

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA İŞ
KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN
İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE
SORUMLULUKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

REŞAT MERTTİR

İstanbul, 2013

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA İŞ
KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN
İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE
SORUMLULUKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

REŞAT MERTTİR

Danışman: DOÇ. DR. HEDİYE ERGİN

İstanbul, 2013

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM
VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi RESAT MERTTİR
nın TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI
BAKIMINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SORUMLULUKLARI adlı tez
çalışması ,Enstitümüz Yönetim Kurulunun 21.11.2012 tarih ve 2012-33/25 sayılı
kararıyla ile oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi
olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 15.02.2013

- 1) Tez Danışmanı : DOÇ. DR. HEDİYE ERGİN
2) Jüri Üyesi : PROF. DR. ALİ RIZA OKUR
3) Jüri Üyesi : DOÇ. DR. FUAT BAYRAM


.....

.....

ÖZET

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SORUMLULUKLARI

Sanayi devrimi ile gelişen teknoloji birçok sağlık ve güvenlik sorununun da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Endüstride yeni üretim yöntemlerinin uygulanması, yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulamaması, devletin denetim işlevini tam olarak yerine getirememesi, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almadan üretim faaliyetini ucuza mal etme çabaları, iş kazaları ile meslek hastalıklarının artmasına yol açmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı oranlarının yüksekliği ülke ekonomisine iş gücü, üretim ve kazanç kaybı olarak yansımıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışan-işveren kesimleri ile devletin aktif işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yürütülen çalışmalara rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarının henüz kabul edilebilir bir düzeye indirilemediğini istatistiklerden görmek mümkün. Bu bağlamda Sosyal Güvenlik Kurumunun 2009 yılı verilerine göre, günde 3 sigortalı hayatını kaybetmiş, 5 sigortalı da iş göremez hale gelmiştir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları özellikle maden, inşaat, ana metal ve imalat sanayi gibi sektörlerde meydana gelmiştir. Ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının, ülkenin genel sosyo-ekonomik durumu, eğitim düzeyi, işsizlik ve kayıt dışı ekonomi gibi hususlarla doğrudan ilgili olduğu görülmüştür. Bu çalışma ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükler ile bu yükümlülüklerin aksatılması durumunda ortaya çıkan sorumluluklara yer verilmeye çalışılmıştır.

ABSTRACT

EMPLOYER'S OBLIGATIONS AND RESPONSIBILITIES OF WORK ACCIDENT AND OCCUPATIONAL DISEASE IN TURKISH SOCIAL SECURITY LAW

Developing technology in conjunction with the industrial revolution caused the emergence of many health and safety issues. The implementation of new production methods in industry, lack of an adequate awareness of occupational health and safety, failure of the state to fulfill its supervisory function, employers not to take measures for occupational health and safety for low-cost production caused an increase in work accidents and occupational diseases. High rates of work accidents and occupational diseases reflected as loss of labor force, production and earnings in economics. An active cooperation is needed for occupational health and safety among employers, employees and state.

Despite, studies about occupational health and safety in our country, work accidents and occupational diseases rates are not at acceptable level and it is possible to observe this situation in statistical information. In this context, according to data of Social Security Institution in 2009, everyday 3 employees died and 5 employees have become unable to work. In addition, work accidents and occupational diseases especially occurred in mining, construction, manufacturing industry and basic metals sectors. It is observed that occupational health and safety problems in our country are related with socio-economic condition, educational level and unregistered employment. This study contains employer's obligations to prevent work accidents and occupational diseases and also responsibilities that arise in the case of failure of these obligations.

ÖNSÖZ

Çalışma hayatı; çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal düzeyini belirleyen en önemli etkidir. İş sağlığı ve güvenliği sürekli gelişen ve değişen dinamik yapısı ile gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar gelişmiş sanayi ülkelerinde de toplumun gündemindedir. Her yıl azımsanmayacak sayıda insan çok rahatlıkla engellenebilecek ve hukuken de engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından yaşamını yitirmekte veya engelli hale gelmektedir. Tam da bu sebeple, iş sağlığı ve güvenliğinin önemi gittikçe artmaktadır. Bu konuda yükümlülük, devlete, işverene ve çalışana düşmektedir. Bu çalışma ile Türk sosyal güvenlik hukukunda iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından işverenin yükümlülükleri ile sorumluluklarının neler olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmayı sonuçlandırmamda görüş ve önerileri ile katkıda bulunan değerli hocam Doç. Dr. Hediye ERGİN ile yüksek lisans derslerime giren tüm hocalarıma teşekkür eder, çalışmanın yararlı olmasını dilerim.

İstanbul, 2013

Reşat MERTTİR

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TABLO LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR	xiv
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI.....	4
2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta Kolunun Tarihsel Gelişimi	6
2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasına Tabi Olan Sigortalılar	10
2.2.1. 5510 Sayılı Kanunun 4/I(a) Maddesine Göre (SSK) Sigortalı Sayılanlar	11
2.2.2. 5510 Sayılı Kanunun 4/I(b) Maddesine Göre (BAĞ-KUR) Sigortalı Sayılanlar	12
2.2.3. 5510 Sayılı Kanuna Göre Kısmen Sigortalı Sayılanlar	12
2.3. İş Kazası Kavramı.....	14
2.3.1. İş Kazasının Tanımı	16
2.3.2. İş Kazasının Unsurları	17
2.3.2.1. İş Kazasına Maruz Kalan Kişinin Sigortalı Olması	18
2.3.2.2. Kaza Olayının Kanunda Belirtilen Hallerden Birinde Meydana Gelmesi	19
2.3.2.2.1. Kaza olayının sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmesi.....	19
2.3.2.2.2. Kaza olayının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmesi.....	21
2.3.2.2.3. Kaza olayının sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelmesi	22
2.3.2.2.4. Kaza olayının emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelmesi	24
2.3.2.2.5. Kaza olayının sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve gelişi sırasında meydana gelmesi.....	24

2.3.2.3.	<i>Kaza ile Sonuç Arasında Uygun Bir İlliyet Bağının Bulunması</i>	26
2.3.2.4.	<i>Sigortalının Kaza Sonucu Bedence veya Ruhça Özre Uğraması.....</i>	27
2.3.3.	<i>İş Kazasının Bildirimi</i>	28
2.3.3.1.	<i>Sigortalıyı Çalıştıran İşveren ile Bağımsız Çalışanın İş Kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirme Yükümlülüğü</i>	28
2.3.3.2.	<i>Bildirim Yükümlülüğüne Uymamanın Yaptırımı.....</i>	29
2.3.3.3.	<i>İş Kazasının Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı</i>	30
2.3.4.	<i>İş Kazalarında Kusur Oranlarının Tespiti</i>	32
2.4.	<i>Meslek Hastalığı Kavramı.....</i>	34
2.4.1.	<i>Meslