13'te sayılan haller içinde meydana gelmiş olsa dahi onun işle bir ilgisi olup olmadığını saptamak için kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelip gelmediğini araştırmak gerekir. Ancak otorite kıstasını çok mutlak anlamda anlamamak yerinde olur⁹¹.

Kazaya uğranıldığı sırada görülmekte olan işin işverenin çıkarlarına hizmet ettiği hallerde sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğunu kabul etmek gerekir. Bu bakımlardan örneğin, işveren tarafından iş gereği başka bir yere gönderilen işçinin trafik kazası sonucu yaralanması iş kazası sayılır. Çünkü onun yolda dahi işverenin otoritesi altında bulunduğu varsayılmak gerekir. Ancak yolda giderken karıştığı bir kavga sonucu sigortalı yaralansa yahut işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilen sigortalı yolda uğradığı birahane de alkol komasına girse iş kazası geçirmiş sayılmaz. Çünkü artık işverenin otoritesi altından çıkmıştır⁹².

Bir olayda mezbaha işyerine haftada iki gün gelip kesim yaparak çalışan sigortalı o gün sarhoş durumda çalışırken bıçağı bacağına saplayıp kan kaybından ölmüştür. Yargıtay

⁹⁰ Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.290.

⁹¹ Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukununun Esasları, İstanbul, 2009, Legal, s.268.

⁹² Tuncay, Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul, 2004, s.210.

olayı SSK md. 11/A'nın a ve b fıkralarını göz önüne alıp değerlendirerek bunu iş kazası saymıştır. Kanımızca sarhoş dahi olsa çalışırken uğranılan kaza iş kazasıdır. Çünkü kimse bıçağı isteyerek bacağına saplayıp ölmek istemez⁹³.

Bir işyerinde işçinin kişisel bir nedenle üçüncü kişi tarafından öldürülmesi olayını “ölüm olayının işin görülmesi sırasında vuku bulmadığı” gerekçesiyle işverenin sorumluluğunu doğuran bir iş kazası niteliğinde görmemiştir⁹⁴.

Bir tatil sitesi bekçisinin, verilmiş bir işveren talimatı, bir bilgi ve ehliyeti olmadığı halde elektrik arızasını gidermek amacıyla girdiği elektrik trafosunda kazaya uğramasını iş kazası saymış fakat bunda kusuru bulunmadığı için işvereni sorumlu tutmamıştır⁹⁵. Bu olayda işverenin sorumlu tutulamayacağı kuşkusuz ise de kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışılır niteliktedir. Bu çerçevede işyerinde yenen yemek, işyerinde ve iş saatlerinde verilen kahve veya sigara molası, işyerinde düzenlenen sosyal etkinlik, kutlama töreni esnasında uğranılan kazalar da iş kazası sayılır⁹⁶.

İş kazalarında temel ilke, işverenin, kazalı işçinin kendi kusuru dışındaki zararlandırıcı olaylardan sorumlu olacağı düşüncesiyle Anonim şirket genel müdürünün görevli olarak başka bir yere giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu ölmesini, kaza ile görülmekte olan iş arasında illiyet bağının gerçekleştiği düşüncesiyle iş kazası sayılmıştır⁹⁷. İşveren tarafından görevli olarak Avrupa'ya gönderilen ve dönüş yolunda gene işverenin bir işçinin kullandığı araçta trafik kazası sonucu ölen işçi iş kazasında ölmüş sayılır⁹⁸. Yurtdışına yük götüren bir tır şoförünün Tiran'da gece molası için bir otelde istirahate çekildiği sırada kalp krizi geçirerek ölmesini iş kazası kabul etmiştir⁹⁹.

⁹³ Tuncay, a.g.e., s.209.

⁹⁴ Yarg. 9. HD. 3.11.1970 T., 9165 E., 11680 K., Ulusan, a.g.e., s.74.

⁹⁵ Yarg. 10. HD., 10.6.1997 T., 35467 E., 4421 K., Kazancı.

⁹⁶ Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 290.

⁹⁷ Yarg. 9. HD., 29.12.1981 T., 11284 E., 15904 K., Sinerji.

⁹⁸ Yarg. 9. HD., 5.4.1983 T., 374 E., 3094 K., Sinerji.

⁹⁹ Yarg. 21 HD., 26.4.2010 T., 6341 E., 4758 K., Sinerji.

B. Kaza İle Uğranılan Zarar Arasında Bağlantı

Uygun nedensellik bağının kaza olayıyla zarar arasında da bulunması gerekir. Hayatın karmaşık olayları içinde illiyet bağının saptanması her zaman kolay olmayabilir. Bu nedenle her olayı kendi içinde değerlendirmek gerekir.

Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi mutlaka işverenin bu olaydan sorumlu olacağı anlamına gelmez. Çünkü bir kazanın iş kazası sayılması ile işverenin bundan sorumlu tutulması aynı şey değildir¹⁰⁰. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için, işin yürütümü ile olay arasında uygun illiyet bağının kurulabilmesi gereklidir. Ancak işçi sigortalıysa iş kazası nedeniyle Kurumca yapılacak ödemeler bakımından olayın iş kazası olup olmadığının tespiti önemlidir¹⁰¹.

İşverenin sorumlu tutulabilmesi açısından uygun illiyet bağı kavramını Yargıtay, işyeri bakımından bağlantının yanı sıra tehlikenin işin yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkmış olması şeklinde anlamaktadır¹⁰². Başka bir ifadeyle zarar ile olay arasında sadece illiyet bağının kurulmuş olması tek başına yeterli olmayıp, uygun illiyet bağının varlığından sözedebilmek için olayın işyeri veya işin görülmesi unsurlarının yanı sıra işin yürütülmesi ile ilgisi de aranmalıdır. Uygun illiyet bağı kurulmadığı sürece işveren zararlandırıcı olaydan sorumlu değildir¹⁰³.

Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi veya öldüyse yakınlarının yararlanabilmesi anlamında iş kazası ile işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası aynı değildir. Bu iki kavram üst üste çakışmaz. Sosyal sigortalardaki iş kazası kavramı sosyal kelimesinden de anlaşılabilceği gibi daha geniş nitelikte bir kavramdır. Oysa işverenin sorumluluğunu gerektiren iş kazası

¹⁰⁰ Tuncay, a.g.e., s.212.

¹⁰¹ Gülel, a.g.e., s.388.

¹⁰² Süzek, İş Hukuku, s.361.

¹⁰³ Gülel, a.g.e., s.389.

daha dar nitelikte bir kavramdır. Başka bir ifade ile Sosyal Sigortalardan gelir bağlanan her iş kazasında işverenin de sorumluluğundan söz etmek mümkün değildir¹⁰⁴.

Örneğin işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan sigortalı, hastanede tedavi görülürken tam iyileştiği sırada kalp krizinden ölürse, ölüm olayı iş kazasına bağlanamaz¹⁰⁵. İşyerinde başına ağır bir cisim düşen işçi yaralanıp kısa bir süre sonra ölse, kaza ile zarar arasında nedensellik bağı açıkça görülür.

Yargıtay, işyerinde yıldırım düşmesi sonucu ölüm, işyerinde deprem nedeniyle yaralanma ve ölüm, işyerinde üçüncü bir kişinin hasmının açtığı ateş sonucu ölüm, herhangi bir olay nedeniyle jandarmanın açtığı ateşte işçinin ölüm olaylarını sosyal sigortalar açısından olayların işyerinde meydana gelmesi sebebiyle iş kazası sayarken bu olaylarda işverenin sorumluluğu açısından baktığımızda işverenin sorumlu olduğunu söylemek mümkün değildir.

Kaza sonucu arıza ya da ölüm gerçekleşebilir. Ölüm ile kaza arasında illiyet bağının bulunması şarttır. Örneğin; işyeri sahasına demir aktaran vinçte işaretçi ve yükleyici olarak görev yapmakta olan (A) ve (B) isimli iki sigortalının, yükleme sırasında vincin ani hareketi sonucu kazaya maruz kaldıkları, sigortalılardan (A)'nın bacağında parçalı kırık olduğu ve hastanede ameliyata alınırken aşırı dozda narkoz sonucu öldüğü, sigortalı (B) 'nin ise karın bölgesine aldığı darbe dolayısıyla iç kanama geçirdiği ancak sağlık görevlilerinin durumu geç fark etmelerinden ötürü kan kaybından öldüğü tespit edilen olayda, sigortalı (A) için ölümle sonuçlanan bir iş kazasından söz etmek mümkün değil iken, (B)'nin geçirdiği kazanın ölümlü iş kazası olduğunun kabulü gerekir¹⁰⁶.

Meydana gelen bir kazanın sonuçları genellikle hemen ortaya çıkar. Ancak, bazen sonucunun sonradan belirlenebilmesi de mümkündür. Böyle bir durumda, olay iş kazasına

¹⁰⁴Şahlanan, a.g.e., s.109 vd.

¹⁰⁵Tuncay, a.g.e., s.212.

¹⁰⁶Olgaç, a.g.e., s.42.

uğradığı tarihten itibaren bir yıl içinde meydana gelen ölüm olayının o kaza sonucu meydana geldiği kabul edilmektedir. Ölüm olayı kazadan bir yıl sonra meydana gelmişse nedensellik bağı kesilmiş olur¹⁰⁷.

İş kazası ile onun sonucu olması muhtemel mağduriyet arasına başkaca zarar verici bir hadise girmemelidir. Yeni olaya kadar mevcut zarar iş kazası ile bağlantılı sayılır. Daha sonra ise bu bağlantı kopmaktadır. Geçirdiği bir iş kazası sonucu yaralanması üzerine, sevk edildiği Erzurum Sosyal Sigortalar Hastanesi'ne yatırılarak sigortalı tedavi altına alınmıştır. Tedavisi bitiminde de, taburcu edilerek memleketi olan Artvin'e dönerken, Erzurum yakınlarında geçirdiği bir trafik kazası sonucu vefat etmiştir. Sigortalının yaralanması ile sonuçlanan ilk iş kazasıyla ölüm olayı arasında illiyet bağının, sigortalının yaptığı işle bir ilgisi bulunmayan trafik kazası olayıyla kesilmiş olduğu ve olayda iş arasında "uygun neden-sonuç" bağının bulunmadığı da tartışmasızdır. Bu durumda, sözü edilen trafik kazası sonucu meydana gelen ölüm olayının iş kazası sayılmasına olanak bulunmamaktadır¹⁰⁸.

§ 3. İŞ HUKUKU ANLAMINDA İŞ KAZASI

I.Tanımı

İş K. iş kazasının tanımını yapmış değildir. Sadece işveren açısından, işçinin karşılaşacağı mesleki risklere karşı gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini alma yükümlülüğünü düzenlemiştir.

İş kazasını diğer kaza hallerinden ayıran önemli bir özellik, kazanın işverenin otoritesi altında iken meydana gelmiş olmasıdır¹⁰⁹. BK. 332. madde ve İş K. 77. madde hükümlerine aykırı olarak işverenin kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine

¹⁰⁷ Tunçomağ, Kenan, Türk İş Hukuku, C. I. İstanbul, 1971, s.267.

¹⁰⁸ Yarg. 10. HD., 25.5.1989 T., 3064 E., 4630 K., Tezel, Ali/Tezel Şevket, Sosyal Sigortalar Mevzuatı, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2004, s.105.

¹⁰⁹ Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, İstanbul, 2009, Legal, s.265.

getirmemesinden doğmaktadır. İşçinin beden ve ruh bütünlüğünün ihlal edilmesi gerekir. Vücudun herhangi bir yerinde veya uzvunda meydana gelen kırık, çıkık, kopma veya ezilmeler, estetik ve güzelliğin kaybı, görme, işitme, koklama gibi duyuların kaybı veya azalması beden bütünlüğünün ihlalidir.

TBK. m. 417; İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası ile Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası arasındaki fark, Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası sayılan her kazanın bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılmamasına karşın bireysel iş hukuku anlamındaki her kazanın Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası sayılmasıdır. Dolayısıyla Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasından daha geniş bir kapsama sahiptir¹¹⁰.

İş kazası olan olay diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belli sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği halde işveren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkili olması gereklidir.

¹¹⁰Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001, s.44 vd.

Bu nedenle iş kazasının Sosyal Sigortalar Kanunu açısından unsurları ile İş Hukuku açısından unsurları içerik ve kapsam açısından farklılıklar taşımaktadır.

Bireysel anlamda iş kazasının tanımlanması, sigortalının maluliyeti nedeniyle kazanç kaybından veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin desteklerini kaybetmelerinden doğan zararlarının hangi esaslara göre tazmin edileceği yönünden gereklidir.

İş hukukunda işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada ya iş görürken ya da gördüğü iş dolayısıyla, dış sebeple ve aniden meydana gelen bir olay sonucu uğradığı bir kaza iş kazası olarak nitelendirilebilir¹¹¹. İş Hukuku anlamında iş kazası için dıştan ve aniden meydana gelen, istenmeyen bir olayın, uygun illiyet bağının ve maddi bir zararın varlığı gerekir.

İstenilmeyen olay iş kazası sayılır. Dıştan gelen etkenin sigortalı tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş ya da iradesi dışında gerçekleşmiş olması gerekir. Birleşik Krallık Hukukunda ve Alman Hukukunda da sigortalının iradi, yasalara aykırı ya da kasti fiilleri sonucu bir zarara uğraması iş kazası kavramı dışında bırakılmıştır¹¹².

Mağdurun kazayı ve dolayısıyla sonucunu istemesi kaza kavramının özüne aykırıdır¹¹³. Böyle bir durumda işverenin sorumluluğunu gerektirir bir iş kazasından bahsedilemez.

İş kazası işçinin vücut bütünlüğüne, dışarıdan gelen harici bir etken sonucu olmalıdır. Kaza ve kazaya uğrayanın organik yapısına yabancı olan dış bir etken sonucu meydana gelen olaydır. Örneğin elektrik çarpması, bir patlama gibi¹¹⁴. Olayın mutlaka

¹¹¹ Ulusan, a.g.e., s.71 vd.

¹¹² Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, s.265

¹¹³ Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, AÜHF Yayınları, Ankara, 1974, s.10.

¹¹⁴ Ulusan, a.g.e., s.72.

işçinin bünyesinden fizyolojik olarak gelmeyen, dıştan gelen bir olay olması lazımdır. Ancak bu unsurun çok katı bir şekilde ele alınmaması gerekir¹¹⁵.

Kazadan sorumlu tutulmanın sorumluluğu için öncelikle koşul, kazanın dış etmenler ile meydana gelen bir olay olmasıdır. Bu unsurun belirlediği temel işlev, insanın kendisinde, içinde mevcut bir sebebin dışa yansımasıyla vücut bütünlüğünün ihlalinin dıştan gelen sebeplerin yarattığı ihlallerden ayrılmasını sağlamaktır¹¹⁶. Buna karşılık işyerinde gelmiş olsa dahi, sigortalının kronik kalp yetmezliği veya beyin anevrizması sonucu ölümü dışarıdan gelen etkenle bir ölüm şekli olmadığı tartışmalıdır¹¹⁷. Yargıtay gece bekçiliği yapan sigortalının işyerindeyken geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmasını olayın işyerinde meydana gelmiş olmasını göz önünde tutarak iş kazası saymıştır¹¹⁸. Aynı şekilde HGK kararı da işçinin işyerinde kalp krizi geçirerek ölmesini iş kazası olarak kabul etmiştir¹¹⁹. Dıştan gelen bir etken olgusunu çok katı bir şekilde anlamamalı ilke olarak iş kazasından bahsedebilmek için zarar doğuran olayın fizyolojik bünye dışındaki bir sebepten kaynaklanması gerekir.

Gelişen ve değişen teknoloji ve çalışma durumları sonucu işverenin almakla yükümlü olduğu sosyal güvenlik tedbirleri artmış ve dış etken olmaksızın bedeni ve ruhi özürler de iş kazası kabul edilmiş ve işverene sadece iş ile olay arasında illiyet bağının bulunmadığını kanıtlayabilme olanağı tanınmıştır.

İş kazasında ani bir olay veya çok kısa bir süre içerisinde olay meydana gelmelidir. Müdahalenin meydana gelmeden evvel bilinmesi, beklenmesi ve suretle önlenmesi mümkün olmamalıdır¹²⁰. Kavram olarak ani, kısa bir zaman dilimini ifade eder. Diğer bir ifadeyle, başlangıcı ve sonu sabit olan ve bir defalık oluş ani bir olaydır şeklinde

¹¹⁵ Şahlanan, a.g.e., s.5.

¹¹⁶ Eren, İşverenin Sorumluluğu, s.9.

¹¹⁷ Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, s.265.

¹¹⁸ 21. HD., 21.11.2002, E. 9004, K. 10005, Sinerji.

¹¹⁹ Yarg. HGK., 13.10.2004, E. 21-529, K. 527, Sinerji.

¹²⁰ Turan, Güngör, Bağ-Kur Kanunu Açısından İş Kazası Kavramı ve Hukuki Sorunlar, Kamu-İş, C. 3, S.4., 1994, s.115.

tanımlanmıştır¹²¹. İş kazası, aniden veya çok kısa bir zaman aralığı içinde (örneğin gazdan zehirlenerek yarım saat içinde ölmek gibi) meydana gelen bir nedenle ortaya çıkan bir olaydır¹²². Ani ve şiddetli olmayan olaylardan sakınmak mümkün olduğundan bu olaylar iş kazası olarak kabul edilmezler.

Fakat ani olay kavramını da çok dar yorumlamamalıdır. Bundan amaç, “başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluşturu. Bu nedenle, bir zehirlenme olayında meydana geldiği gibi, olay ile zarar verici sonuç arasında bir ya da iki saatin geçmesi, iş kazasının anilik niteliğini değiştirmez. Çünkü olay tektir ve bir defada tamamlanmaktadır¹²³. Yargıtay bir kararında, sigortalının işyerinde tetanos mikrobi alması sonucu ölümü olayını iş kazası olarak nitelendirmiştir¹²⁴.

Müdahalenin ani oluşu genellikle kazanın nerede ve ne zaman meydana geldiğinin tespitini kolaylaştırır. Bu gibi durumlarda kazanın meydana geldiğinin ispatında da bir zorlukla karşılaşılmaz. Örneğin, otomobilin çarpması, dokuma tezgahında ki mekiğin fırlaması gibi. Ancak bazı hallerde, müdahalenin belirli bir süre devam etmesi sonucu kazanın meydana geldiği de görülmektedir. Örneğin, zehirli gaz teneffüsü sonucu boğulmalar, güneşin etkisiyle meydana gelen yaralanmalar gibi olaylar sonucunda da kazanın meydana geldiği kabul edilmektedir. Belirtilen bu gibi durumlarda genellikle, müdahalenin ani oluşu söz konusu olmasa da dıştan bir müdahalenin varlığı ve bu müdahalenin kesintisiz devam etmesi aranmaktadır¹²⁵.

İş kazası sonucu işçi maddi bir zarara uğramalıdır. İş hukuku anlamındaki iş kazasının oluşturduğu maddi zarara, iş kazası sonucu işçinin uğramış olduğu bedensel, ruhsal zararlar ile gelir kayıpları dışında, ileride doğacağı tahmin edilen çeşitli zarar

¹²¹Balcı, Mesut, İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Davaları: Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması Ve İçtihatları, Yetkin Basımevi, Ankara, 2008, s.61.

¹²²Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, s.266.

¹²³Ulusay, a.g.e., s.72-73.

¹²⁴Yarg.10. HD. 4.6.1974, E.3244, K.3890, Yelekçi, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Gazi, Ankara, 2004, s.251.

¹²⁵Olguç,/Tuncay/Bulut, a.g.e., s.59 vd.

kalemleri de dahil edilir. Bu nedenle işçi, işveren aleyhine uğramış olduğu kayıplar nedeniyle maddi manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir.

İş kazası kavramının literatürde farklı etkileri ön plana çıkaran pek çok tanımlanmaktadır.

İş kazasının genel olarak tanımı konusunda doktrinde dört görüş bulunmaktadır¹²⁶. Bir görüşe göre “iş yapılırken veya işin yapılması dolayısıyla meydana gelen kaza iş kazasıdır”. Bu görüş iş kazasını oldukça dar bir çerçeveye içine sokmaktadır. “işçinin, iş sözleşmesinin yerine getirilmesi amacıyla günlük yaşantısı içinde bulunduğu sırada meydana gelen kazaların tümü iş kazasıdır” şeklinde tanımlayan görüş ise, iş kazasının çerçevesini aşırı genişletmektedir. Diğer bir görüşe göre ise, “işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu süre içinde meydana gelen kazalar iş kazasıdır”. İşverenin otoritesinin nerede başlayıp nerede bittiğinin tam olarak belirlenememesi bu görüşün zayıf noktasını oluşturmaktadır. “otorite” teriminden, işverenin emir ve talimatı bulunması da anlaşılabilir¹²⁷. Böyle olduğunda, işçinin işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi durumunda geçen boş zamanında, sözelimi sinemaya gittiğinde veya lokantada yemek yerken ya da işverene ait malı kurtarmak amacıyla denize dalması sonucunda veya kadın sigortalının çocuğuna süt verdiği sırada bir kazada ölmesi olaylarında, işverenin ne gibi otoritesinin veya emir ve talimatının bulunduğu sorusu akla gelecektir¹²⁸.

“İşin yarattığı rizikoların neden olduğu tüm kazalar iş kazasıdır”. şeklinde iş kazasını tanımlayan görüşün ise, iş kazasını genel olarak en iyi tanımlayan görüş olduğu söylenebilir¹²⁹. Bu bakımdan “otorite” kistasını çok mutlak anlamda anlamamak yerinde olacaktır. Kazaya uğranıldığı sırada görülmekte olan işin işverenin çıkarlarına (ya da

¹²⁶Atabek, a.g.e., s.49 vd.

¹²⁷Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, İstanbul, 2010, s.231.

¹²⁸Taşkent, a.g.e. , s.1952.

¹²⁹ Taşkent, a.g.e. , s.1952.

işletme amaçlarına) hizmet ettiği hallerde sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğunu kabul etmek gerekir¹³⁰.

II. 6331 Sayılı Kanundaki Tanımın Geniş Yorumu

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, genel bir bakış açısıyla bakıldığında kişisel ve toplumsal huzurun mutluluğun sağlanması amacına hizmet eden normlar bütünüdür¹³¹.

30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi ve bu kapsamda işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir¹³². Kanun işçi memur sözleşmeli personel ayrımı yapmaksızın tüm çalışanları kapsama almıştır.

İSGK’da ise, tanımlar kenar başlıklı 3. maddesi ile iş kazası kavramını tanımlama yoluna gitmiştir. Ne var ki, bu tanımda, 5510 sayılı Yasa’nın 506 sayılı Yasa hükmüne paralel olarak öngördüğü düzenleme ile buna dayanan içtihadın yeteri kadar dikkate alındığını ve getirilen tanımın mevcut pozitif düzenlememiz ve içtihadımız ile uyumlu olduğunu savunmak olanaklı olamayacaktır. Zira 6331 s’lı İSGK. m.3/g hükmüne göre iş kazası “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen özre uğratan olayı” ifade eder. Öğretide de kabul edildiği üzere söz konusu tanımda belirtildiğinin aksine, sadece işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen kazalar değil, 5510 s. Yasa m. 13/I, c hükmünde kabul edildiği gibi, “Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” gerçekleşen kazalar da iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği alanında son olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı Yasa’nın getirdiği iş kazası

¹³⁰Tuncay, a.g.e., s.240.

¹³¹ Bayram, Fuat, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi, Sicil, Eylül, 2010, S. 19, s. 48.

¹³² Ocak, Saim, İş sağlığı ve Güvenliği Kanununun İstihdama Etkisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, S. 37, s.77.

tanımının, 5510 s. Yasaya göre daha dar olması nedeniyle isabetli olmadığı ve daha önemlisi aynı kavramı düzenleyen iki yasa hükmü arasında çelişki ortaya çıktığı belirtilmelidir. İlginçtir ki Kanunun madde gerekçesinde, yapılan tanımın 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olduğu ifade edilmektedir. Oysa maddenin yürürlük metnindeki ifadede, böyle bir sonuca varmak olanaklı görülmemektedir¹³³.

1475 ve 4857 sayılı kanunlarda işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu ile bu sorumluluk kapsamında yükümlülükleri iç içe tek maddede düzenlenmiştir. (1475 m. 73 ve 4857 m.77) Yeni Kanunda ise, işverenin genel yükümlülüğü başlıklı m. 4 de, önce işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin sorumluluğu hakkında temel ilke ortaya konulmuş (f.1) ve ardından bu sorumluluğun içeriğini dolduran esaslı yükümlülükler yol verilmiştir¹³⁴. İSGK.'nun, İş K.dan en önemli farkı kamu çalışanlarının, işçi çalıştıran bağımsız çalışanların ve 50 ve daha az işçi çalışan işyerlerinin de kapsama alınmış olmasıdır.

6331 sayılı Kanunun 2. maddesinde kapsam ve istisnalar gösterilmiştir. Gerçekten bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Ancak fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında

¹³³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.g.e., s.397 vd.

¹³⁴ Kabakçı, Mahmut, 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi, Sicil, Mart, 2013, S. 29, s.61.

yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde ve bu kişiler hakkında 6331 sayılı Kanun hükümleri uygulanamayacaktır¹³⁵.

Kanunun 4. maddesi işverenin genel yükümlülüğünü düzenlemiştir. İşveren her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Bu maddenin (a), (b) bentlerine aykırılığın yaptırımını 26. madde de idari para cezası olarak düzenlenmiştir. İş K.dan farklı olarak işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurma, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapma yükümlülüğü getirilmiştir.

Eskiden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları hakkında Tüzük uyarınca bu kurullar Danışman Kurul niteliğinde olup, kararları bağlayıcı değildi. Yaptırım güçleri yoktu. Getirilen yeni düzenlemeyle işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını uygulamakla yükümlü tutulmuşlar böylece bu konuda çok önemli işlevler üstlenebilecek bu kurullar etkin hale getirilmiştir¹³⁶.

Kanunun 5. maddesinde işverenin risklerden nasıl korunacağı ve mücadele edeceği hususu düzenlenmiştir.

Kanunun 8. maddesi gereği sağlık birimi oluşturma zorunluluğu kanun hükmü haline getirilmiştir. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme zorunluluğu 6. madde de düzenlenmiştir. İşyeri hekimleri ilk yardım ve acil tedavi dışında kalan tedavi hizmetlerini yerine getirmeyecek iş sağlığı ve güvenliği konusunda önleyici ve koruyucu hizmetlerde yoğunlaşacaklardır.

İş kazalarının kayıt ve bildirim m. 14 de düzenlenmiştir. Buna göre işveren iş kazalarının kaydını tutup gerekli incelemeleri yapacak ve raporları düzenleyecek ve kazadan sonraki 3 iş günü içinde durumu Kuruma bildirecektir. Burada sadece Kuruma

¹³⁵ Günay, Cevdet İlhan, İş Hukuku, Ankara, 2013, s.681.

¹³⁶ Günay, İş Hukuku, s. 681.

bildirimden bahsetmekte Çalışma ve Bölge Müdürlüğüne bildirimden söz etmemektedir. Bu durumda müfettişler kazaları incelemeyeceğinden tüm sorumluluk iş güvenliği uzmanlarına yüklenmektedir

III. İliyet Bağı

İşverenin hukuki sorumluluğuna yol açan iş kazaları farklı özelliklere sahiptir ve bireysel iş hukuku anlamında kaza olarak anlandırılabilirler. Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası ile işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran iş kazaları arasındaki farkı nedensellik bağı ortaya koymaktadır.

İş kazası nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun doğması için iş kazası niteliğini taşıyan bir kazanın olması, kaza ile yürütülen iş arasında uygun nedensellik bağının bulunması, işverenin kusurlu olarak iş güvenliği önlemlerini almaması, bunun sonucunda da işçinin bedensel ya da ruhsal bir zarara uğraması veya ölmesi şeklinde bir zararın ortaya çıkmış olması ve uygun nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Kaza ile zarar arasında nedensellik bağının yanı sıra işverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında da uygun nedensellik bağının bulunması gerekmektedir.

İş kazası ile yürütülen iş arasında başlangıçta varolan uygun nedensellik bağı kesildiğinde işverenin zararlı sonuçtan sorumlu tutulması mümkün değildir.

Uygun nedensellik bağı kesen üç etmen mücbir sebep (zorlayıcı neden), zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Nedensellik bağı kesen değinilen üç etken özellikle kusursuz sorumluluk durumlarında gözönünde tutulur ve özenli bir değerlendirilmeye bağlı kılınmak gerekir¹³⁷.

Zarar görenin kusuru; Uygun nedensellik bağı kesen nedenlerden biri işçinin kusurunun ağırlığıdır. Buna göre işçi kendi davranışı sonucunda iş kazasına uğradıysa ve

¹³⁷ Ulusan, a.g.e., s.79.

anılan davranışı kazanın iş ile olan uygun bağı ortadan kaldırıyorsa işverenin sorumluluğuna gidilemez¹³⁸. Sözü edilen sonucun doğabilmesi, işçinin eyleminin iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağı ikinci plana itebilecek yoğunluğa ulaşmasına bağlıdır. Örneğin işçinin işyerinde intihar etmesi halinde olay işyerinde gerçekleşmiş olması nedeniyle sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazası sayılsa bile, işle olan uygun nedensellik bağı işçinin kastı ile kesilmiş olduğundan bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılmaz¹³⁹.

Nedensellik bağının kesilmesi için kusur derecesinin kasıt düzeyine ulaşması gerekmez Yargıtay'ın de belirtmiş olduğu gibi mağdurun ağır ihmali de nedenselliği kesebilir¹⁴⁰.

Zarar görenin kusurunun tazmin sorumlusunu borçtan kurtarmasının nedeni hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı yolundaki genel hukuk kuralıdır. Zarar görenin kusuru kavramı ile “makul bir insanın kendi menfaati icabı zarara uğramamak için kaçınacağı veya kaçınması gereken bir davranış tarzının niteliği” anlatılmak istenmektedir¹⁴¹.

Zarar gören kişinin kusuru belirlenirken objektif bir ölçüden yararlanılmaktadır. Burada ölçü, benzer durumda bulunan, zarar görenin dahil olduğu sosyal çevreye dahil, normal bir insanın söz konusu zarara uğramamak için göstereceği dikkat ve çabanın gösterilmiş olup olmadığıdır. Objektif bir ölçü yaratan bu belirlemeye göre eğer model olarak alınan kimse söz konusu davranışı gerçekleştirdiği için kusurlu sayılabiliyorsa zarar gören kimse de kusurlu sayılmaktadır¹⁴².

¹³⁸ Yarg. 9. HD. 27.9.1974 T., 633 E., 19430 K., Kazancı.

¹³⁹ Yarg. 10.HD.29.3.1979 T., 8413E., 2759 K., Kazancı.

¹⁴⁰ Yarg. 9. HD. 8.12.1994 T., 13119E., 17380 K., Kazancı.

¹⁴¹ Seratlı, Gaye, Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin, Ankara, 2003, s.37.

¹⁴²Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 7, İstanbul, 2001, s.564,565.

İşçi %100 kusurlu ise işveren illiyet bağı kesildiğinden tazminat ile sorumlu olmaz. Ancak işçi tamamen kusurlu değilse, tazminat belirlenirken işçinin kusur oranı indirilir.

İşyerinde 4 yıla yakın bir süredir çalışan tecrübeli ocak işçisi sigortalının ... kapısına içeri girilmemesi yönünde ikaz levhası olan ocağa görevi olmamasına, keza işyeri yetkililerince kendisine herhangi bir talimat verilmemesine rağmen bilinmeyen nedenle tamamen keyfi biçimde girerek havasızlıktan ölümünde baskın kusur sigortalıdadır¹⁴³.

Üçüncü kişinin kusuru; Nedensellik bağı kesen diğer bir etken üçüncü kişinin kusurlu davranışdır. Söz konusu üçüncü kişi, işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıs¹⁴⁴ olabilir. Anılan kimselerin davranışlarının uygun nedensellik bağı kesebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi belirli bir yoğunluğa ulaşmalarına bağlıdır. Aksi halde işçi karşısındaki sorumluluk işveren ya da istihdam eden sıfatıyla devam eder¹⁴⁵.

İşveren ile bağlantısı olmayan bir kimsenin sebep olduğu zararlarla ilgili olarak yüksek mahkemenin önüne gelen bir olayda iş kazası sonucunda felç olan işçi daha sonra hayatını kaybetmiştir. Ancak yapılan incelemede ölümün felçten kaynaklanmadığı, hastanedeki bakım ve özen eksikliği nedeniyle işçinin vücudunda ölüme neden olan yaraların oluştuğu anlaşılmıştır. Yargıtay bu durumda kaza ile ölüm arasında uygun değil dolaylı bir nedensellik bağı olduğunu belirterek işverenin sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir¹⁴⁶.

¹⁴³ Yarg. 10. HD., 17.6.1997 T., 3187 E., 4628 K., Seratlı, a.g.e., s.38.

¹⁴⁴ İşçi, işyerinde bulunduğu sırada üçüncü bir kişi tarafından ocağın altına kastıyla öldürülmüştür. Yüksek mahkeme olayda üçüncü kişinin eyleminin, kazanın işle olan uygun nedensellik bağı ortadan kaldırdığı gerekçesiyle işvereni sorumluluk dışında tutmuştur. Yarg. 10.HD.30.4.1974 T., 1972/38091 E., 1974/14209 K., Sinerji.

¹⁴⁵ Nitekim Yargıtay kararına konu olan ölümle sonuçlanan bir iş kazasında davalı idarenin dozer operatörü kusurlu görülmüş ve istihdam eden sıfatıyla idare, tazminat ödemeye mahkûm edilmiştir Yarg. 9. HD.21.10.1994T., 9499 E., 14512 K., Sinerji.

¹⁴⁶ Yarg. 9. HD.24.2.1994 T., 1993–15628/1994–2860, Akın, Levent, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri - Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s. 35

İş kazası 3. kişinin % 100 kusurlu eylemi ile meydana gelmişse bu durumda illiyet bağı kesildiğinden işverenin hukuki sorumluluğu ortadan kalkar. Olay 3. kişinin % 100 kusuru ile oluşmamış ise, illiyet bağı tamamen kesilmez, bu durumda işverenin kendi kusuru veya diğer işçilerinin, alt işverenin kusurlu eylemi de olaya katılmış veya işverenin doğrudan tehlike sorumluluğunu gerektiren bir hal mevcut ise bu durumda işveren, BK.'nın 51. maddesi uyarınca müteselsil sorumlu olduğundan illiyet bağı kesilmeyecektir¹⁴⁷. 3. kişinin nedensellik bağına kesecek yoğunluğa ulaşmayan kusuru tazminattan indirim sebebini oluşturur.

Zarara neden olan kimse işverenin bir başka işçisi ise BK. 55. madde uyarınca işverenin sorumluluğu gündeme gelebilir. İşverenin bu madde uyarınca sorumlu tutulabilmesi için bir takım şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlardan en önemlisi de zararın yapılan iş ile ilgili olarak ortaya çıkmış olmasıdır. İşverenin istihdam eden olarak sorumlu tutulabilmesi için aranan şartlar yüksek mahkemenin bir kararında açıklıkla ortaya konulmuştur. Buna göre: "...BK'nın 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru söz konusu değildir. Buradaki sorumluluk özen ve gözetim ödevinin objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluktur. Ne var ki istihdam edenin sorumluluğu için, istihdam edenle istihdam olunan arasındaki çalışma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir¹⁴⁸.

Zarara neden olan davranış işverenin bir başka işçisi tarafından gerçekleştirilmiş olsa dahi eğer işle ilgisi yoksa tamamen kişisel nedenlere dayanıyorsa olayda BK. 55. maddesi uyarınca sorumluluğa hükmedilmesine olanak yoktur. İki işçinin işyerinde kavga etmeleri sonucu birbirlerini yaralamaları durumunda işverene yüklenebilecek bir kusur

¹⁴⁷Balci, İşverenin Sorumluluğu, s.162.

¹⁴⁸Yarg. 21. HD.25.3.1997 T., 2108 E., 2195 K., Kazancı.

olmadığı ve işçinin diğer işçiye verdiği zararın yapılan işle ilgili olmadığı sebebi ile zarardan işveren sorumlu tutulmayacaktır¹⁴⁹.

Mücbir sebep; İşverenin sorumluluğunu kaldıran sebeplerden bir diğeri mücbir sebeptir. Mücbir sebep, dış kuvvetlerin sonucu olan, borçlunun işletmesiyle bağlantısı bulunmayan, önceden görülmeyen, kaçınılmaz ve mutlak surette borcun ifasını engelleyen, bunun doğal bir sonucu olarak onu sorumluluktan kurtaran olaydır. Örneğin işyerinde çalıştığı sırada gerçekleşen deprem sonucunda yaralanan işçinin uğradığı bu kazanın, işle olan uygun nedensellik bağı kesilmiştir. Dolayısıyla, sosyal sigorta yardımları sağlansa bile işveren sorumlu tutulmayacaktır¹⁵⁰.

Davacılar murisinin, işveren tarafından temin edilen işyeri yatakhaneğinde uyurken oluşan “deprem” sonrasında binanın yıkılarak enkaz haline gelmesi üzerine enkaz altında kalarak yaşamını yitirdiği, olayın 506 sayılı yasanın 11. maddesine göre iş kazası olarak nitelendirilmesinin doğru olduğu kuşkusuzdur. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Başka bir anlatımla, kazanın işyerinde gerçekleşmiş olması, işverenin sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, doğal afet niteliğinde zorlayıcı neden olan deprem sonrasında gerçekleştiği için işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemez. Başka bir deyişle, olay mücbir nedenden dolayı meydana geldiğine göre, illiyet bağı kesilmiştir ve işverenin sorumluluğuna gidilemez¹⁵¹.

Uygulama ve öğreti, mücbir sebep teşkil eden olayın sorumlu tutulmak istenen kişinin işletme çevresi dışında oluşmasını aramaktadır. Mücbir sebep, borçlunun iradesi dışında ortaya çıkar. Mücbir sebep ile kaçınılmazlığı karıştırmamak gerekir. Kaçınılmazlık hayatın normal akışı sırasında meydana gelebilecek tesadüfi olaydır. Mücbir sebep ise, hayatın olağan akışı dışındaki bir olaydır. Yargıtay kararlarında deprem nedeniyle işveren

¹⁴⁹ Seratlı, a.g.e., s. 39; Aksi yönde Yarg. kararı 9. HD., 12.3.1982 T., 1786 E., 2602 K., Sinerji.

¹⁵⁰ Akın, Destekten Yoksunluk, s.37.

¹⁵¹ Yarg. 21. HD., 3.10.2002 T., 7848 E., 8013 K., Balcı, İşverenin Sorumluluğu, s.168.

sorumlu tutulmamıştır. Sel baskını, fırtına ise somut olarak önlenebilir önceden tahmin edilebilir bir olay niteliğinde ise mücbir sebep sayılmamalıdır. Yer altı maden işyerinde tüm önlemlerin alınmasına karşın taş düşmesi olayı kaçınılmazlık nedeniyle meydana gelen iş kazası kabul edilmektedir. Mücbir sebep ile kaçınılmazlığın sorumluluk açısından farkı, mücbir sebepte işveren sorumlu olmaması, kaçınılmazlıkta ise hakkaniyet gereğince işverenin sorumluluğunun söz konusu olmasıdır¹⁵².

Nedensellik bağı iş kazasının unsurlarından olup bir kaza olayının varlığı yeterli değildir; bu olay ile sigortalının uğramış bulunduğu bedensel veya ruhsal zarar arasında bir ilişkinin bulunması; başka bir ifadeyle “neden” ile “sonuç” arasında bir bağıın varlığı gereklidir. İlliyet bağının belirlenmesinde genellikle “ işverenin otoritesi altında bulunma” ölçütüne başvurulmaktadır. Sigortalı, işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında bulunduğu sırada bir kazaya uğramışsa, illiyet bağı gerçekleşmiştir.

Her üç halde de işle kaza arasındaki uygun nedensellik bağının kesilmesi nedeniyle işverenin sorumluluktan kurtulması gerekli olsa da, uygulamada her zaman bu sonuca ulaşılmaz. Zira Yargıtay, kaçınılmaz olay olarak nitelendirdiği çeşitli kazalarda kusuru bulunmamasına rağmen bir ölçüde de olsa işvereni sorumlu tutmaktadır. Yüksek mahkemeye göre böyle bir durumda işçinin zararın tümüyle baş başa bırakılması insani ve toplumsal düşünceyi rahatsız eder. O nedenle işçinin emeğinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsünde anılan zarara katılması gerekir. Her ne kadar bu durum tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olması hali ile sınırlanmışsa da, işverenin sorumluluğunda belirgin bir genişlemeye sebep olduğu açıktır. Çünkü işveren, işiyle ilgili olsa bile sorumlu tutulmaması gereken kazalardan, salt hakkaniyet öyle gerektirdiği için sorumlu tutulmaktadır¹⁵³.

¹⁵² Balcı, İşverenin Sorumluluğu, s.163.

¹⁵³ Akın, Destekten Yoksunluk, s.37

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASININ HUKUKİ SONUÇLARI

§ 4. SOSYAL SİGORTA YARDIMLARI

I. Kazanın Kuruma Bildirilmesi

İş kazaları sonucu Kurumun sigortalı ile hak sahibi kişilere gerekli yardımları yapabilmesi, ayrıca sosyal sigorta olayından ötürü yapmış olduğu yardımları sorumlu kişilere rücu edebilmesi için iş kazasının Kuruma bildirilmesi ve Kurumca bu olayların iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir. Ancak bunun sonucunda gerek sigortalı gerekse sigortalının ölümü halinde hak sahipleri sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilirler.

Buna göre, iş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları, sigortalılık durumu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağı, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusurlu hallerinin olup olmadığı hakkında kanaate varılabilmesi için Kurum tarafından yapılır¹⁵⁴.

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin

¹⁵⁴Arıkan, Yahya, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlikte Meslek Mensubunun El Rehberi, TÜRMOB Yayınları, 360, Ankara, s.318.

yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96. madde hükmüne göre tahsil edilir¹⁵⁵.

Fakat işyerinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetlemesinin bildirimle bir ilgisi bulunmayıp, çalışma hayatının gözetlenmesi ve denetlenmesi adına zaman zaman teknik anlamda denetim yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda bildirim konusunda 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla önemli değişiklik yapılmış ve meydana gelmiş iş kazası ve meslek hastalığı vakalarının bildiriminin sadece SGK'ya yapılması kararlaştırılmıştır¹⁵⁶.

Çalışma hayatının izlenmesi ve denetimi yönünden 4857 sayılı İş Kanunu md.77/3 gereği işverenler en geç 2 iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundaydılar¹⁵⁷. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İş K.nun bazı maddelerini yürürlükten kaldırmış ve 14. maddesi ile 2013 yılından itibaren Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirim yükümlülüğü ortadan kalkacak ve bildirim sadece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacaktır.

SSGSS Kanunu ile iş kazası bildirim süresi iki günden üç güne çıkartılmış ve üç günlük süre bakımından işgünlerinin dikkate alınacağı belirtilmiştir. 30 Haziran 2012 tarihinde yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bildirim sürelerinde değişiklik yapılmamış ve 14. md. ile işverene kazadan sonra 3 iş günü içinde iş kazasını Kuruma bildirmesi için süre verilmiştir.

Kanunumuzda açıkça belirtildiği üzere işverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazalarını gerekli yerlere bildirimle yükümlüdürler. Buna göre iş kazası; SSGSS Kanunun

¹⁵⁵Tezel, Ali/Kurt, Resul, Sosyal Güvenlik Reformu, 6. Bası, Ankara, Yaklaşım, 2009, s. 169.

¹⁵⁶ Özeroğlu, Ali İhsan/ Akdağ, Mustafa, İş Kazalarının Bildiriminde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Getirilen Düzenlemeler, Terazi, 2012, S.76, s. 32.

¹⁵⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının taşra teşkilatı olan Bölge Müdürlükleri 02.11.2011 tarihli ve 28103 (mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve yayımı tarihiyle yürürlüğe giren 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararname ile kapatılarak, yaptığı işler ve işlemler taşrada Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine devredilmiştir.

13. md. 2. fıkrasına göre; 4. md. 1. fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanunun 5. maddesinin (a) ve (c) bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri hâlinde işverenleri, Kanunun 5. maddesinin (b) ve (e) bentlerinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde ise eğitim ve staj gördükleri işyeri işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhâl, Kuruma en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilir.

İş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların iş kazasının 1 ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra 3 iş günü içinde Kuruma bildirilmesi gerekir aksi halde sigortalıya yapılacak ödemeler bildirim tarihinden itibaren ödenir. Ayrıca bu kişilerin süresinde sigortalılıklarını bildirmemeleri halinde bu sürede meydana gelen iş kazaları sonucunda ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmez.

İş kazası işverenin kontrolü dışındaki yerlerde ve iş kazası ile ilgili bilgi alınmasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren üç gün içinde bildirilir¹⁵⁸.

İş kazası bildirgesini vermekle yükümlü olanlar bildirgeyi doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kurumun ilgili taşra birimine ya da e-sigorta yoluyla Kuruma bildirirler

Sosyal güvenlik mevzuatında yer almayan fakat İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan bildirimlerle ilgili bir diğer düzenleme de sağlık hizmeti sunucularıyla ilgilidir. İSGK.nın14. maddesiyle getirilen bu düzenlemeye göre, sağlık hizmeti sunucusu kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç on gün içinde Kuruma bildirir.

¹⁵⁸ Kurt, Resul, Sosyal Güvenlik Reformu İle Kazalarının Bildirilmesi ve Soruşturulmasında Yapılan Değişiklikler, Mali Çözüm, S.77, 2006, s.227. Bu konuda uygulamada ortaya çıkabilecek sorun ise özellikle iş kazasının işverenin kontrolü dışında bir yerde olması halinde bildirim yükümlülüğünün öğrenme tarihinden itibaren başlaması konusunda çıkabilir. Zira “öğrenme” nin ne zaman gerçekleştiği bazı durumlarda ispat açısından zorluk taşıyabilir. Fakat bu sorun da her olayın özelliğine göre ayrıca değerlendirilerek sonuca ulaştırılmalıdır.

SSGSS Kanununda iş kazalarının bildirimini yapılmaması ya da geç yapılması halinde idari para cezası uygulanmaz. Yasal sürede işveren tarafından Kuruma bildirim yapılmaması halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.

Kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıların iş kazasını geç bildirmeleri halinde ise sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir.

Bu yükümlülüğü zamanında yerine getirmeyen işverenin kastı veya ağır ihmali saptandığı takdirde ya da haber verme kâğıdında yazılı bilgilerin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan kurum zararlarından işverenin sorumlu olduğu aynı madde içerisinde hüküm altına alınmıştır¹⁵⁹.

İş K.da ise iş kazasının bildirilmemiş olması halinde 105. madde uyarınca idari para cezası uygulanır.

İSGK.da 26. madde gereği ise gerekli bildirim yapılmaması halinde 2.000 TL. idari para cezası uygulanır. Burada dikkat çeken husus bildirim yapılacağı yerin SGK olmasına rağmen idari para cezası uygulayacak makamın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü olmasıdır. Daha önce iş kazalarının aynı Bakanlığın farklı iki birimine yapılması söz konusu iken bu kanunla bildirim sadece SGK'ya yapılacaktır.

II. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

A. Tanımı ve Şartları

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu işgöremezliğe uğradığı için geliri kesilen sigortalının kazanç kaybı, geçici işgöremezlik ödeneği verilmek suretiyle giderilir.

¹⁵⁹ Bigat, a.g.e., s.80.

Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama halidir¹⁶⁰.

SSGSS Kanununda geçici iş göremezlik ödeneği 18. madde de düzenlenmiştir. İş kazası sonucu işinde geçici bir süre çalışamayacağı hekim raporu ile saptanan sigortalıya bu çalışmadığı her gün için Kurum tarafından yapılan parasal yardıma geçici iş göremezlik ödeneği denir. Bu ödenek ilk günden itibaren ödenir.

Bu ödeneye hak kazanmak için, sigortalı olmaktan başka bir şart (örneğin belirli bir süre çalışmış ve Kuruma belirli bir miktar prim ödemiş olmak gibi) aranmaz. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan sigortalının çalışmadığı süre içindeki ücret kaybını kısmen gidermek amacına yöneliktir. Bu itibarla, geçici nitelikteki iş göremezlik halinin başladığı tarihten sigortalının yeniden çalışabilir duruma geleceği tarihe kadar geçen süre içinde verilir. Yani bu ödeneğin verilmesinde herhangi bir süre sınırlaması bulunmamaktadır¹⁶¹. Ancak 18. md de düzenlenen geçici iş göremezliğin kaynaklandığı sosyal riske göre koşulları ve kapsamı farklı düzenlendiğinden hastalık ve analık hallerinde bu ödeneğin ödenebilmesi için belirli bir süre sigortalı olma ve prim ödeme koşulu aranır.

Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için, kanun koyucu sigortalılar için, yalnızca iş kazasına uğramayı ya da meslek hastalığına yakalanmayı ve bundan dolayı istirahat raporu almayı aramış, başka bir şart öngörmemiştir. Dolayısıyla sigortalının işe girdiği ilk gün kaza geçirmesi durumunda, hiçbir prim ödenmese de Kurum geçici iş göremezlik ödeneğini verir. Bu bakımdan iş kazası ve meslek hastalığında geçici iş göremezlik ödeneği, hastalık ve analık sigortasından farklı olarak düzenlenmiştir¹⁶².

¹⁶⁰ Hançer, Bekir, 5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar Mali Çözüm, Sayı 9, 2009, , 295.

¹⁶¹ Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, s.279; Şakar, SSU, Der Yayınevi, s.225.

¹⁶² Uşan, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esaslar, Seçkin, Ankara, 2009, s.181.

İş kazası sonucu sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için iş göremezlik durumunun Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından alınmış bir istirahat raporu ile belgelenmesi zorunludur.

Görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunan sigortalıların, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödenekleri, raporun Kurumca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir¹⁶³.

Sigortalılara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından ayakta tedavilerde verilecek istirahat sürelerinin toplamı 40 günü geçemez. Bu süreyi aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir. Sigortalılara tek hekim tarafından istirahat verilmesi durumlarında, sigortalının çalışmaya başlayabileceği tarih, sigortalının istirahatli kılındığını gösteren belgede hekim tarafından; istirahat, sağlık kurulu tarafından verilmişse çalışabileceği tarihin sağlık kurulu raporunda belirtilmesi, istirahat verilmemesi durumlarında da “çalışabilir belgesi” nin düzenlenmesi gerekir. Kurumca yetki tanınan işyeri hekimi bir kerede en fazla 2 gün istirahat verebilir¹⁶⁴.

İstirahat raporlarının Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi şarttır. Kurumla sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi 10 günü geçmeyen raporlar, Kurumla sözleşmeli resmi sağlık hizmeti sunucusu hekimi tarafından, 10 günü aşan raporlar ise Kurumla sözleşmeli resmi sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onanmadığı takdirde geçerli olur. Ayakta tedavilerde sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok 10 gün istirahat verilebilir. İstirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışamayacağı veya kontrol muayenesinin yapılıp yapılamayacağı hususu belirtilir. İstirahat raporlarının bir nüshası işyerlerine ibraz edilmesi

¹⁶³ Güzel/Okur,a.g.e., s.353.

¹⁶⁴ Şakar, SSU., Beta, s.226.

için sigortalılara verilmek, bir nüshası Kuruma gönderilmek üzere en az iki nüsha olarak düzenlenir¹⁶⁵.

B. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Miktarı ve Hesaplanması

İş kazası halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancınınıyarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.

SSGSS Kanunu 17. md uyarınca; iş kazası halinde 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 oniki aydaki son üç ay içinde 80. maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

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.

4. md 1. fıkrasının (a) bendi gereği sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında;

- Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanç, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz

¹⁶⁵ Olgaç/Tuncay/Bulut, a.g.e., s.86 vd.

- İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz

İş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, yukarıdaki hükümlere göre hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır.

Günlük kazanç 80. md uyarınca prime esas kazançlardan hareketle belirlenir. Ancak bu belirlemede günlük kazanç sınırlarını düzenleyen 82. md hükmü de dikkate alınacaktır¹⁶⁶.

Ekleyelim ki, 4857 sayılı İş Yasasının 49. maddesi, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylıklı (maktu aylıklı) işçilerin aylıklarının tam olarak ödeneceğini belirtmiş, 48. maddenin 2. fıkrası da tam olarak ödenen aylığın sosyal sigorta mevzuatında yer alan geçici iş göremezlik ödeneği ile ilişkisini kurmuştur. Bu hükme göre, hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir¹⁶⁷.

Bağımsız çalışanlar için geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi genel sağlık sigortası dahil Kuruma hiçbir borcunun bulunmaması şartına bağlanmıştır. Bu durumda yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir.

4/b sigortalıları için aylık prime esas kazanç, Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancı otuz katı olduğundan, geçici iş göremezlik ödeneğinde esas alınacak tutarların hesabı buna göre yapılır¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Güzel/Okur, a.g.e., s.354.

¹⁶⁷ Güzel/Okur,a.g.e., s.354.

¹⁶⁸ Şakar, SSU., Beta, s.228.

Sayıştay Genel Kurulu, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık hallerinde sigortalılara Kurumca 3denen geçici iş g3remezlik 3deneklerinin sigorta primi ile gelir vergisi kesintisine tabi tutulmamasına karar vermiş bulunmaktadır¹⁶⁹.

C. Geçici iş G3remezlik 3deneginin 3denmesi

Geçici iş g3remezlik 3deneklerinin 3deme zamanı ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Sosyal Sigorta işlemleri Y3netmeliği 40. maddesi ile d3zenlenmiştir. S3z konusu 3denek, hastalık sigortasından farklı olarak iş g3remezliğin ilk g3n3nden başlanarak 3denir.

Kamu idarelerinde 4/a kapsamında çalışan sigortalılar ile toplu iş s3zleşmesi yapılan iş yerlerinde çalışan sigortalılara 3denecek geçici iş g3remezlik 3deneg3, yapılacak protokol ile sigortalılar için Kuruma 3denecek sigorta primine mahsup edilmek 3zere, işverenleri tarafından Kurum adına sigortalılara 3denebilir. işveren tarafından sigortalıya geçici iş g3remezlik 3deneginin 3denmesi halinde, işverenin istirahat raporlarını, sigortalının istirahatli olduğu devrede işyerinde çalışmadığına dair yazıyı, sigortalının 3denek hesabına esas alınan d3neme ilişkin prime esas kazancını, geçici iş g3remezlik 3deneginin sigortalıya 3dendiğini g3sterir 3deme belgesini, Kuruma ibrazından sonra, Kurum tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş g3remezlik 3deneg3 toplamı, işverenin Kuruma olan borcuna, borcun olmaması halinde ise ilk prim borcuna mahsup edilir. işyerinin kapanmış olması halinde ise iade edilir¹⁷⁰.

Geçici iş g3remezlik 3deneg3, buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini takip eden yedi iş g3n3 içinde geçmiş s3reler için sigortalıların kendilerine, kanun3 temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının banka hesap numarasına ya da PTT Bank Őubelerine 3denmesi hususunda Kurum yetkilidir. Ancak, on g3n3 aşan istirahat s3relerinde 3demeler, asgari on g3nl3k tutar kadar yapılır.

¹⁶⁹Yarg. HD. 21.2.1985 T., 1985/1 E., 4487/1 K., Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, s.280.

¹⁷⁰ Şakar, SSSU., Beta, s.230.

Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrası (b) bendi kapsamındaki sigortalılar sadece, istirahat raporlarıyla birlikte PTT bank veya banka hesap numaralarını Kuruma bildirirler, bunlardan Kurumca çalışmadığına dair beyan dışında bilgiler istenmez.

Sigortalı veya hak sahibine bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren aralıksız altı ay sonuna kadar tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylık bağlanma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulur¹⁷¹.

Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık halinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir. Geçici iş göremezlik ödeneklerinden sigorta primi ve gelir vergisi kesilmez¹⁷².

Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle istirahatlı bulunan sigortalının, istirahatlı iken askere alınması veya mahkûm olması durumunda, sigortalının iş göremezliğine neden olayın sigortalı bulunduğu süre içerisinde meydana gelmesinden dolayı istirahat süresi devam ettiği sürece geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi lazım gelmektedir¹⁷³.

Geçici iş göremezlik ödeneği miktarında ve süresinde değişiklik, Kurum tarafından ve ancak yetkili kurulların kararı ile mümkündür. Bu karara karşı da mahkemeye başvurmak mümkündür¹⁷⁴.

¹⁷¹ Özdemir, Cumhur Sinan, Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu, Adalet, Ankara, 2008, s.156.

¹⁷² Şakar, SSU., Beta, s.231.

¹⁷³ Lale, Süleyman, Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve meslek Hastalığı Sigortası, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s.63.

¹⁷⁴ Korkusuz/Uğur, a.g.e., s.239.

III. Sürekli İş Göremezlik Ödeneği

A. Tanımı ve Şartları

İş kazası sonucu sigortalıya sağlanan tedavi sonucunda sigortalı ya tümüyle yeniden çalışma gücünü kazanacak ya da meslekte kazanma gücünü yitirdiğinden kendisine sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır. SSGSS Kanunu 19. md uyarınca; İş kazası sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.

Bu düzenleme 17.4.2008 tarih ve 5754 sayılı kanun ile değişik 5510 sayılı kanunun 19. maddesinde “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.” şeklinde değiştirilerek, sağlık kurulu raporunun tekrar onaylanması gibi, kanımca lüzumsuz bir işleme gerek bulunmadığı gösterilmiştir¹⁷⁵.

Sürekli iş göremezlik geliri sigortalı iyileşinceye kadar ödenir, iyileşmez ise ömür boyu sürer. Bunun için Kuruma belirli bir süre ve miktar prim ödemiş olmak gerekmez¹⁷⁶.

Bu gelir kendi içinde ikiye ayrılır. Meslekte kazanma gücünü %100 yitirmiş sigortalıya “sürekli tam iş göremezlik geliri” bağlanır. Meslekte kazanma gücü kaybı oranı %10 ile %100 arasında ise “sürekli kısmi iş göremezlik geliri” bağlanması söz konusu olmaktadır.

¹⁷⁵ Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin, Ankara, 2008, s.433.

¹⁷⁶ Tuncay/ Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, s.280.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, sigortalının iş kazasına maruz kaldığı veya meslek hastalığına yakalandığı sırada icra etmekte olduğu mesleğinde kazanma gücünü yitirmesidir. Örneğin mesleğinde %10'dan az olmayacak derecede kazanma gücünü yitirmiş bir sigortalı, başka bir meslekte kazanma gücüne sahip ise, yine iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sürekli iş göremezlik durumu söz konusu olacaktır¹⁷⁷.

Sigortalının meslekte kazanma gücü %10'dan düşük ise bu durumda sürekli iş göremezlik geliri söz konusu olmayacaktır. Ancak Yargıtay sigortalının birden ziyade iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması halinde meydana gelen tüm arızaların bütününe göz önüne alınacağı ve koşullar oluşmuş ise sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanacağı 506 sayılı yasanın 21. maddesi hükümlerindedir. İş kazası aynı işverenin iş yerinde meydana gelebileceği gibi değişik işverenlerin iş yerlerinde de meydana gelebilir. Aynı işverenlerin işyerlerinde değişik zamanlarda meydana gelen iş kazaları sonucundan doğan iş göremezlik dereceleri %10'un altında kalsa bile toplandığında %10 veya üstüne çıkıyorsa sigortalıya gelir bağlanması gerekir şeklinde hükme varmıştır¹⁷⁸.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, iş yerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz. Örneği Kurumca hazırlanan tahsis talep dilekçesi ile ilgili üniteye başvurusu yeterlidir¹⁷⁹.

4/b kapsamında sigortalı sayılanlara, sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığında dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur. Hesaplanan gelir, günlük kazanç hesabına giren son ay ile gelir başlangıç tarihi arasında Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 55. maddenin 2. fıkrası hükmüne göre artırılarak belirlenir¹⁸⁰.

¹⁷⁷ Güzel/Okur, a.g.e., s.360.

¹⁷⁸ Yarg. 10. HD.3.10.2000 T., 5889 E., 5884 K., Sinerji.

¹⁷⁹ Şakar, SSU., Beta, s.232.

¹⁸⁰ Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s.437

Sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı her zaman, iş göremezlik derecesinde bir artma olduğunu veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma girdiğini ileri sürerek gelirden değişiklik yapılmasını isteyebileceği gibi, Kurum da, sigortalıyı her zaman kontrol muayenesine tabi tutabilir¹⁸¹.

B. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Miktarı ve Hesaplanması

5510 sayılı Kanun 19. madde uyarınca; sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlik sigortalının meslekte kazanma gücünün %100'ünün kaybedilmesi durumunu ifade eder ve sigortalıya, 17. maddeye göre hesaplanan aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır.

Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir oranı %100'dir.

Başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma gelen sigortalı için bu Kanunun 19'uncu maddesine göre hesaplanacak sürekli iş göremezlik geliri, 82'nci maddeye göre tespit edilen prime esas kazanç alt sınırının aylık tutarının %85'inden az olamaz.

SSGSS Kanunu 82. maddesinin 1. fıkrası hükmüne göre 5510 sayılı Kanun gereğince 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.

¹⁸¹ Tuncay/ Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, s.281.

C. Sürekli İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi

Kurum, sigortalıya ödenecek sürekli tam veya kısmi iş göremezlik gelirini, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirir.

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

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. Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı özürlülük veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren 18. 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 verilir¹⁸².

Sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması halinde, meydana gelen özürlerin bütünü göz önüne alınarak kendisine, sürekli iş göremezliğini doğuran son iş kazası sırasındaki kazancı üzerinden gelir hesaplanır ancak sigortalının son iş kazası sırasındaki

¹⁸² Şakar, SSU., Beta, s.232-233; Özdemir, a.g.e., s.32.

günlük kazancına göre bulunacak geliri, hesaplanan ilk gelirinden az ise sigortalının sürekli iş göremezlik geliri ilk kazanç üzerinden ödenir¹⁸³.

Sürekli iş göremezlik gelirinin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası sonucunda tespit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun 3 yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi halinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Gelirin sermayeye çevrilmesini ancak iş kazasına uğramış olan sigortalı isteyebilir¹⁸⁴.

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 ödenir¹⁸⁵.

SSGSS Kanununun 22. maddesi ile SSIY 44. maddesi iş göremezlik ödeneğinin azaltılması durumunu düzenlemiştir.

Sigortalıdan kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması durumunda; Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;

- a) 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,

¹⁸³ Özdemir, a.g.e., s.33.

¹⁸⁴ Korkusuz/Uğur, a.g.e., s.259.

¹⁸⁵ Korkusuz/Uğur, a.g.e.,s.228.

uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir.

- b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı Kurumca eksiltilir.
- c) Kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.

Yine aynı kanun ve yönetmelik maddeleri uyarınca; 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. madde hükümlerine göre geri alınır. 96. maddeye göre;

Kurumca işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara gelir veya aylık almakta olanlara ve bunların hak sahiplerine, genel sağlık sigortalılarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere, fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen bu Kanun kapsamındaki her türlü ödemeler;

- a) Kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden,
- b) Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren üç ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, üç aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır.

Yersiz ödemenin gelir ve aylıklardan kesilmesinde, kesintinin başlayacağı ödeme dönemi başı itibarıyla kanunî faizi ile birlikte hesaplanan borç tutarı, gelir ve aylıktan % 25 oranında kesilmek suretiyle uygulanır.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı her zaman iş göremezlik derecesinde bir artma olduğunu veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma girdiğini ileri sürerek gelirden değişiklik yapılmasını isteyebileceği gibi, Kurum da sigortalıyı her zaman kontrol muayenesine tabi tutabilir. Gerek sigortalının başvurması gerek Kurumca yaptırılan kontrol muayenesi sonunda Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporuna göre sürekli iş göremezlik geliri rapor tarihinden sonraki aybaşından başlanarak arttırılır, eksiltilir veya kesilir. Çünkü sigorta yardımında amaç sigortalıyı daha iyi duruma getirmek ya da kaybını aynı değerle tazmin etmek değildir. Amaç kaybı mümkün mertebe telafi etmektir. Aksi halde riske uğrama özlenir hale gelebilir¹⁸⁶.

İş göremezlik ödeneklerinin birleşmesi halinde iş kazası ve meslek hastalıkları ile hastalık veya analık sigortalarının birleşmesi durumunda en yüksek olanı verilir.

İş kazası ve meslek hastalıkları ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile birleştiği takdirde yüksek olanın tümü ve diğerinin %50'si verilir¹⁸⁷.

Sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri, hem ana hem de babanın iş kazası ve meslek hastalığından ölmesi durumunda yüksek olanın tümü ve diğerinin ise yarısı, birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı, hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirin hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak

¹⁸⁶Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, s.310.

¹⁸⁷ İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır. Malullük durumu ortaya çıkan bir sigortalıya, en az 10 yıldan beri sigortalı sayılması ve toplam olarak 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olanlar; 4/a'lıların sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılması, 4/b'lilerin ise işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra yazılı istekte bulunması kaydıyla malullük aylığı da bağlanabilmektedir. Hançer, Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar, s.297.

geliri, evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği geliri, bağlanır ölenin mirasçılarına ödenir.

Malul olan kızların kendi kazançları varsa, ana veya babalarının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölmesi durumunda, kendi kazançları ile birlikte, ana ve babalarından dolayı iş kazası ve meslek hastalığı gelirine de hak kazanırlar.

IV. Ölüm Geliri

Ölüm geliri adı verilen bu ödeme, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine yapılan parasal ödemedir¹⁸⁸. Hak sahibi kavramı sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını ifade etmektedir¹⁸⁹.

Ölüm aylığı ile ölüm geliri birbirinden farklıdır. Ölüm aylığı ölüm sigortasından hak sahiplerine bağlanan sosyal gelirdir. Ölüm sigortasından ölüm aylığı için 1800 gün (4/a lılar için 5 yıl sigortalılık ve 900 gün) prim şartı varken, ölüm geliri için prim şartı yoktur. Ölüm aylığında, sigortalı ölmemiş de emekli ediliyormuş gibi hesaplanan emekli aylığı hak sahiplerine paylaşılırken; ölüm gelirinde sigortalı ölmemiş de tam sürekli iş göremez hale gelmiş gibi hesaplanan gelir hak sahiplerine paylaşılır¹⁹⁰.

İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı 17. madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının % 70'i ölen sigortalının hak sahiplerine gelir olarak

¹⁸⁸ Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.307.

¹⁸⁹ Hançer, Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar, s.297; Güzel/Okur, a.g.e., s.368.

¹⁹⁰ Şakar, SSU., Beta, s.234 vd.

bağlanır. Bunun için ölen sigortalının belirli bir süre sigortalı olması veya prim ödemiş olması şartları aranmaz¹⁹¹.

Kanununun 34. maddesi son fıkrası uyarınca hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır.

Yasanın 55. maddesinin 2. fıkrasına göre bağlanan gelirler, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yılı tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar arttırılarak belirlenir¹⁹².

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın 1. fıkraya göre belirlenen tutar, 34. madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

5510 sayılı Kanununda 506 sayılı Kanundan farklı olarak; İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34. madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır¹⁹³.

Kendi adına bağımsız çalışan sigortalıların hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığında dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

¹⁹¹ Aksi görüş; Ölüm sigortası çerçevesinde aylık bağlanması halinde de sigortalılık ve prim ödeme şartlarının aranması yolunda bir kanun değişikliği hakkaniyete uygun olacaktır. Şakar, SSU, Beta, 235.

¹⁹² Güzel/Okur, a.g.e., s.369.

¹⁹³ 506 sayılı Kanunda ölen sigortalının yakınlarına gelir bağlanması için ölümün aynı kaza veya hastalık sonucu olduğunun kanıtlanması gerekir. Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, s.313.

Eşe Gelir Bağlanması; Sigortalının ölümü ile dul kalan eşe gelir bağlanabilmesi, ölüm tarihinde sigortalı ile yasal evlilik ilişkisinin bulunması halinde mümkündür. Eşlerin dini nikahla evlenmiş olması ya da birlikte yaşamaları, hak sahibi olma niteliğini kazandırmaz. Ayrıca eşin, 5510 sayılı Kanuna veya yabancı ülke mevzuatına tabi çalışması veya buralardan aylık veya gelir alması gelir bağlanmasına engel oluşturmaz¹⁹⁴.

Dul eşe ölen sigortalının aylığının %70'inin %50'si oranında gelir bağlanır. Eğer dul eşin çocuğu yoksa ve 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmıyorsa veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamışsa aylık bağlama oranı %75'e çıkmaktadır. Ancak eşin, kısmen sigortalılığı düzenleyen md. 5/a, b ve e bentlerine tabi çalışmasının olması, 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanununa tabi çalışması, zorunlu staja tabi tutulması veya İşkur tarafından düzenlenen kurslarda kursiyer olması, ölen eşi nedeniyle %75 oranında gelir bağlanmasına engel değildir. Dul eşin bu haller dışında 5510 sayılı Kanun veya yabancı bir ülke mevzuatına tabi çalışmasının olması da ölen eşi nedeniyle gelir bağlanmasına engel olmayıp, bu durum sadece gelir bağlama oranı bakımından önem taşımaktadır¹⁹⁵.

20.03.1985 tarih ve 3168 sayılı yasa ile iptal edilmeden önce SSK. md. 23/B bendine göre, kocanın gelirden yararlanabilmesi, sigortalı eşinin ölümü tarihinde, çalışamayacak durumda malul veya 55 yaşını doldurmuş olmakla beraber geçiminin ölen sigortalı eşi tarafından sağlanmasına bağlıydı. Ancak maddenin (B) bendi anılan yasa ile yürürlükten kaldırıldığından gelir bağlama yönünden eşler arasındaki ayırım ortadan kaldırılmış bulunmaktadır¹⁹⁶.

5510 sayılı Yasanın 34. maddesi, gelirin eşe %50 oranında bağlanması için herhangi bir koşul aramazken aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine, bu Yasa kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi

¹⁹⁴ Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.307.

¹⁹⁵ Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, s.283.

¹⁹⁶ Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Yetkin, Ankara, 2010, s.521.

sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması koşuluyla %75'i oranında gelir bağlanacağını öngörmüş bulunmaktadır. Böyle bir ayırımın isabetli olduğunu söylemek olanaklı değildir. Çünkü asıl olan sigortalının gelirinin hak sahipleri arasında dağılımıdır. Gelir bağlanacak çocuğun bulunmaması halinde dul eşe daha yüksek oranda gelir bağlanması gerekir¹⁹⁷.

Gelir alan çocuğunun bulunması veya çalışması nedeniyle %50 oranında ölüm geliri bağlanan eşlerin, ileride çocuklarının hak sahibi durumundan çıkması veya kendi sigortalılıklarının sona ermesi halinde gelir oranları, çocukların gelirlerinin kesildiği veya kendi sigortalılığının sona erdiği tarihi izleyen aybaşından itibaren %75'e yükseltir¹⁹⁸.

Dul eşin yeniden evlenmesi durumunda bağlanan gelir evlenme tarihini takip eden dönem başından itibaren kesilir. Bu yeni evliliğin ölüm veya boşanma nedeniyle sona ermesinde kesilmiş bulunan gelir eşin talebi üzerine yeniden bağlanır.

Çocuklara Gelir Bağlanması; Ölüm geliri bağlanmasında evlilik bağı içinde doğan çocuklar hak sahibi sayılır. Diğer taraftan Türk Medeni Kanununa göre sigortalı tarafından evlat edinilmiş tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukların da hak sahibi niteliğini kazanma yönünden evlilik bağı içinde doğan çocuklardan farkları bulunmamakta sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları da yukarıda belirtilen esaslara göre gelirden yararlanmaktadırlar.

İş kazası sonucu ölen sigortalının çocuklarına sigortalının aylığının % 70'inin % 25'i oranında gelir bağlanır. Bağlanacak bu gelir için çocuğun 5510 sayılı Kanun kapsamında çalışmıyor olması veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması şartı aranır.

¹⁹⁷ Güzel/Okur, a.g.e., s.370.

¹⁹⁸ Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.309.

Öte yandan, yukarıdaki koşulu yerine getirmiş olsa dahi, çocuklara bağlanan gelir kural olarak sınırlı sürelidir. Gerçekten bu gelir çocuğun 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde ise 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi halinde ise 25 yaşını dolduruncaya kadar devam eder. Buraya kadar kız çocuklarla erkek çocuklar arasında bir farklılık bulunmamaktadır¹⁹⁹.

Bazı hallerde çocukların gelirden yararlanma süresi uzamaktadır. Bunlardan ilki, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılan çocukların bir yaş sınırlaması olmaksızın gelir almaya devam etmeleridir. Burada da kız çocuklarla erkek çocuklar arasında bir fark bulunmamaktadır. İkincisi ise, yaşları ne olursa olsun kız çocukların evleninceye kadar bu gelirden yararlanabilmeleridir. Kız çocuk evlenince gelir kesilecek ancak gelirin kesilmesine neden olan evlilik sona ererse gelir yeniden bağlanır²⁰⁰. Ancak evlenme ödeneği aldıktan sonra, evlenme tarihini izleyen ödeme dönemi başından başlamak üzere 2 yıl içerisinde meydana gelen boşanma veya dul kalma halinde, bu süre içinde tekrar gelir ödenmediğinden, bu gibi durumlarda kız çocuklarına bağlanacak ölüm gelirleri 2 yıllık sürenin dolduğu tarihten itibaren başlatılır²⁰¹.

Çocuklara gelir bağlama oranı % 25 olmakla birlikte bazı hallerde bu oranın artması öngörülmüştür. Buna göre, eğer gelir almak hakkı bulunan çocuk, sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalmışsa veya sonradan bu duruma düşmüşse, ana ve babası arasında evlilik bağı yoksa veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla birlikte ana veya babaları sonradan evlenmişse yahut kendisinden başka gelirden yararlanan hak sahibi yok ise, bu durum dahi çocukların gelirden yararlanma oranı % 50'ye çıkmaktadır²⁰².

¹⁹⁹ Caniklioğlu, a.g.e., s.75

²⁰⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.g.e., s.362.

²⁰¹ Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.311.

²⁰² Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, s.284.

Ana Babaya Gelir Bağlanması; Ana ve babanın gelire hak kazanabilmesi için sigortalının ölümü tarihinde eş ve çocuklarına bağlanan gelirden artan bir payın bulunması gerekir. Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde²⁰³ ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i, oranında aylık bağlanır. Ana ve babanın bu gelire hak kazanabilmesi için, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle, eş ve iki çocuğun birlikte gelire hak kazanmaması gerekir. % 70 gelirin % 50'si eşe, iki çocuğa da % 25 ve % 25 (toplam % 50) verilmesi durumunda ana ve babaya bir pay kalmayacaktır²⁰⁴.

Sigortalının ölüm tarihinde artan hisse bulunmamakla birlikte daha sonra durum değişikliği nedeniyle artan hissenin ortaya çıkması halinde ana ve babaya gelir bağlanır.

Anne ve babanın diğer çocuklarından hak kazandığı gelir ve aylıklar, anne ve babaya iş kazası sonucu ölen çocukları nedeniyle gelir bağlanmasına engel değildir²⁰⁵.

Ana babanın her birinin hissesi ölüm gelirinin % 25'ini geçemez. Bu nedenle ana babanın her ikisine gelir bağlandığında % 25 oranı 2'ye bölünerek % 12,5 oranında gelir bağlanır.

Bağlanan Gelir Ve Aylıklarda Zamanaşımı Süresi; İş kazası sonucu bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmeyen

²⁰³ Toplumsal açıdan bakıldığında, bu konudaki 5510 sayılı Kanundaki düzenlemelerden dikkat çekici olanı 65 yaşın üstündeki ana ve babaya, sigortalının ölümüyle hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisseye bakılmaksızın gelir ve aylık bağlanmasıdır. Hançer, Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar, s.302.

²⁰⁴ Korkusuz/ Uğur, a.g.e., s.261.

²⁰⁵ Tuncay/Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından, 284.

kısmı zamanaşımına uğrar. Kuruma müracaat etmemenin haklı bir sebebe dayandığını genel hükümlere göre ispat edenler hakkında bu hükümler uygulanmaz²⁰⁶.

Hak Sahiplerinin Aylıklarının Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması; SSGSS Kanun'un 35. maddesine göre, sigortalının iş kazası sonucu ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak gelirler sigortalının ölüm tarihinde başlar. Hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde ise 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. Ancak bu Kanunun 4. maddesinin üçüncü fıkrasının (d) ve (e) bentlerinde belirtilenlerden öğrenci olanların sigortalı sayılmaları, bağlanan aylıkların kesilmesini gerektirmez. Bununla birlikte aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde, 34. maddede belirtilen şartlar saklı kalmak kaydıyla, müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren yeniden aylık bağlanır

Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi; SSGSS Kanunu md. 54/ b bendine göre; kısa vadeli sigorta kollarından; sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte birleşen gelirlerden 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 hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı, hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, tercihinin göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri, evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği geliri bağlanır.

Kanun'un aynı maddesinin c bendine göre ise; malûllük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malûllüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın

²⁰⁶ Özdemir, a.g.e., s.156

tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır.

54. madde son fıkra hükmüne göre bu maddenin b bendine göre yapılacak sıralamaya göre yapılacak değerlendirmeler sonucunda, bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye imkân veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer.

Evlenme Ödeneği Verilmesi; Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir.

Kız çocuklarına böylece evlenmeleri halinde destek sağlanmış olmaktadır. Babaları ölen kız çocuklarına evlenme ödeneği verileceği gibi bu ödenek, annelerinden dolayı kendilerine gelir bağlanmış kız çocuklarının evlenmeleri durumunda da verilecektir. Kız çocuk malul ise geliri kesilemeyeceğinden kendisine evlenme ödeneği de verilmeyecektir²⁰⁷.

İki yıllık sürenin başlangıcı, evlenme ödeneği alan hak sahibinin gelirinin kesildiği tarihtir. Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden belirlenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibine gelirinin kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir bağlanmaz. Ancak kız çocuğu bu süre içinde tekrar geliri hak kazanamazsa da genel sağlık sigortalı olarak sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir.

²⁰⁷ Güzel/Okur, a.g.e., s.373.

V. Cenaze Yardımı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malûllük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.

Cenaze ödeneğinin 3. fıkrada sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, 3. fıkrada belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir. Cenaze ödeneği 2013 yılı için 386,00 TL'dir.

Cenaze ödeneğinin ödenmesi için, hak sahiplerine bir dilekçe ile Kuruma başvurulması yeterlidir. Sigortalının ölümü ve ölüm tarihi nüfus kütüğüne kaydedilmemişse dilekçeyle birlikte sigortalının ölüm tarihini belirten makamlarca usulüne göre düzenlenen bir belgenin de Kuruma verilmesi gerekir.

4/c 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.

5510 sayılı Kanunda hak düşürücü süre kapsamında olan yardımlar, evlenme ve cenaze ödeneği ile ölüm toptan ödemesidir. Kanunun yürürlük tarihinden önce mülga kanunlarda bu ödemelerle ilgili zamanaşımı ve hak düşürücü süre kapsamında herhangi bir hüküm bulunmaması nedeniyle, 2008/Ekim ayından önce ölen sigortalılar için cenaze ödeneği ve ölüm toptan ödeme talepleri ile bu tarihten önce evlenen kız çocuklarına ödenecek evlenme ödeneği talepleri için hak düşürücü süre uygulamasında beş yıllık süre Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile talep tarihi arasında aranacaktır. 2008/Ekim ayı sonrası

ile talep tarihi arasında 5 yıllık sürenin; Dolmamış olması halinde hak kazanılan ödeme yapılacaktır.

Dolmuş olması halinde ise, 5510 sayılı Kanununun 97. maddesi gereğince hak düşürücü süre işletilecek ve hiçbir ödeme yapılmayacaktır²⁰⁸.

§ 5. MADDİ TAZMİNAT

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında İş Kanununda bir düzenleme bulunmamaktadır²⁰⁹. Zarar gören işçiler ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna sebep olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Tazminatın amacı zarar vereni cezalandırmak veya zarar göreni zenginleştirmek değil, gerçekleşen zararı gidermektir.

5510 sayılı kanunda 17, 18, 19. maddeleri dışında başka bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda denilebilir ki; sosyal güvenlik sistemimiz bu tür zararların ortaya çıkması durumunda zararların tümünü değil, bir bölümünü karşılamakla yükümlü tutulmuş, geri kalan bölümü yönünden bir kural koymamıştır²¹⁰.

Maddi tazminat talebinin dayanağı eski Borçlar Kanunu md. 46'ya karşılık gelen TBK. md. 54'te bedensel zarar başlığı altında tedavi giderlerinin, kazanç kaybının, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpların ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların özellikle bedensel zararlardan olduğu belirtilmektedir. Maddi tazminat bakımından karşılanması gereken zarar, cismani zararın neden olduğu ekonomik kayıplardır. İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün

²⁰⁸ Şakar, SSU., Beta, s.234.

²⁰⁹ Kılıç, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin, 2006, s.173.

²¹⁰ Uraslı, Utkan, Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, Sicil, Aralık, 2011, S. 24, s.142.

tamamen veya kısmen kaybindan doğan zararını ve ayrıca tedavi masraflarını talep edebilecektir. Burada asıl olan kazanç kaybı veya azalması değil, kazanma gücünün kaybı veya azalmasıdır. Bu kayıp veya azalmadan doğan olumsuz ekonomik sonuçlar, zararı oluşturur.

Çalışma gücünün azalması veya kaybı geçici olabileceği gibi sürekli de olabilir²¹¹. Zarar görenin çalışma gücü sürekli olarak azalmış ya da kaybolmuşsa zarar, geleceğe ilişkin farazi bir zarar olarak hesaplanır. Gelecekteki zararın hesabında, kişinin yaşına ve durumuna göre muhtemel çalışma süresi, zaman içinde elde etmesi muhtemel gelir dikkate alınır. Çalışma gücünü kaybeden şahsın kişiliğine uygun başka bir işte çalışarak gelir sağlaması mümkünse ödenecek tazminat bu iki gelir arasındaki farkı kapsayacaktır²¹².

İşverenin tazminat yükümlülüğü işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle uğradığı bedensel zarar nedeniyle uğradığı zarar ve işçinin ölümü halinde işçinin yakınlarının uğradığı zararlardan maddi zarar açısından sosyal sigorta tarafından karşılanmayan kısmının karşılanmasına yöneliktir²¹³. İşçi zarar sonucu kısmen veya tamamen çalışma gücünün kaybedilmesi ve ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle uğradığı zararı isteyebilir.

Her ne kadar tazminat, kurumca karşılanmayan zararı telafi amacı gütsede, kurumdan yardım alınamaması, zararın bütününün karşılanamayacağı anlamına gelmemektedir. Yargıtay'ın bir kararı da bunu açıklıkla belirtmektedir. “...Kurumca herhangi bir sebeple gelir bağlanmamış olması, işçinin iş kazası nedeniyle uğradığı zararların tümünü işverenden dava etmesine mani değildir ve bu durumda kurumca bağlanması muhtemel gelirin maddi zarardan tenzili gerekmez”²¹⁴.

²¹¹ Eren, Borçlar Hukuku, s. 713.

²¹² Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku, İstanbul, 2003, s. 180.

²¹³ Altın, Fatma, Zeynep, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII., S.3-4, Aralık, Erzincan, 2009, s.269.

²¹⁴ Akın, Destekten Yoksunluk, s.43.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesabında kaza veya hastalık meydana gelmemiş olsaydı işçi hangi maddi durumda olacak idiye o durumun sağlanması amaçlanır. Bunun içinde, iş kazası tarihi ile yaşam süresinin bitim tarihine kadar olan zaman içinde, uygun neden sonuç bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir²¹⁵.

İşverenin tazminat yükümlülüğü işçiye uğradığı cismani zarar için ödenecek olan maddi tazminat ve işçinin ölümünden sonra işçinin yakınlarına ödenecek olan maddi tazminat ve özellikle destekten yoksun kalma tazminatı olarak iki grupta incelenebilir²¹⁶.

I.Cismani Zararlardan Doğan Tazminat

Sosyal Sigortalar Yasası, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan zararların giderilmesi ve olabildiğince sonuçlarının ortadan kaldırılması yönünden Sosyal Güvenlik Kurumlarına görev vermiş, kaza sonucu; sigortalının bakım, tedavi, geçimi için gereken işlemleri belirlemiştir. Ayrıca sigortalıda oluşan geçici veya sürekli iş göremezlik durumunda; tıbbi yardımlar yanında ödenek veya gelir bağlamak suretiyle geçimini ve hayatını devam ettirme yönünden görevlendirilmiştir. 5510 sayılı yasa 18. ve 19. maddelerinde bu tür ödenek ve gelirlere ilişkin kuralları göstermiş ayrıca sürekli iş göremezlik durumunda sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranında; sigortalının yasanın 17. maddesinde gösterilen aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanmasını öngörmüştür. Oysa zararlandırıcı olay bir işverene bağlı olarak sigortalının çalıştığı işyerinde meydana gelmiş ve bu olaydan dolayı hizmet akdi ve akde aykırılıktan kaynaklanan sonuçta haksız fiile bağlı olarak sorumluluk olarak ortaya çıkmıştır. Zararın önemli bir bölümün anayasal sosyal güvenlik kaynaklı ve işverenin yerine SGK'ca yerine getirilmesi; karşılanmayan zarar yönünden işvereni sorumluluktan kurtarmamaktadır.

²¹⁵ Kılıç, a.g.e., s.180

²¹⁶ Karakaş, Uygulamalı Sosyal Güvenlik, s.138.

Bunun sonucu; sigortalı, karşılanmayan zararının başka bir anlatımla % 70 olarak bağlanan bölüm dışındaki zararını işverenden talep etme hakkına sahip bulunmaktadır²¹⁷.

İşçi cismani zararın sonuçlarını ortadan kaldırmak veya azaltmak ya da artmasını engellemek için yapılan masraflarını talep edebilir. Bunlar olay yerinden taşınarak gerekli sağlık tesislerine nakli, ilk müdahale için yapılan masraflar, tedavi için harcanan giderler, bakımı muhtaç olunması sebebiyle gerekli giderlerdir.

Bu tür masraflar fiilen yapılmış masraflar olabileceği gibi, ileride gerçekleşecek olan bir ameliyat gibi hüküm tarihinden sonra gerçekleşmesi muhtemel bir masraf olması da mümkündür²¹⁸.

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla çalışma gücünde bir azalma bulunmamasına rağmen, aynı işinde emsalleri gibi iş parasını almak suretiyle çok çalışmasını sürdürmüş olmasında da tazminat isteyebilir. Bunun nedeni aynı işin yapılabilmesi için, işçinin daha fazla çaba egor sarfetmek zorunda kaldığının kabul edilmesindedir²¹⁹. Gerçekten vücut bütünlüğü ihlal edilen işçi, çalışma gücünü tam olarak korusa bile, iş piyasasında, ekonomik rekabette yeni bir iş bulma veya eski işini korumada güçlük çekebilir. Özellikle zarar gören işçinin fiziki şeklinin anormal derecede değişmesi, kötürüm kalması, tik kazanması, sinir, akıl veya hafıza zayıflığı gibi haller buna örnek olarak gösterilebilir²²⁰.

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı ile uygun illiyet bağı içinde bulunan, onun çalışma gücünü yeniden kazandırma amacını güden tüm tedavi giderlerinin karşılanması gerekmektedir²²¹. Tazminat borçlusunu zarara sokmak amacı taşımadığı sürece, zarar görenin tedavisi belirli bir tarifeye sınırlı olmayıp, resmi hastaneden yararlanma

²¹⁷ Araslı, a.g.e., s.142; İnciroğlu, a.g.e.,s.102.

²¹⁸ Altınar, a.g.e., s.276.

²¹⁹ Erol, Nevzat, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuki Sorumluluk Davaları, 1982, s.106.

²²⁰ Tandoğan, Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara, 1961, s. 293.

²²¹ Süzek, İş Hukuku, s. 366.

zorunluluğu da yoktur. Kendi ekonomik durumunun elvermeyeceği bir tedaviyi yaptırması da ihlal edilen değeri karşısında aşırı bir gider olarak kabul edilemez. Ancak, tazminat borçlusunu zarara sokmak amacıyla yapılan aşırı giderler hakim tarafından TBK. m. 52 hükmüne göre indirilebilir.

TBK. m. 52; Zarar gören, zararı doğuran file razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hakim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.

Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hakim, tazminatı indirebilir.

Hüküm anında mağdur tamamen iyileşmişse, mağdurun çalışmadığı zaman için alması muhtemel normal ücrete göre zararı tespit edilir. Hüküm zamanında mağdur henüz iyileşmemişse, çalışma gücünün kaybı geçici olabileceği gibi sürekli de olabilir. Çalışma gücünün kaybına dair neticeleri varsayımsal bir zarar olarak hesaplanacağından cismani bütünlüğün ne şekilde ve ne derecede ihlal olunduğu mağdurun mesleki durumu, bir ameliyata veya devamlı tedaviye rıza göstermiş olup olmadığı, mağdurun geliri, çalışma gücünün muhtemel kazanılma anı ve devam süresi kriterleri dikkate alınarak hesaplamının yapılması gerekir²²².

Tazminatın en yüksek haddi zararın gerçek miktarını aşamaz ve tazminat belirlenirken zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam ve çalışma süresi, sakatlık derecesi, karşılıklı tarafların kusur oranları, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve payları, Sosyal sigortalar kapsamında yapılan yardımlar dikkate alınmalıdır. İş kazasına uğrayan işçinin çalışmaması nedeniyle uğradığı maddi zararların en önemli kısmını mahrum kaldığı ücretleri oluşturmaktadır. İş kazasından doğan tazminatın hesabında dikkate alınması gereken ücretler bilinen ve bilinmeyen ücretler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

²²² Tandoğan, a.g.e., s.285.

Maddi tazminatlar için istenecek olan faiz olay tarihinden itibaren olup yasal faizdir. Zamanaşımı süresi de BK gereği 10 yıldır.

Maddi tazminatın belirlenmesi; önceden yasal kriter ve ölçülere bağlanmayacak derecede bilinmezlik ve değişkenlik içeren bir alandır²²³. Maddi tazminatın hiçbir zaman zenginleştirme aracı olmadığı ve özendirici nitelik göstermemesi gereği göz ardı edilmemeli ve bu arada, sözü edilen tazminatın bir tarafın zararını karşılarken, diğer tarafın ekonomik veya ticari hayattan silinmesini gerektirecek boyutlara ulaşması önlenmelidir²²⁴. Bu nedenle Borçlar Kanunu madde 52 de; zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hakim tazminatı indirilebilir veya tamamen kaldırılabilir.

Hesaplanan tazminat miktarının yargıçların takdiri değerlendirmesi sonucunda iş kazası tazminatına dönüşmesine ilişkin uygulama eleştirilmekte olsa da yadırganmamalıdır. Zira yasal bir sisteme dayanmayan tazminat hesaplanmasını, bir de yargıçların takdir denetiminden çıkarmak, zaten bir belirsizliğin sürdüğü hesap uygulamasını tümüyle denetimsiz bırakacaktır. Bu ise hukuk güvenliğinin ortadan kalkması nedeniyle benzer durumlarda farklı tazminatlara hükmedilmesi gibi bir sonuç doğuracaktır. O nedenle uygulamayı bu düşünce şekli ile değerlendirmek gerektiği kanısındayız²²⁵.

BK. 55. md de eski yasadan farklı olarak Sosyal Güvenlik Kurumunca geri alınamayan ödemelerin tazminattan indirilemeyeceği ayrıca hesaplanan tazminat miktarının esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile arttırılıp veya azaltılamayacağı hüküm altına alınmıştır. 55. md gerekçesinde öngörülen arttırma veya azaltma yasağının sorumluluk hukukunun öngördüğü hesaplama yöntemi ile ortaya çıkan miktarla ilgili olduğu hakim bu yolla belirlenen miktara müdahalesinin bulunmadığı açıklanmıştır.

²²³ Süzek, İş Hukuku, s.358.

²²⁴ Araslı, a.g.e., s.147.

²²⁵ Akın, Destekten Yoksunluk, s.232.

Sosyal Güvenlik Yasa sistemimiz anayasal koruma hakkının verdiği güvenceye aykırı biçimde, bu korumayı tam yapmamakta, zararın tamamı yerine yaklaşık % 70 tutarını aylık ödemeler biçiminde karşılamakta, geri kalan bölüm için zarar gören sigortalıyı özel hukuk alanında hak aramak zorunda bırakmaktadır²²⁶.

II. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda iş kazasında uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabilirler. Söz konusu kişilere, destekten yoksun kalma tazminatını sözleşmesel sorumluluk esaslarına dayanarak talep etme hakkı tanınmıştır.

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen işçinin muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak sağlayabileceği kazancından ayırmak suretiyle desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım tutarının bunlara peşin olarak ve toptan ödenmesidir²²⁷. *İş kazası sonrasında açılan destekten yoksun kalma tazminatı davasında amaç SSK ile karşılanmayan zararın tazmini olup bunun tespiti için bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin son duruma göre sorulması bir zorunluluktur. Aksi halde aynı zarar için mükerrer ödeme sözkonusu olur ki kanun buna cevaz vermez*²²⁸.

Bir kişinin ölümüne neden olan bir ihlalin varlığı halinde ölen kişi ölümle birlikte kişiliği sona erdiği için meydana gelen zararın da ölen kişinin dışında meydana geldiği kabul edilir. İşçinin ölümü halinde, destekten yoksun kalma tazminatı talebi için esas olarak BK m. 45 hükmündeki genel düzenleme uygulanacak olmakla birlikte, BK m 332 hükmündeki düzenlemenin de göz önüne alınması gerekir. BK. m. 332/II hükmünde işçinin ölmesi halinde yardımından mahrum kalanların tazminat taleplerine akde aykırılık hükümlerinin uygulanacağı işaret edildiğinden, kusurun kanıtlanması, zamanaşımı,

²²⁶ Araslı, a.g.e., s.152.

²²⁷ Seratlı, a.g.e., s.64; Süzek, İş Hukuku, s. 378.

²²⁸ Yarg. HGK. 5.12.1975 T., 1974/9-482 E., 1975/1585 K., Kazancı.

yardımcı şahıslardan sorumluluk gibi hususlarda, akde aykırılık hükümleri uygulanacaktır²²⁹.

Destekten anlaşılması gereken yalnızca, kanunen bir kimseye bakmakla yükümlü olanlar değildir. Geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde düzenli olarak onlara yardım edenlerle, ölüm olmasaydı bunu ileride yapması olasılığı bulunanlar da destek kavramına dahildir. Örneğin eş, çocuk, ana, baba kadar nişanlılar, beslemeler, evlilik dışı birlikte yaşayanlar da destek olabilmektedirler²³⁰. Destek kavramıyla ilgili bir diğer özellik de bir kişinin destek sayılması için, ölümü anında desteklenene yardımda bulunmasının gerekmemesidir. Ölünceye kadar herhangi bir yardımda bulunmamakla beraber, ileride bakım gücüne kavuşarak fiilen ve düzenli olarak başkalarına bakması hayatın olağan akışına göre normal olan kimse de destek sayılmaktadır. Çocuğun ana babasına, nişanlıların birbirlerine ileride yardımda bulunacak olmaları bu duruma örnek olarak gösterilebilir²³¹. İşçinin iş kazası sonucu ölümünde resmi nikahsız eşin de destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceği öğretide ve yargı kararlarında kabul edilmektedir. Ancak bunun için söz konusu ilişkinin düzenli ve devamlı olarak ortak bir yaşam sürdürme ve birbirine destek olma kararlılığının bulunması gerekmektedir²³². Yargıtay bir kararında Medeni Kanun uyarınca evlilik bağı kurulmasa bile, karı koca diye birleşen, bu amaç ve duygu ile yaşamlarını sürdüren kadınlar için bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkeğin destek sayılması gerektiği, doktrinde ve Yargıtayın yerleşmiş uygulamalarında kabul edilmiş bir olgudur. BK.nun 45. maddesinde de belirtildiği üzere “destek” kavramı hukuki ilişkiyi değil, eylemli bir durumu içerir. Medeni Kanun uyarınca evlilik bağı kurulmasa dahi, fiili evlilik birliğiyle murise bağı olan davacının tazminat taleplerinin, gayri resmi evliliklere yasal hak tanınmayacağı gerekçesiyle reddi hatalıdır şeklinde karar vermiştir²³³. Ancak 21. HD. Yerleşmiş içtihadı ile destekten yoksun kalma

²²⁹ Uluşan, a.g.e., s.161.

²³⁰ Günay, İş Hukuku, s. 693.

²³¹ Gökyayla, K. Emre, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2004, s.100.

²³² Uluşan, a.g.e., s.166; Seratlı, a.g.e., s.104.

²³³ Yarg. 21. HD. 11.10.2001 T., 2001/6819 E., 2001/6640 K. Kazancı.

tazminatının belirlenmesinde, nikahsız eşin nikahlı eşe göre evlenme olasılığının daha yüksek olduğunu, ortak yaşantıya her an son verebileceğini, bu nedenle BK. 43. Maddesine göre bir indirim yapılarak daha az tazminata hükmedilmesi gerektiğini karara bağlamaktadır²³⁴.

Sağ kalan erkek ise; kadın kazanç getiren bir işte uğraşması veya gelir getiren malvarlığına sahip bulunması sebebiyle kocanın desteği olabilir. Kadının evde gördüğü hizmetlerden dolayı da kocasına destek olduğu kabul edilerek bir ev hanımının ölmesinin maddi zarara sebep olacağı belirtilmektedir²³⁵. Uygulamada eşini kaybeden erkeğin evlenme olasılığı, olayların büyük çoğunluğunda eşini kaybeden kadına oranla daha yüksek olarak belirlenmektedir²³⁶.

Destekten yoksun kalanların çocuklar olması halinde; İş kazası sonucu ölen ana babadan dolayı destekten yoksun kalan çocuklar işverenden kendi olanaklarıyla geçimlerini sağlayıncaya kadarki süre ile sınırlı olmak kaydıyla tazminat talep edebilirler. Çocuklar ergin olana kadar ana babalarının bakımındadırlar. Eğitim görmeleri halinde eğitim süresi dikkate alınır. Kız çocuklarında ergin olmaları ve çalışmamaları halinde evliliklerine kadar bakım ihtiyaçları devam eder. Eğer çocuk bedensel ya da ruhsal sakatlığı sebebiyle sürekli bakıma muhtaç olması durumunda bu husus göz önüne alınır ve tazminat ödeme yükümlülüğü süresi uzar.

Destekten yoksun kalan ana, baba kardeşlerin durumu; İşçinin ölümü nedeniyle destekten yoksun kalan ana babalar aksi anlaşılmadıkça yaşamlarının sonuna kadar bakım ihtiyaçları sebebi ile tazminat talep edebilirler. Genel yaşam deneyimleri ve hayatın olağan akışı da çocukların anne ve babasına belirli düzeyde destek olacağını gösterir²³⁷.

²³⁴ Yarg. 21. HD. 20.03.2001 T., 2001/1005 E., 2001/2091 K. Süzek, İş Hukuku, s. 382.

²³⁵ Tandoğan, a.g.e., s. 302.

²³⁶ Ulusan, a.g.e., s.174.

²³⁷ Yarg. 4 HD., 15.3.2012 T., 2011/1496 E., 2012/4208 K., Kazancı.

Kardeşlerde ölen işçi ile aralarında bakım ilişkisi bulunması sebebi ile tazminat talep edebilirler.

Destekten yoksun kalma tazminatı için öncelikle ölen işçinin geride kalanların “desteği” olduğunun, onlara yaptığı yardımların niteliğinden çıkarılabilmesi gerekir. Buna göre, ölenin “destek” sayılması için, bir başkasına kanunen yardım etmek zorunda bulunması şart olmayıp geride kalanın/kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen, düzenli ve sürekli olarak onlara yardım etmesi²³⁸, olayların akışına göre ölüm vuku bulmasaydı az çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olması, bu yönde bir beklentinin mevcudiyeti yeterlidir²³⁹. Maddi zararlar genel olarak işçi ölmüşse cenaze masrafları, kendilerine destek olduğu kişiler bakımından destekten yoksun kalma zararı, işçi belli bir tedavi sürecinde ölmüşse tedavi masraflarıdır²⁴⁰. Destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmesi, desteğin, yani ölen işçinin bakım gücünün olması ve desteklenenin de bakım ihtiyacı içinde bulunması koşuluna bağlıdır²⁴¹. Destekten kastedilen bir başkasına bakmak, onun normal yaşama ihtiyaçlarını devamlı ve az çok düzenli şekilde gidermek için yardımlarda bulunmaktır. Desteğini kaybeden, hangi nedenle olursa olsun işçinin ölümünden önceki yaşam düzeyini sürdürebilme olanağına sahipse destekten yoksun kalma tazminatından söz edilemeyecektir.

Ölen kişinin bakım gücüne yani ekonomik güce sahip olması gerekir. Ancak ölenin yoksulluğa düşmüş olması veya iflas etmiş olması veya terekenin borca batık olması destek tazminatı istenmesine engel değildir²⁴². Bakım gücünden anlaşılması gereken, bir kimsenin kendi ihtiyaçlarını karşıladıktan ve hayatın olağan akışı uyarınca geliri ile orantılı olarak bir miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımda bulunacağı kimselere de pay ayırabilecek, bu

²³⁸ Destekten yoksun kalma tazminatına hükümlenabilmesi için davacının bu ölüm olayı ile ölenin düzenli ve sürekli yardımlarından fiilen yoksun kalmış bulunması gerekir. Yarg. 10. HD. 1.6.1976 T., 1975/10082 E., 1976/4265 K. Kazancı.

²³⁹ Ulusan, a.g.e., s. 161.

²⁴⁰ Gülel, s.391.

²⁴¹ Süzek, İş Hukuku, s.368.

²⁴² Çelik, Ahmet, Cana Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü ve Kazanç Kavramı, İstanbul, 2006, s.26.

kimselerin ihtiyaçlarını tamamen ya da kısmen karşılayabilecek maddi olanağa sahip bulunmasıdır²⁴³.

Hizmet ifası şeklinde ortaya çıkan destek ilişkisinde ise bu kavram maddi güce sahip olma şekliyle aranmamaktadır. Hizmet ifası kişinin şahsi emeğine bağlı olduğundan bu kişinin ayrıca para kazanıyor olmasına bakılmamaktadır. Hizmet ifasının destek olarak kabul edilen ifasının destek olarak kabul edilmesini sağlayan, bu hizmeti gören kimsenin, bu hizmetten faydalanan kimseyi söz konusu hizmeti bir başkasına gördürmesi durumunda yapacağı belirli bir masraftan kurtarmasıdır²⁴⁴.

Zararın ve tazminatın hesaplanmasında göz önüne alınması gereken unsurlar; ölenin mali imkanları ve kazancı, destekten yoksun kalana ölenin sağladığı veya sağlayacak olduğu yardımlar, ölene ait bakım kabiliyetinin destekten yoksun kalana ait bakım ihtiyacının muhtemel devam süresi, ölüm olayının davacıya sağladığı menfaatler, genel olarak ölümden sonra davacının mali durumunda gerçekleşmesi ihtimal dahilinde olan değişimlerdir²⁴⁵.

Desteklenenlerin bakım ihtiyacının, yani zarar süresinin, başlangıcı kural olarak işçinin ölüm tarihidir²⁴⁶. Destek ilişkisinin ortaya çıkacağı anın belirlenmesinde, desteğin bakım gücünü kazanacağı varsayılan tarih ile bakım ihtiyacının ortaya çıktığı tarihten hangisi daha sonra ise bu tarih esas alınacaktır. Destek ilişkisinin son bulacağı anın belirlenmesinde ise bakım gücünün kaybedileceği tarih veya bakım ihtiyacının ortadan kalkacağı tarihten hangisi daha önce gelmekte ise o tarih benimsenecektir²⁴⁷.

Destekten yoksun kalan hak sahibinin, ölenin eşi, çocukları, ana babası olmasına göre zarar süresi demek olan bakım süresi değişiklik gösterir. Genellikle erkek çocuklar 18

²⁴³ Süzek, İş Hukuku, s.379.

²⁴⁴ Seratlı, a.g.e., s.90.

²⁴⁵ Ulsan, a.g.e., s.169; Çelik, a.g.e., s.26.

²⁴⁶ Süzek, İş Hukuku, s.379.

²⁴⁷ Ulsan, a.g.e., s.172; Seratlı, a.g.e., s.93 vd.

yaşın, kızlar 22 yaşın ikmaline kadar; sağ kalan eş, destekten yaşça büyükse kendi bakiye ömrü süresince, küçük ise ölenin bakiye ömrü süresince, ana baba kendi bakiye ömür sürelerince destekten yararlanırlar²⁴⁸.

Tazminatın hesabında ölen işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik dönemi, iş göremezlik ve müterafik kusur oranları, desteklenenlerin alacağı pay oranları, sağ kalan eşin evlenme olasılığı, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi veriler dikkate alınır²⁴⁹.

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, destekten yoksun kalanın iş kazası sonucu ölüm meydana gelmeseydi destekten ne miktarda yardım görecekti idiyse o miktarın karşılanmasıdır. Hesaplanacak olan tutar, destekten yoksun kalanlara peşin ve toptan ödeme şeklinde verilmektedir²⁵⁰.

Maddi zararın hesabında iki dönem esas alınır. Birincisi gerçek zarar olan diğer bir ifadeyle sabit olan ve bilinen dönem zararı olarak adlandırılan, zararlandırıcı olaydan hüküm tarihine kadar olan zarardır. İkincisi ise bilinmeyen dönem zararı olarak adlandırılmakta olan hüküm tarihinden itibaren işçinin veya hak sahiplerinin zarar görmeye devam edecekleri muhtemel tarihe kadar olan zarardır. Bilinmeyen dönem zararı maluliyetin kalıcılığına göre işçinin muhtemel ölüm tarihine kadar devam edebileceği gibi, destekten yoksun kalan bakımından işçi ölmeseydi desteğin devam edebileceği muhtemel tarihe kadar hesaplanır²⁵¹.

TBK. md. 76 ile getirilen önemli bir yenilik de geçici ödemelere ilişkindir. Buna göre; zarar gören, iddiasının haklılığını gösteren inandırıcı kanıtlar sunduğu ve ekonomik durumu da elverdiği takdirde hakim, istem üzerine davalının zarar görene geçici ödeme

²⁴⁸ Uluşan, a.g.e., s.172.

²⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş ve 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu İşlenmiş, 2011, s. 1214.

²⁵⁰ Süzek, İş Hukuku, s.384.

²⁵¹ Gülel, s.391vd.

yapılmasına karar verebilir. Davalının yaptığı geçici ödemeler, hükmedilen tazminata mahsup edilir; tazminata hükmedilmezse hakim, davacının aldığı geçici ödemeleri, yasal faizi ile birlikte geri vermesine karar verir.

§ 6. MANEVİ TAZMİNAT

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu cismani zarara uğrayan işçi veya ölümü halinde yakınları, koşulları varsa maruz kaldıkları “manevi zararın” tazminini talep edebilirler. Manevi zararlar beden ve ruh bütünlüğünün ihlalinden doğan manevi zarar, ölüm nedeniyle yakınlarının uğradığı üzüntü dolayısıyla manevi zararlardır. Vücut bütünlüğünün ihlali halinde zarar gören kişi, ölüm halinde ise ölenin ailesi manevi tazminat talep edebilecektir.

Manevi zarar kişinin duygusal dengesini bozan, yaşama sevincini ve keyfini azaltan, panik, korku, dehşet, yas, öfke, iğrenme, elem, küçük düşürme, utanç duyma, moralsizlik, tedirginlik, ümitsizlik, yalnızlık hissi, aşağılık hissi, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygusal sarsıntılar ve/veya fiziksel acılardır²⁵². TBK. md. 56’da manevi tazminat BK. md. 47’ye paralel bir şekilde düzenlenmekle birlikte ikinci fıkrada sadece ölüm halinde değil, ağır bedensel zarar halinde de ölenin yakınları yanında zarar görenin yakınlarına da manevi tazminata hükmedilebileceği öngörülmektedir.

TBK. md. 56; Hakim bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zeelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.

Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.

²⁵² Tunçomağ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. I, İstanbul, 1976, s. 447; Tandoğan, a.g.e., s.330.

Manevi tazminat, doğrudan doğruya mameleke tesiri olmadığı, karşılığı para olmayan ve ticari değeri bulunmayan bir olgu olan manevi zararı dindirmek için para ile yapılan bir tazmin şeklidir²⁵³. İş kazası nedeniyle işçinin beden ve ruh sağlığının bozulması sonucu doğan acı ve üzüntü şeklindeki zararlar manevi tazminatı oluşturur²⁵⁴. Manevi tazminat isteme hakkı kural olarak zarar görene ait bir haktır. Ancak, zarar gören ölmeden önce dava açmış veya dava açma iradesini izhar etmiş ise, manevi tazminat isteme hakkı mirasçılara intikal eder. Mirasçılar açılmış davaya devam edebilirler veya dava henüz ikame edilmemiş ise, bizzat dava açabilirler²⁵⁵. Bu durumda mirasçıların kendi şahıslarından doğan bir dava açma hakkı değil, miras bırakan işçiden kendilerine geçen bir hak söz konusu olmaktadır. Maluliyet oranı artmadıkça yeniden istenmesi mümkün değildir. Gerçekten üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi hukuken mümkün değildir²⁵⁶.

Süzek'e göre manevi tazminat iş kazasına uğramış olan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya onursal acı, elem, ıstırabın bir ölçüde hafifletmesini, dengelemesini sağlar. Daha da önemlisi böylelikle manevi açıdan tatmin edilmesi amaçlanır²⁵⁷. Çenberci ve Tandoğan'da²⁵⁸ iş hukukundan manevi tazminatın iş kazasına uğrayan kimsenin elem ve ıstırabını gidermeyi amaçladığını belirtmiştir. Akın'a göre iş hukukunda manevi tazminat, iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın sebep olduğu acı ve ıstırabı hafifletmeyi amaçlar²⁵⁹.

Manevi tazminatın amacı, çekilen acıları yeterince dindirmek, kesin yaşama arzusunu tazelemek, yaşama yeniden bağlanmakla ruhsal dengeyi sağlamaktır²⁶⁰. Her ne kadar bu acı ve elemin maddi zarar gibi parayla ölçülmesi olanaklı değilse de söz konusu

²⁵³ Kılıç, a.g.e., s.204; Ulsan, a.g.e., s.179-180.

²⁵⁴ Yelekçi, a.g.e., s.205.

²⁵⁵ YHGK. 03.04.1963, E.1963/4-80, K.1963/42; Karakaş, Uygulamalı Sosyal Güvenlik, s.247.

²⁵⁶ Yarg. 21. HD. 1.6.2000 T., 2000/4323 E., 2000/4428 K., Günay, Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, Genişletilmiş 2. B. C. 3, Ankara, 2001, s. 3017

²⁵⁷ Süzek, İş Hukuku, s.350.

²⁵⁸ Tandoğan, a.g.e., s. 333.

²⁵⁹ Akın, Destekten Yoksunluk, s. 46.

²⁶⁰ Yarg. 15. HD. 3.4.1975 T., 1975/1706 E., 1975/1830 K., Kazancı.

tazminatla işçinin ıstırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi yönden tatmin edilmesi amaçlanmaktadır²⁶¹. İş kazası sonucu sakatlanan işçinin tazminat talep edebilmesi için iş kazası yüzünden bir yaralanma veya sakatlığın meydana geldiğini, bir manevi zararın doğduğunu, bedensel zarar ile manevi zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu, yaralanmanın hukuka aykırı olduğunu ispatlaması gerekir.

İşçinin ölümü halinde BK. md. 56 gereğince de ölenin yardımından mahrum kalan kimseler de bu zararın tazmini için dava açabilirler. Ölüm halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecek aile tabiri, ölen işçinin kan veya sıri hısımlarıyla sınırlı bir kapsama sahip değildir; işçinin yakınları, onunla duygusal yakınlık içinde olanlar da bu tabire dahildir. Nitekim Yargıtay'a göre de "burada önemli olan aile hukuku çerçevesinde yakınlık değil duygusal yakınlıktır. Böyle olunca da uzak ya da yakın hısımlık bağları yerine ölenle çok yakın ve içtenlik taşıyan bir bağlılığın varlığı" aranmaktadır²⁶². Böyle olunca her somut olayda bu durum ayrıca değerlendirilmelidir. Herhangi bir akrabalık söz konusu olmasa da ölen işçi ile nişanlısı, evlatlığı gibi kişilerin arasında manevi bir acı ve elem duymasına neden olacak bir yakınlık varsa manevi tazminat talep edebileceklerdir. Bunun gibi desteğinden yoksun kalanların da ölenle duygusal yakınlık içinde olmaları beklenirse de bunun aksi de mümkün olup destekten yoksun kalanların manevi tazminat alacaklısı olamamaları da söz konusu olabilir²⁶³. İş kazası, beden bütünlüğü zarara uğrayan işçinin yakınlarında bir bunalım veya şok yaratmışsa, yani bu olay onların ruhsal sağlığını bozacak ağırlıkta ise söz konusu kişilerin doğrudan doğruya beden bütünlüğünün zarara uğradığı kabul edilmektedir²⁶⁴. Yargıtay da iş kazasına uğrayan işçinin yakınlarının ruhsal bütünlüğünün ağır bir şekilde bozulduğu hallerde manevi tazminat isteyebileceklerini karara bağlamaktadır. Bu yöndeki bir Hukuk Genel Kurulu kararında, bir iş kazası sonucu davacının kocasının %99 oranında iş gücünü ve erkeklik gücünün tamamını kaybettiği olayda, evlilik birliğinin doğal sonuçlarından birinin bu iş kazası ile ortadan kalktığı

²⁶¹ TekinayAkman/Burcuoğlu/Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1993, s. 877.

²⁶² Yarg. 4. HD. 5.3.1979 T., 1979/9973 E., 1979/2900 K., Ulusan, a.g.e., s.192.

²⁶³ Ulusan, a.g.e., s. 188, Süzek, İş Hukuku, s.388 vd.

²⁶⁴ Ulusan, a.g.e., s. 182, Süzek, İş Hukuku, s.387.

belirtilmiştir. Böylece manevi tazminata yol açan olayın davacı üzerinde yansıma suretiyle değil, doğrudan doğruya sonuçlar doğuracak nitelikte bulunduğu kabul edilmiştir²⁶⁵.

İş kazası sonucu acı ve ıstırap çeken işçinin ya da yakınlarının manevi zararlarını tayin edecek nesnel ölçüler bulunmamaktadır. Hakim burda olayın durumuna göre takdir hakkını kullanacaktır. Manevi zararın önemli olması, iş kazasının oluş şekli, yani “feci” koşullarda gerçekleşmesi, tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları, ölüm meydana gelmişse ölen işçinin sağlığında davacı ile arasındaki ilişkinin niteliği, manevi tazminatın istenebilmesi için gerekli olan özel hallerin ölçütleri olarak ortaya konulmuştur. Bunun dışında, duyulan manevi acının ve ıstırapın ağırlığı, uğranılmış bedensel acının şiddeti ve devam ettiği süre, acı veren ameliyatlar ve uzun tedaviler gerektirmesi gibi durumlar da manevi zararın önemli olduğunu gösteren ölçütler arasında sayılmaktadırlar²⁶⁶.

Manevi tazminatın takdirinde olayın oluş şekli, ölenin yaşı, kusur oranı etkili olacaktır. Bu bağlamda, uğradığı iş kazasında tam kusurlu olduğu tespit edilen işçi, manevi tazminat isteyemez²⁶⁷. Manevi tazminat iş kazasından doğan elem ve ıstırapın kısmen olsa hafifletilmesi için yapılan bir ödeme olduğundan, tazminatın bu amacı karşılayacak miktarda olması gerekir Bu nedele Yargıtaya göre çok düşük bir miktardan tazminata hükmedilemeyeceği gibi bunun mağduru bir zenginleştirme aracı haline dönüştürülmesinden de kaçınmak gerekir²⁶⁸. Hakim duyulan ruhi elem ve acıyı, maluliyet ve kusur oranlarını, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarını, paranın bugünkü satın alma gücünü dikkate alarak hak ve nispetle takdir etmelidir. Burada zarar doğrudan zarar değil, yansıma zararıdır ve tazmini de destekten yoksun kalma tazminatı talebi için aranan koşulların aynısı koşulların varlığına bağlıdır²⁶⁹. Yargıtay’a göre çok düşük bir miktarda tazminat hükmedilemeyeceği gibi takdir edilmesi gereken manevi tazminatın, mağduru zenginleştirecek ölçüde fazla olmasından da kaçınmak gerekmektedir.

²⁶⁵ Yarg. HGK. 23.9.1987 T., 1987/9-183 E., 1987/655 K., Ulusan, a.g.e., s. 183.

²⁶⁶ Tandoğan, a.g.e., s. 339.

²⁶⁷ İnciroğlu, a.g.e., s.106.

²⁶⁸ Süzek, İş Hukuku, s.382.

²⁶⁹ Kılıçoğlu s. 157.

Ölen işçinin eşi ile aralarında manevi tazminat talebi için aranan duygusal bağın varlığı karine olarak kabul edilmektedir. Ancak ölen işçi eşi ile yıllardan beri ayrı yaşıyor ise ve aralarında duygusal bağ kopmuş ise bu durumda yakınlıktan bahsedilemez. Ölenin çocukları da aynı şekilde manevi tazminat talep edebilirler. Yargıtay'a göre, ölüm tarihinde işçinin çocuğunun çok küçük yaşta olması hatta sadece ana rahmine düşmüş bulunması bile bu tazminatı engellememektedir. Yüksek Mahkeme'ye göre küçüğün, işçinin ölümünden sonra doğması manevi tazminat alacaklısı olmasına engel olmaz, çünkü manevi zararın sonradan doğması da mümkündür. Gerçekten babasını tanımak mutluluğundan dahi yoksun kalacak çocuğun bütün yaşantısı boyunca duyacağı eksiklik ve acı söz götürmez²⁷⁰.

Öğretinin baskın görüşüne ve yargı kararlarına göre manevi tazminat taleplerinin kabulü için iş kazası veya meslek hastalığında işverenin kusurunun bulunması şart değildir. Ancak bu, manevi tazminatı takdirinde kusurun dikkate alınmayacağı anlamına gelmez; işverenin kusurunun azlığı veya hiç bulunmaması işçinin müterafik kusuru tazminattan indirimi gerektirdiği gibi olayın tamamen işçinin kusurundan kaynaklanması halinde illiyet kesilmiş olduğundan işverenin sorumluluğu cihetine hiç gidilemez²⁷¹.

Beden bütünlüğünün ihlali ve ölüm nedeniyle meydana gelen manevi zararlardan işvereni sorumlu tutabilmek için işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği alması icap eden tedbirleri almaması ile bunun sonucu işçinin veya yakınlarının uğradığı manevi zarar arasında uygun bir illiyet bağının bulunması gerekir²⁷².

Manevi tazminat davaları da maddi tazminat davaları gibi olay tarihinden itibaren on yıllık zamanaşımına tabidir.

²⁷⁰ Yarg. 9. HD. 5.12.1967, 1967/8571 E., 1967/11541 K., Ulusan, a.g.e., s.190 vd.

²⁷¹ Ulusan, a.g.e., s.186.

²⁷² Süzek, İş Hukuku, s.354.

İş kazası nedeni ile hüküm altına alınan maddi ve manevi tazminat için davalı tarafın temerrüde düşürülmesine gerek bulunmadığından olay tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir.

§ 7. RÜCU TAZMİNATI

Sigortalı, ya işverenin veya üçüncü kişinin yahut da pek seyrek olmakla beraber kendi eylemi dolayısıyla iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayabilir. Bunun sonucunda Kurum gerekli tüm yardımları yapacaktır. Kurumun yaptığı bu masrafları belli şartlar çerçevesinde işverenden geri alması Kurumun rücu hakkı çerçevesinde değerlendirilmektedir

Sigortalının iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması halinde SGK, daha önce açıkladığımız esaslar çerçevesinde, sigortalının kendisine sağlık ve parasal yardımları yapacaktır. Yapılan bu harcamalar nedeniyle Kurumun malvarlığında bir azalma söz konusu olmaktadır. Kaza veya hastalığın oluşumunda işveren ya da üçüncü kişinin sorumluluğu söz konusu ise Kurum yaptığı harcamaları bunlardan geri isteme hakkına sahiptir²⁷³. Böylece Kurum, bir yandan sigortalıya yardım yapma ödevi dolayısıyla malvarlığında meydana gelen eksilmeyi kısmen veya tamamen giderme olanağına kavuşmuş olacak, diğer yandan ise zararı ödemek durumunda kalan kişiler de (işveren veya üçüncü kişiler) bundan böyle sigortalının sağlık ve can güvenliğini koruma hususunda daha dikkatli olacaktır.

SGK.nın iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı ödemeleri rücu davası yoluyla kusurlu işverenden geri alabilmesi için, 5510 sayılı Kanun m.21/I'de (506 sayılı Kanun m.26) ve m.76/IV'te sayılan koşullardan biri gerçekleşmelidir. Bu koşullardan ilki, iş kazasının veya meslek hastalığının varlığıdır. Kurumun kusurlu işverene rücu davası açabilmesi için iş kazası ve meslek hastalığının varlığı dışında gereken diğer koşullar, işverenin kastı veya iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi ile

²⁷³ Güzel/Okur, a.g.e., s.375.

işverenin bu hareketi ve iş kazası ve meslek hastalığı arasında neden-sonuç bağının bulunmasıdır.

Bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak Sosyal Güvenlik Kurumu, mali ölçüde güçlü olduğu ölçüde işlevini yerine getirebilir. Kaynakları sorumsuz kişilerin davranışları yüzünden azalan ve uzun süreli meblağlar ödemek zorunda bırakılacak bir kuruluşun zamanla, güçsüz kalması ve işlevini yerine getirememesi söz konusu olabilir. İşte; yasal önlemleri almayan ve çalıştırdıkları kişilerin vücut bütünlüklerinin ve sağlıklarının kaybolmasına neden olan işverenlerden Kurumun zararlarının geri alınması bu yönden zorunludur²⁷⁴.

İş kazası işverenin işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini gereği gibi yerine getirmemesinden veya kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesinden meydana gelmişse işveren bu kazadan dolayı meydana gelen zarardan sorumlu tutulur. İşverenin sorumluluğunun kaynağı işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmemesidir.

Yargıtay'a göre kusuru olmadıkça işveren sorumlu tutulamaz²⁷⁵. Hatta diğer taraftan iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu olur²⁷⁶. İş kazası veya meslek hastalığına işverenin bilerek veya isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması halinde zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmaz.

İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmayacaktır.

²⁷⁴ Günay, İş Hukuku. s.440.

²⁷⁵ Yarg.10.HD. 4.7.1974 T., 3252 E., 4811 K., Tuncay a.g.e., s.262.

²⁷⁶ Çolak, Mahmut, Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Uygulamaları, Desen, Ankara 2009, s.43.

SSGSS Kanun'un 21. md.1. 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 ödettilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

Kanununun 76. md. 1. 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. madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır.

Aynı madde 2. fıkraya göre ise, 1. fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

Kurumun sigortalıya ve hak sahibi kimselere yaptığı yardımları ödettirme hakkı halefiyet esasına dayandığından, sigortalının ve hak sahiplerinin isteyebileceklerinden fazlasını Kurum işverenden isteyemez²⁷⁷.

I. İşverenin Kusurlu Davranışı Nedeniyle Sorumluluğu

İşverenin Kastı; İş kazasının işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı sonucu meydana gelmiş ise bu durumda işveren Kuruma

²⁷⁷ YHGK. 13.12.1989 T., 10-402/648, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın 1989 Yılı, İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 1989, s. 213.

karşı sorumlu hale gelecektir. Kasıt işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemi ile iş kazasına sebep olmasıdır. Eylemin bilinçli yapılması kasıt için yeterlidir ayrıca sonuçlarının istenip istenmemesi hususu araştırılmaz.

SSİY. md. 45/1 de; “İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu hâle gelir. Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Yargıtay işçi işveren münasebetlerine bir yön verme hususunda, işverenin tehlike sorumluluğunu benimsemiş bulunmaktadır. Tehlike sorumluluğu, Çemberci ve Tunçomağ tarafından müdafaa, Tekinay ve Oğuzman tarafından tenkid edilmiştir. Yargıtay tenkidler muvacehesinde görüşünü değiştirmemiştir, ancak olayların akımı karşısında daha adil olma ihtiyacını duyarak, muayyen bazı durumlar muvacehesinde tazminat bedelinin indirme olanağını benimsemiş ve bu suretle ana prensibi olan tehlike sorumluluk tezini yumuşatmış bulunmaktadır²⁷⁸. Tehlike sorumluluğu, risk nazariyesi ile kusursuz bir sorumluluk hali olarak uygulanmaktadır. Örneğin; işyerinde makinelerde meydana gelen teknik arıza sonucu iş kazası oluşmuşsa, işveren tehlike sorumluluğu gereğince sorumlu tutulmaktadır. Bu durum işverenin tehlike sorumluluğunun en belirgin halidir²⁷⁹. Risk nazariyesinin uygulanabilmesi, zararın oluşunda işçinin, işverenin ve işverenin kullandığı adamın kusurlarının bulunmaması halinde mümkündür. Olayda tam bir sorumlu varsa veya zararı meydana getiren tehlikelerle işverenin hiçbir bağlantısı (uygun neden-sonuç) yoksa risk nazariyesinin uygulama olanağı da yoktur²⁸⁰.

²⁷⁸ Yargıtay’ın 1975 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1976, Eskişehir, s.86

²⁷⁹ İnciroğlu, a.g.e., s.92

²⁸⁰ Erol, a.g.e., s.76.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin kararlarında, risk (tehlike) sorumluluğu²⁸¹ “Sosyal ve teknik alandaki değişim ve gelişmeler, işyerlerinde tehlike boyutlarını artırmış ve salt kusura dayalı kuralların bu alanda yeterli olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. İşveren kendi alanında, her türlü tedbirleri almış olsa dahi; işyeri koşullarından kimi tehlikeli durumlar, zararlandırıcı sonuçlar meydana gelmektedir. Kusura dayanan sorumluluk ilkesi, toplum ihtiyaçlarına cevap vermemiş, adaletsiz durumlar ortaya çıkarmıştır. İşte bu nedenle; kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramı kabul edilmiş, işverenin her türlü özen görevini yerine getirmiş olması durumunda dahi, meydana gelen zararlı sonuçtan sorumlu tutulması gerektiği kabul edilmiştir. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Ancak belirtmek gerekir ki, tehlike sorumluluğu bir “sonuç” sorumluluğu da değildir. Zarar, işyeri koşullarından veya işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden meydana gelmişse, bu durumda, işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır. Başka bir anlatımla, işyeri koşullarından doğan tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı (uygun neden - sonuç bağı) yoksa işverenin sorumluluğu da yoktur²⁸².

Ancak Yüksek Mahkemenin bu görüşüne aykırılık oluşturan kararları da bulunmaktadır. Yargıtay bir anonim şirket müdürünün görev için başka bir ile giderken bindiği uçağın düşmesi sonucunda işverenin kusursuz sorumluluk esasına göre zarardan sorumlu tutulması gerektiğini ancak tazminat miktarından BK 43. maddesi uyarınca indirim yapılmasını karara bağlamıştır²⁸³.

²⁸¹ ...Olayda işçinin ağır kusurunun olduğu görülmektedir. Ancak bu kusurun kast düzeyine ulaşır nitelikte olmadığı da anlaşılmaktadır. İşçinin iş yerinde henüz 20 günlük işçi olduğu işin nitelik ve özelliğine göre her an işçi can ve güvenliği bakımından tehlike yarattığı, her türlü tedbirin alınmış olması halinde dahi bu tür kazaların önlenmediği göz önünde tutularak olayda, kısmi bir tehlike sorumluluğunun olduğu da ortadadır. Yarg. 21. HD., 21.2.2003 T., 1114 E., 1258 K., Balcı, İşverenin Sorumluluğu, 2006, s.177.

²⁸² Yarg. 21. HD., 1.2.2000 T., 1999/9269 E., 2000/496 K., Balcı, İşverenin Sorumluluğu, s.161.

²⁸³ Yarg. 9. HD., 29.12.1981 T., 11284 E., 15904 K., Seratlı, a.g.e., s.51. Bu karara yazılan karşı oy yazısında olayda, işverenden işyerinde veya işin yürütümü ile ilgili olarak iş güvenliği tedbirleri almasının beklenemeyeceği, bu konuda işverene herhangi bir kusur yüklenemeyeceği, zarara işverenle ilgisi bulunmayan 3. bir kuruluşun neden olması sonucu olarak da tehlike sorumluluğunun da uygulanamayacağı ileri sürülmüş, olayın sigorta hukuku açısından iş kazası sayılmasının işverenin hukuki sorumluluğu açısından önem taşımadığı isabetli olarak ifade edilmiştir.

İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali Kuruma karşı sorumluluğunu kaldırmaz²⁸⁴.

İş kazası, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya ve hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilmektedir.

İşçinin işyerinde beyin kanaması veya kalp krizi sonucu ölümü halinde meydana gelen kaza iş kazasıdır. Ancak işverenin sorumlu olabilmesi için illiyet bağı aranmalıdır. Yani işçinin çalışması sırasında aşırı yorgunluk veya stres nedeniyle beyin kanaması veya kalp krizi geçirmesi durumunda, işveren sorumlu olacaktır. Eğer olay tamamen fizyolojik nedenlerle meydana gelmiş ise olayda illiyet bağı kesildiğinden işveren sorumlu olmayacaktır.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin sağlık raporlarının alınmaması, düzenli sağlık kontrollerinin yapılmaması sonucu meydana gelen iş kazalarında işveren sorumlu tutulacaktır.

İşverenin İşçiyi Gözetme Borcuna Aykırılığı; İş sözleşmesinin tarafı olan işverenin bu ilişkideki en önemli görevlerinden biri işçiyi gözetme borcudur. İşverenin işçiyi gözetme borcu kavramı, işçinin yaptığı iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı korunmasını sağlamak üzere işverenin alacağı önlemler ile işçinin çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınmasını gerektiren yükümlülüklerden oluşmaktadır.

²⁸⁴ Karakaş, Uygulamalı Sosyal Güvenlik, s.232.

Gözetme borcu; ihtimam, yardım borcu, özen borcu olarak isimlendirilmektedir. Bu borç işçiyi korumayı, onun yararları doğrultusunda hareket etmeyi ve onun için zararlı olabilecek davranışlardan kaçınmayı ifade etmektedir²⁸⁵.

Bu borcun kapsamına işçiyi saygı gösterme, onun kişiliğini ve sağlığını koruma, işçiyi yol gösterme, işçiyi yapacağı iş ve kullanacağı araçlar hakkında bilgi verme, işyerindeki karmaşık makineler, alet edevatların kullanma talimatları ve tehlikeleri hakkında işçiyi bilgilendirme, işçinin çıkarlarının korunması için kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmek, bu konuda yetkili makamlara zamanında bilgi vermek, işçiyi kendisini ilgilendiren bazı evrak ve belgeleri inceleme olanağı vermek, işyerinde işçilerin sağlığını korumak amacıyla iş güvenliği önlemlerini almak gibi hususlar girebilir. Bu hususlar iyi niyet kuralları çerçevesinde arttırılabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. md gereği; İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

Gözetme borcu kapsamında işverenin gereken önlemleri alması yeterli değildir. Önlemlerin uygulanmasını denetlemesi, doğabilecek tehlikeler konusunda işçileri sürekli olarak eğitmesi ve uyarması da gerekir. Bunlarla birlikte sadece işverenin önlem alması her

²⁸⁵ Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, 3. B., 1998, s. 245.

zaman yetmemekte işyerlerinde iş kazalarını önlemek için işçilerin de önlemlere uymaları gerekmektedir.

Türk Hukukunda işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kusur sorumluluğuna mı yoksa kusursuz sorumluluğa mı dayandırılacağı çok tartışılmış bir konudur.

İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na göre işverenin; kusura dayanan sorumluluğu, akdi sorumluluğu ve kusursuz sorumluluğu vardır. Kasıt işverenin hukuka aykırı sonucu bilerek ya da isteyerek hareket etmesidir. İhmal işverenin hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte bu sonucun oluşmasını önleyici özeni göstermemesi şeklinde ifade edebiliriz²⁸⁶.

SSGSS Kanunu 21. maddesi gereğince ise işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

II. Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Sorumluluğu

Süresinde Kuruma Bildirilmeyen İşçinin İş Kazası Geçirmesi Halinde Sorumluluk; 5510 sayılı kanun uyarınca işçiler çalışmaya başlamadan bir gün önce Kuruma bildirilmelidirler. Eğer bildirim yapılmamış ve bu zaman içinde bir iş kazası meydana gelmiş ise işverenin kazanın meydana gelmesinde kusuru olmasa bile işçiyi zamanında Kuruma bildirmemesi sebebiyle SSGSS Kanunu 23. md gereği sorumluluğu oluşur. Yasanın 23. maddesi; Sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.

²⁸⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, Şubat, 2004, s.47.

Yukarıdaki 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 tutarı, 21. maddenin 1. fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.

Yaptırım işverene süresinde işe giriş bildirgesi verdirme amacına yöneliktir. Buradaki sorumluluk kusursuz sorumluluktur²⁸⁷. Bu durumda Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinin 1. fıkrasındaki (işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesi durumu) sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilmektedir.

4/1-b kapsamında sigortalı olduğu halde, yasal süre içerisinde bildirimde bulunmayanlara, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmemektedir.

İşverenin BK. 332 hükmüne göre, akdin hususi şartları ve ifa edilen işin niteliği gereği kendisinden hakkaniyet ölçüleri dahilinde beklenen teknik koruyucu tedbirleri almaması veya işyerinde çalışan işçilere ilişkin gözetme ve koruma borcunu gereği gibi yerine getirmemesi, genelde hizmet sözleşmesine aykırı bir davranıştır. İşverenin sözleşmeye aykırı bu davranışı yüzünden işyerinde veya işletmede çalışan işçi, iş kazasına uğramış veya meslek hastalığına yakalanmış ve bu yüzden maddi ve manevi zararlara maruz kalmış olabilir²⁸⁸.

Acaba sigortalı işçilerin uğradıkları iş kazalarından doğan zararlar karşısında bu genel hüküm bir sınırlanmaya tabi tutulmuş mudur? Yoksa tam tersine iş kazaları, işverenin objektif (kusursuz) sorumluluğunu mu davet edecektir. Bu ikinci ihtimal Yargıtay 9. HD

²⁸⁷ Yrg. 10. HD. , 14.03.2006 T., 2005/11601 E., 2006/2673 K., Sinerji.

²⁸⁸ Kaplan, a.g.e., s.80.

12.10.1967 ve 7295 E. 9545 K. sayılı bir kararında öngörülmüştür. Kararda şöyle deniyor: “...İşçinin otoritesi altında bulunduğu bir zaman realitesi içinde vukua gelen her kaza iş kazasıdır. İş kazasına uğrayan işçinin veya hak sahiplerinin iş kazalarından dolayı açacakları davaların hukuki sebebi Sosyal Sigortalar Kanunları hükümlerinde sağlanan haklar ve menfaatler dışındaki zararların ödetilmesi ilkesine dayanır...”Görülüyor ki Yargıtay iş kazalarından dolayı işverenin sorumluluğunu, sınırlı olmak şöyle dursun, tam tersine kusursuz sorumluluk niteliğinde saymıştır²⁸⁹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesinden önce İş K. md. 77 vd. da işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir

İşverenin belirtilen önlemleri almadığı ve özellikle içerden dışarıya doğru açılan römork kapağının yüklenilmesi sonucu ağırlaşacağı, bir kişi tarafından tutulmasında zorluk çekileceği göz önünde tutularak, kapak açma işinin iki işçi tarafından yerine getirilmesi gerektiği gibi, kapağın zincirle ve kol yardımı ile açılıp kapanmasının sağlanması gerektiği ortadadır. Hal böyle olunca, işveren işin yürütümü ile ilgili gerekli önlemleri almadığı gibi, işçiyi de bu konuda bilgilendirmediği ortadadır. Şu duruma göre, işverenin İş Kanunu'nun 73 ve İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2-4. maddelerinde öngörülen önlemleri aldığı söylenemez²⁹⁰.

Yine İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2. maddesi “Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzük'te belirtilen şartları yerine getirmek araçları noksatsız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür.” 4. maddesi ise İşverenin, işyerinde teknik ilerlemenin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması... iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır.”

²⁸⁹Tekinay, Selahattin, Sulhi, İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, İstanbul, Garanti Matbaası, s. 963.

²⁹⁰Balcı, İşverenin Sorumluluğu, s.177.

diyerek işverenin iş yerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili her türlü tedbirleri alması ve izlemesi gerektiği bildirilmektedir²⁹¹.

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 kılmaktadır²⁹².

Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir²⁹³.

İşverenin yasa ile getirilen önlemleri almaması sonucunda meydana gelen iş kazasının bu nedenle ortaya çıktığı kabul edilir yani nedensellik bağının ayrıca ispatlanması gerekmez. Ancak nedensellik bağının bulunmadığını işveren ispat edebilir.

İşverenden işyerinde tehlikeleri önleyici tedbirlerin alınmasında kendisinden beklenen ölçü subjektif değil, objektif ölçüdür. Buna göre işveren, aynı durumdaki dikkatli, makul sorumluluk duygusuna sahip orta vasıfta diğer benzer işyerlerine sahip işverenlerin önlemlerini göstermek durumundadır. İşveren iş güvenliği tedbirlerinin alınmasında bu ölçünün altında kalmışsa, gerekli özen borcunu yerine getirmediğinden, kusurlu sayılır. İşverenden beklenen ağırlaştırılmış özen borcu, onun her türlü kusurundan

²⁹¹ ...işçi 10 gün gibi kısa bir sırada işyerini ve işyerinde bulunan makinaları öğrenip çalışabilecek ve çalıştırabilecek bir tecrübeye sahip olduğu söylenemez. İşveren İş Güvenliği Tüzüğü'nün öngördüğü hükümlere uymamıştır. Olayda daha fazla kusurlu olduğunu kabul etmek gerekir. Yarg. 21. HD., 27.2.2003 T., 1020 E., 1372K., Sinerji.

²⁹² Karakaş, Uygulamalı Sosyal Güvenlik, s.233; Yargıtay'ın 1975 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, s.87.

²⁹³ Altan, Zühtü/Gerek, Nüvit /Aydın, Ufuk –Baybora, Dilek-Karaca, Nuray Gökçek-Oral, Abdurrahman İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. B., 2008, Eskişehir, s.289.

sorumluluğuna yol açar. Bu ise işverenin BK. 332'ye göre sorumluluğunu, kusursuz sorumluluğa yaklařtırır²⁹⁴.

İşverenin yasa ile getirilen iş güvenliği önlemlerini almaması ya da alınmiş olan önlemlerin uygulanmasında gerekli özeni göstermemesi sonucunda meydana gelen yaralanma veya lm BK. anlamında haksız fiil oluşturduğundan açılacak dava haksız fiil hükümlerine dayandırılabilir. Ancak haksız fiilde işçinin işverenin kusurunu ispatla yükümlü olması gerekirken akde aykırılığa dayanarak dava aması durumunda işverenin kusursuzluğunu ispat etmesi gerekir. Bu anlamda açılacak davanın akde aykırılıktan dolayı olması işçi lehine olacaktır. Ayrıca zamanaşımı süreleri bakımından da haksız fiile dayanan tazminat davalarında BK. 60 gereği 1 yıllık zamanaşımı süresi var iken akde aykırılıktan dolayı açılacak tazminat davalarında BK. 125 gereği 10 yıllık zamanaşımı süresinin olması da işçi için avantajlı bir durumdur.

Kanununun 21. maddesi gereği; Kurumun, işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi nedeniyle, işverene rücu edebileceği miktar, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken demeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerini toplamıdır²⁹⁵.

İş Kazasının Yasal Sürede Bildirilmemesi Halinde İşverenin Sorumluluğu: İş kazasının yasal sürede bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik deneği Kurumca işverenden tahsil edilmektedir. Kurum iş kazasını kanunda öngörülen bildirim süresinden sonra ğrense bile yasal çerçevede sigortalıya yardım yapmak zorundadır.

²⁹⁴ Kaplan, a.g.e., s.95.

²⁹⁵ Dolayısıyla 506 sayılı kanun döneminde, bağlanan gelirlerdeki daha sonraki artışların da istenmesi olanağı, isabetli olarak 5510 sayılı yasada kabul edilmemiştir. Caniklioğlu, a.g.e., s.49.

Bağımsız çalışan sigortalıların iş kazasını geç bildirmeleri halinde iş göremezlik ödeneklerinin bildirim tarihinden itibaren ödeneceği 5510 sayılı Kanunun md. 22/II de düzenlenmiştir. Yine 4/1-b liler içinde sigortalıların kendilerince Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için Kurumca bu durum için yapılmış masraflar ile geçici iş göremezlik ödenekleri Kurumca sigortalıların kendilerinden tahsil edilmektedir.

Sigortalıya İşverenin İlk Sağlık Yardımlarını Yapmaması Halinde Sorumluluk: İş kazası sonucu sigortalının uğradığı zarar, acil bir sağlık müdahalesini gerektirebilir ve Kurumun işe el koymasına kadar geçecek olan süre ağır sonuçlara yol açabilir. Giderek, bu süreç sigortalının ölümüyle dahi son bulabilir. Bu sonuçları önlemek adına, işverene iş kazası geçiren sigortalıya Kurum el koyuncaya kadar gerekli sağlık yardımlarını yapma yükümlülüğü yüklenmiştir²⁹⁶.

SSGSS Kanunu 76. md. uyarınca, 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. md. hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır.

Bu maddeye aykırılığın yaptırımını aynı maddenin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, birinci fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

²⁹⁶ Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1977, s.135.

Yargıtay da kararında iş kazası nedeniyle sigortalısına karşı işverenin yükümlülüğünün Kurumca işe el konuluncaya kadar sağlık yardımlarını yapmak, vizite kağıdı düzenlemek olduğunu belirtmiştir²⁹⁷.

İşverenin, iş kazası geçiren sigortalıya Kurum el koyuncaya kadar gerekli sağlık yardımlarını yapma yükümlülüğüne ilişkin iki kanun arasındaki en önemli fark, bu yükümlülüğün ihlalinde kendini göstermektedir. 506 sayılı Kanunda bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde, işveren, Kurumun uğrayacağı her türlü zararı ödemekle sorumlu tutulmuşken, 5510 sayılı Kanun uyarınca işveren *Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür*²⁹⁸. Görüldüğü gibi, 506 sayılı Kanunda işverenin sorumluluğunun kapsamı daha geniştir. 506 sayılı Kanun doğrultusunda işveren, söz konusu yükümlülüğü yerine getirmemesindeki ihmali ve gecikmesi ile uygun neden-sonuç bağı çerçevesinde yer alan bütün Kurum zararlarından sorumludur²⁹⁸.

İş kazası işverenin işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini gereği gibi yerine getirmemesinden veya kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesinden meydana gelmişse işveren bu kazadan dolayı meydana gelen zarardan sorumlu tutulur. İşverenin sorumluluğunun kaynağı işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmemesidir.

Yargıtay'a göre kusuru olmadıkça işveren sorumlu tutulamaz²⁹⁹. Hatta diğer taraftan iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu olur³⁰⁰. İş kazası veya meslek hastalığına işverenin bilerek veya isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması halinde zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kasıt ortadan kaldırmaz.

²⁹⁷ Yarg. 21. HD., 22.2.2005 T., 2004/13457 E., 2005/1492 K., Kazancı.

²⁹⁸ Çenberci, a.g.e., s.136.

²⁹⁹ Yarg.10.HD. 4.7.1974 T., 3252 E., 4811 K., Tuncay a.g.e., s.262.

³⁰⁰ Çolak, a.g.e., s.43.

İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmayacaktır.

SSGSS Kanunu 21. md. 1. 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.

Kanunun 76. md. 1. 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. madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır.

Aynı madde 2. fıkraya göre ise, 1. fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

§ 8. İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyerek işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına neden olan işverenin hukuki sorumluluğu yanında varsa cezai sorumluluğu da söz konusu olur. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyerek iş kazası sonucu işçinin ölümüne neden olan işveren veya vekili Türk Ceza Kanunu 85. md. gereği taksirle öldürme suçunun faili olarak 3 yıldan

6 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İşçinin yaralanması halinde 89. Madde gereği taksirle yaralama suçu sebebiyle 3 aydan 1 yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

Taksir; “dikkatsizlik, tedbirsizlik, meslekte acemilik veya düzene, buyruklara ve talimata uymazlıktan doğan kusurlu olma durumu” olarak tanımlanmaktadır. İş kazalarının hukuki sorumluluğundan bahsederken, işverenin sorumluluğunu “kusursuz sorumluluk” olarak belirlemiş idik. Ancak cezai sorumluluk söz konusu olduğunda bu ilke uygulanmaz. İşverenin cezai sorumluluğunun ilki 5237 sayılı Türk Ceza Kanunundan kaynaklanır ve temeli de kusura dayanır. Dolayısıyla cezai sorumluluktan bahsedebilmek için ortada mutlak olarak bir kusurun olması gerekir³⁰¹. İş kazalarında sonucun kaçınılmazlığı, ceza hukukunda sorumluluğu da ortadan kaldırmaktadır.

Ortaya çıkan sonuç veya zararlandırıcı sigorta olayı -10- günden az ise iş göremezliğe neden olmuşsa, zarar görenin veya mağdurun şikayeti ile işveren veya işveren vekili hakkında kamu adına dava açılır. Bu tip davalar, takibi şikayete bağlı davalardır. Eğer ortaya çıkan sonuç veya zararlandırıcı sigorta olayı 10 veya 10 günden fazla ise iş göremezliğe neden olmuş ise, bu durumda kamu hukuku, işveren ya da işveren vekili hakkında davacı olur. Bu davaların konusu, tedbirsizlik veya dikkatsizlikten ölüme veya yaralanmaya neden olmaktadır³⁰².

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya vekilinin bu şekilde neden oldukları fiillerin bilinçli taksirle işlendiğinin kabulü gerekir. TCK’ya göre; kişinin öngördüğü neticeyi istememesine rağmen neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır.

İşverenin yasa tüzük ve yönetmelik hükümleri gereğince alması gereken “ iş sağlığı ve güvenliği” önlemlerine aykırı davranarak, işçinin iş kazasına uğraması veya

³⁰¹ İnciroğlu, a.g.e., s. 107.

³⁰² İş Sağlığı ve Güvenliği İstanbul Barosu Yayınları, 2004, s. 49.

meslek hastalığına tutulmasına sebep olması, “tedbirsizlik” ve “dikkatsizlik” sonucu bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına yol açma suçunu oluşturur³⁰³.

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılıkta cezai yaptırımların uygulanması için bir “ tehlikenin yaratılmış olması” yeterlidir³⁰⁴. Kusura dayanan (taksirli) suçlarla ilgili olarak işveren hakkında uygulanacak hapis cezası, işçinin kusuru oranında indirime tabi tutulur. Birden fazla kişinin ölümüne veya yaralanmasına sebep verilmesi durumunda verilecek ceza arttırılır.

Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma görevi “işverene “ değil “işveren vekiline” ait ise, cezai sorumluluk da işveren vekiline ait olur. Bunun gibi, işyerinde işin bir bölümünü alan alt işveren yanında çalışan işçilerinin geçireceği bir iş kazasında da “asıl işveren” değil “alt işveren” bizzat sorumlu olacaktır. Gerçi İş Kanunu, asıl işverenin alt işverenle “birlikte” sorumluluğunu öngörmektedir. Ancak bu sorumluluk “cezai” değil “hukuki” sorumluluktur. Hukukumuzdaki “cezaların kişiselliği” ilkesi cezai sorumluluğun doğrudan “önlem almakta ihmali görülen” işveren vekiline veya alt işverene ait olması gerektiği sonucunu doğurmaktadır³⁰⁵.

İş kazaları sonucunda işverenlere idari para cezaları da uygulanmakta olup bu anlamdaki cezalar idari niteliktedir. İdari para cezalarının uygulanabilmesi için iş kazasının meydana gelmesi gerekmez işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda da idari para cezası uygulanır.

§ 9. SONUÇ

İş Kanunu gereği işçi ile işveren arasında yapılmış olan iş sözleşmesi ile sözleşmenin zayıf tarafı olan işçi, işverene karşı onun emir ve talimatları ile iş görmeyi

³⁰³ Demir, Fevzi, En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Ekim, 2005, İzmir, s.138.

³⁰⁴ Süzek, Sarper, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İşyeri Hekimliği Ders Notları, 3. B., Ankara, 1993, s. 321 vd.

³⁰⁵ İnciroğlu, a.g.e., s.108.

kabul etmiş sözleşmenin güçlü olan tarafı işveren işçiye ücret ödemeyi ve iş ilişkisi süresince işçinin korunması, çıkarlarının zarar görmemesi için gerekli tüm önlemler ile işçinin çalışma hayatı sırasında gerekli olan tüm sağlık ve güvenlik tedbirlerini almayı, işçiye bu konuda gerekli tüm eğitimleri vermeyi ve bu eğitimlere uyulduğunun denetimini yapmayı üstlenmiş bulunmaktadır. İşverenin Kanunda kendisine yüklenen bu yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde sorumlu olduğu ve işçinin iş kazası ile uğramış olduğu tüm zararlardan işverenin sorumlu tutulacağı çalışmamızda ayrıntılı şekilde anlatılmıştır. Burada ki amaç emeği karşısında işverene fayda sağlayan işçinin uğramış olduğu kaza sonucunda zararlarının işveren tarafından tazmin ettirilmesidir. Sosyal güvenlik gereği işe başlaması ile sigortalı olan işçinin iş kazası sonrası uğramış olduğu zarar her ne kadar Kurum tarafından kısmen karşılanırsa bile zararların karşılanmayan bakiye kısmı için zaten ekonomik yönden zayıf olan ve iş kazası ile de mağdur olmuş işçinin katlanmasını beklemek hakkaniyete ve sosyal devlet ilkesine ve adalete aykırılık yaratacaktır. Bu nedenle ki işçi ve işverenin her iki tarafının kusuru bulunmasa bile kusursuz sorumluluk ilkesi gereği sözleşmenin güçlü olan tarafı işverenden bakiye zarar talep edilebilecektir. Ancak bu durumda Yargıtay'ın benimsemiş olduğu adalet ve hakkaniyet gereği indirim yapılması yoluna gidilecektir.

İşçinin edimini yerine getirirken emir ve talimatlara uyması ve gerekli iş güvenliği kurallarını dikkate alıp işveren tarafından kendisine verilen koruma ekipmanlarını usulüne uygun bir şekilde kullanması gerekmektedir. Aksi halde kusurlu olan işçinin geçirmiş olduğu iş kazasında kusuru oranında tazminattan indirim yapılarak sonuca ulaşılacak bu durumda işçinin işyerinde çalışır iken başına bir şey geldiğinde nasıl olsa işveren sorumlu olacaktır düşüncesinden uzaklaşmasına yarayacaktır.

İktisaden güçsüz durumda olan ve emeğini koyarak geçimini sağlayan işçinin iş kazasının yarattığı maddi manevi zararlara uğraması durumunda bunun sonuçları işçinin çalışması ile fayda elde eden işverene mal edilir. Bu nedendir ki iş kazası sigorta priminin tümü işveren tarafından ödenmesi hususu getirilmiştir.

Ülkemizde yapılan istatistikler maalesef ki iş kazaları sonuçlarının ne kadar ciddi boyutta olduğunu ortaya koymaktadır. İş kazalarının ülkemizde önüne geçilememesinin sebeplerinden biri gelişen teknoloji, sanayinin ilerlemesi, yeni makinelerin kullanımı ve en önemlisi ise işçi ve işverende iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yeterince oluşmamış olmasıdır. İş kazaları sadece sözleşmenin tarafı olan işçiyi etkilemekle kalmaz işçinin ailesini, diğer işçileri, sendikayı, işvereni, toplumu ve ülke ekonomisini etkilemektedir. Yaşanan iş kazaları işçi ve işveren yanında işletmeye ve ülke ekonomisine ağır yük oluşturmaktadır.

İş kazaları geçmişten bugüne çalışma hayatının en büyük sorunlarından biri olmuştur. Gerek mahkemelerde davaların uzun yıllar sürmesi gerekse tazminatın belirlenmesindeki kesin veri ve matematiksel ölçülerin bulunmaması sebebiyle ortaya çıkan karmaşıklıklar, dava sonucunda işçiyi zor durumda bırakan kimi zaman çok düşük kimi zamanda işvereni ve işletmeyi zor durumda bırakan çok yüksek tazminatların olması bu hususta yeni çözüm yolları aramaya itmektedir.

Çalışmamızda çalışma hayatında ülkemizin en büyük sorunları arasında yer alan iş kazaları incelenmiş, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Hukuku ve İş Hukuku anlamında iş kazalarının nasıl düzenlendiği ve sonuçları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Birinci bölümde iş kazalarının Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Hukuku anlamında iş kazası tanımı açıklanmış hangi hallerde ve durumlarda kazanın meydana gelmesi gerektiği belirtilmiş, 6331 sayılı Kanunda yer alan tanıma yer verilip illiyet bağı açıklanmıştır. İkinci Bölümde ise iş kazasının hukuki sonuçları ayrıntılı şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

İş kazasının Kuruma derhal bildirilmesi gerekmektedir. Çalışmamızda belirtildiği üzere koşullar oluştuğunda sigortalıya geçici iş göremezlik ya da sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanmaktadır. Sigortalının ölümü halinde ise hak sahiplerine parasal yardımlar sağlanmaktadır. Bunların dışında Kurum tarafından karşılanmayan bakiye zararlar için sigortalı ya da hak sahipleri maddi manevi tazminat talep edebilmektedirler.

İş kazaları sonucu yapılan yardımlar için diğer sigorta kollarından farklı olarak işin aciliyeti ve özelliği de dikkate alınarak belli bir süre prim ödemek ya da belirli bir süre sigortalı olmak gibi şartlar öngörülmemiş sigortalın işe başlamış olması yeterli kabul edilmiştir. Gerçekten de iş kazaları sonuçlarının ne kadar büyük zararlara neden olduğu yukarıda da açıklandığı üzere düşünüldüğünde bu uygulanmanın yerinde olduğu görülecektir.

Sigortalının uğradığı kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı olmalıdır. İşyerinde meydana gelen iş kazaları 3 işgünü içinde ilgili yerlere bildirilmelidir. Kaza sonucunda Kurumun yapmış olduğu yardımlar için Kurumun kusurlu olan işveren, üçüncü kişiye karşı rücu hakkı bulunmaktadır. Sigortalının kusurlu olması durumlarında ise yapılan yardımlardan kusur oranında indirim yapılır.

Her geçen gün teknoloji ilerlemekte, çalışma hayatına yeni makineler girmekte ve bununla birlikte işçilerin yeni sağlık ve güvenlik sorunları beraberinde gerekmektedir. Yeni değişimlere gerek işçi gerek işverenin hemen ayak uyduramaması bazende işverenlerin iş güvenliği ve sağlığı için yeni önlemlerin maliyetli olmalarını ileri sürerek gerekli hassasiyeti göstermemeleri iş kazalarının oluşumuna sebebiyet vermektedir.

İş kazalarının ülkemizdeki ve dünyadaki boyutu düşünüldüğünde çalışma hayatında bu konuda iyileştirme yapılması yoluna gidilmiş ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanmıştır. Kaza olmaktan çıkıp cinayet haline dönüşen iş kazalarının çaresi olarak görülen Kanun 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 39 ana madde 8 geçici maddeden oluşan Kanun 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemelerin yanı sıra, tüzük ve yönetmeliklerle yapılmış veya yapılabilecek düzenlemeleri biraraya toplamaktadır. Bununla amaç iş sağlığı ve güvenliği konusunda gelişme ve iyileştirme sağlayıp işveren ve işçileri bilinçlendirerek sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşturulması sağlanmaktadır. Kamu ve özel sektör gözetilmeden tüm çalışanlar kapsam altına alınmıştır. Yeni Kanun ile iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli zorunluluğu getirilmiştir. Bu kişiler görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tüm

tedbirleri işverene yazılı olarak bildirirler. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin ihmallerinden dolayı sorumlulukları vardır. İşte bu noktada birtakım sorunlar da beraberinde gelebilir. Öncelikle iş güvenliği uzmanlığı için açılan kursların her kesime hitap etmesi ve kısalığı, gerekli ve yeterli eğitimin verilemeyeceği ileride uzmanlığını alıp işe başlamış ancak tecrübesiz iş güvenliği uzmanlarının verimli olamaması ve kazalara sebebiyet verilmesinde kusurlu olmalarını beraberinde getirecek ve çalışma hayatında yeni bir problemle karşı karşıya kalınmış olacaktır.

İş kazalarında insan hayatının ön planda olduğu ve sonuçlarının herkese etki ettiği düşünüldüğünde iş güvenliği uzmanı olma niteliğine haiz personel için alt yapısı olmadan sadece kısa bir eğitim süreciyle iş kazalarının önüne geçilebileceğinin düşünülmesi hatalı olmuştur.

Yine iş kazalarının meydana gelmesinden sonra ki süreç için hiçbir düzenleme yapılmamıştır. İş kazaları sonucu açılan davaların uzun sürmesi, iş kazaları raporlarının yeterli olmayışı mahkeme sonunda adaleti ve vicdanları tatmin etmeyen kararların çıkışı karşısında hiçbir yeni adım ve oluşuma gidilmemiştir.

6331 sayılı Kanunla iş kazalarını önleme adına risk değerlendirmesi ve acil durum planları yapılması, çalışanların sağlık gözetimine tabi olmaları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirilmesi, bu hususta eğitim almalarının sağlanması ve Kanuna aykırılık hallerinde idari para cezalarının uygulanması hususları getirilmiş olup bunların çalışma hayatında ileride ne kadar faydalı olacağı uygulamada istatistiklerle görülecektir.

KAYNAKÇA

Akın, Ebru, Pakin, Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, Legal, İstanbul, 2005.

Akın, Levent, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Mart, 2011, 32, <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011Mart/kararincelemesi.pdf>. (Çimento İş)

Akın, Levent, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri - Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996. (Destekten Yoksunluk)

Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001.(Maddi Tazminat)

Alper, Yusuf, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Ekin, Bursa, 2003.

Altan, Zühtü/Gerek, Nüvit /AYDIN, Ufuk –BAYBORA, Dilek-KARACA, Nuray Gökçek-ORAL, Abdurrahman İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. B., 2008, Eskişehir.

Altınar, Fatma, Zeynep, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII., S.3-4, Aralık, Erzincan, 2009.

Araşlı, Utkan, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, C. I, Turhan Kitapevi, Ankara, 2002.

Arıkan, Yahya, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlikte Meslek Mensubunun El Rehberi, TÜRMOB Yayınları, Ankara.

Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Ankara, 2010 (Kanun Şerhi).

Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar, Yetkin, 2. Baskı, Ankara, 2004 (Kanun Yorumu).

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

Aydın, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002.

Balcı, Mesut, İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması Ve İctihatları, Yetkin Basımevi: Ankara, 2008. (Maddi Tazminat)

Balcı, Mesut, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, Sicil, 2006, S.4. (İşverenin Sorumluluğu).

Bayram, Fuat, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, Sicil, Eylül, 2010, S. 19.

Bigat, Şevket, Güney, Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları, Zigana, İstanbul, 2008.

Caniklioğlu, Nurşen, "Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar", Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerekçeler Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, 2007.

Çağdaş, Tamer/ Çağdaş, Tülin, İş Hukuku ve İşçinin Sosyal Güvenliği Ders Kitabı, Bilecik, 1999.

Çelik, Ahmet, Cana Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü ve Kazanç Kavramı, İstanbul, 2006.

Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1977.

Çolak, Mahmut, Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Uygulamaları, Desen, Ankara 2009.

Demir, Fevzi, En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Ekim, 2005, İzmir.

Demircioğlu, Murat, Sorularla Çalışma Mevzuatı, İTO, İstanbul, 1998.

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 7, İstanbul, 2001. (Borçlar Hukuku)

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, AÜHF Yayınları, Ankara, 1974.(İşverenin Sorumluluğu)

Erol, Nevzat, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuki Sorumluluk Davaları, 1982.

Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII., S.3-4, Aralık, Erzincan, 2009, Altınar, Fatma, Zeynep, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü.

Esener, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978.

Geçer, Bekir, Sosyal Güvenlik Reformu Uygulayıcı Rehberi, İstanbul, 2008.

Gökyayla, K. Emre, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2004.

Gülel, İlhan, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C.I, S.7, Ekim 2011.

Günay, Cevdet, İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin, Ankara, 2008.(İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku)

Günay, Cevdet İlhan, İş Hukuku, Yetkin, Ankara, 2013.(İş Hukuku)

Günay, Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, Genişletilmiş 2. B. C. 3, Ankara, 2001.(İş Kanunu Şerhi)

Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, İstanbul, 2010.

Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, İstanbul, 2012.

Hançer, Bekir, 5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar, Mali Çözüm, S. 9, 2009 (Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar).

Hançer, Bekir, 5510 Sayılı Kanun ile Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların İş Kazası ve Meslek Hastalığı İşlemleri, Mali Çözüm, S. 90, 2008 (İş Kazası ve Meslek Hastalığı İşlemleri).

İnce, Ergün, Çalışma Hukuku, Artı, İstanbul, 1998.

İnciroğlu, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, Legal, İstanbul, 2008.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın 2001 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ankara, 2003, Eskişehir (Türk Milli Komitesi 2003).

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın 1989 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 1989, Eskişehir.

İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın 1975 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, , 1976, Eskişehir.

İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, Şubat, 2004.

Kabakçı, Mahmut, 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi, Sicil, Mart, 2013, S. 29.

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

Karakaş, İsa, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006. (İhtilaflar ve Çözüm Yolları)

Karakaş, İsa, Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009.(Uygulamalı Sosyal Güvenlik)

Kazancı Mevzuat ve İçtihad Bankası, <http://www.kazanci.com/> (Kazancı)

Kılıç, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin, 2006.

Korkusuz, Refik/ Uğur, Suat, Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Ekin, 2. Basım, Bursa, 2010.

Kurt, Resul, Sosyal Güvenlik Reformu İle Kazalarının Bildirilmesi ve Soruşturulmasında Yapılan Değişiklikler, Mali Çözüm, S.77, 2006.

Lale, Süleyman, Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve meslek Hastalığı Sigortası, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.

Limon, Resul, SSK'da İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolu, Ankara, Tes İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1998.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş ve 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu İşlenmiş, 2011.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, 3. B., 1998.

Ocak, Saim, İş sağlığı ve Güvenliği Kanununun İstihdama Etkisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, S. 37.

Olgaç, Cüneyt, 200 Soruda Sosyal Sigorta Uygulamaları ve Genel Sağlık Sigortası, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2006.

Olgaç, Cüneyt /Tuncay, Süleyman /Bulut, Mehmet, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, Bilge, Ankara, 2011.

Özdemir, Cumhuriyet Sinan, Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu, Adalet, Ankara, 2008.

Özeroğlu, Ali İhsan/ Akdağ, Mustafa, İş Kazalarının Bildiriminde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Getirilen Düzenlemeler, Terazi, 2012, S.76.

Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku, İstanbul, 2003.

Seratlı, Gaye, Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin, Ankara, 2003.

Sinerji Mevzuat.

Sözer, Ali Nazım, 506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul, 1997. (506 Sayılı Yasa)

Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan C. II, İstanbul, 2001. (İş Kazası kavramı).

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2009. (İş Hukuku)

Süzek, Sarper, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İşyeri Hekimliği Ders Notları, 3. Bası, Ankara, 1993.(İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği)

Şahbaz, Başboğa, Zübeyde, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul, 2010.

Şahlanan, Fevzi, İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları, İş Emniyeti ve İş Koşullarının Geliştirilmesi Semineri, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, Prof. Dr. Ergun Önen'in Armağanı, İstanbul, 1990.

Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta, İstanbul, 2011.(SSU Beta)

Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Der Yayınevi, İstanbul 2006.(SSU Der)

Tandoğan, Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara, 1961, s.285.

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

Tekinay, Selahattin, Sulhi, İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, İstanbul, Garanti Matbaası.

Tezel, Ali/Tezel Şevket, Sosyal Sigortalar Mevzuatı, Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2004.

Tuncay, Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul, 2004.

Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, İstanbul, 2008, Legal Yayıncılık.(Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları)

Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, İstanbul, 2009, Legal Yayıncılık. (Yeni Mevzuat Açısından)

Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta, 14. Basım, İstanbul, 2011. (Sosyal Güvenlik Hukuku)

Tunçomağ, Kenan, Türk İş Hukuku, C. I. İstanbul, 1971. (İş Hukuku)

Tunçomağ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. I, İstanbul, 1976.(Borçlar Hukuku)

Turan, Güngör, Bağ-Kur Kanunu Açısından İş Kazası Kavramı ve Hukuki Sorunlar, Kamu-İş, C. 3, S.4., 1994.

Turan, Kamil, Ferdi İş Hukuku, Ankara Kamu İş Yayını, 1993.

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

Uraslı, Utkan, Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, Sicil, Aralık, 2011, S. 24.

Uşan, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esaslar, Seçkin, Ankara, 2009.

Yelekçi, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Gazi, Ankara, 2004.

ÖZGEÇMİŞ

Av. Hülya YILMAZ, 26 Temmuz 1982 yılında Samsun'da doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise eğitimini Samsun'da tamamladı. Lisans öğrenimi için İstanbul'a giden Yılmaz 2005 yılında Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. 2006 yılında İstanbul Barosu'nda Avukatlık stajına başlayan Yılmaz, stajı süresince İş davalarının ağırlıklı olduğu Feniş Holding bünyesinde çalıştı. Avukatlık stajının tamamlanmasından ve 1 yıllık avukatlık tecrübesinin ardından, kendisini yabancı dilde geliştirmek isteyen Yılmaz Londra'ya gidip dil eğitimi aldı. Yurtdışından döndükten sonra bir süre İstanbul'da GSI Meridian danışmanlık firmasında çalıştı. Ardından İzmir'e yerleşerek Can Hukuk Bürosunda 2 yıl çalışan Yılmaz şu an Türkiye Noterler Birliğinde avukatlık mesleğine devam etmektedir.

RESUME

Attorney at law, Hlyya YILMAZ was born on July 26, 1982 in Samsun. She completed her primary, middle and high school education in Samsun. She went to İstanbul for her bachelor degree and graduated from Marmara University Law Faculty in 2005. Yılmaz registered to İstanbul Bar Association in 2006 and she has started to practice during internship period at Feniş holding mainly focused business cases. After complete law internship and 1 year law practise she wanted to improve her language skills that's why she went to London. She worked in GSI MERİDİAN consultancy firm for a while in İstanbul back in Turkey. And than she went to İzmir for living and worked in Can law firm 2 years. Yılmaz is currently working in the Turkish Union of Notaries.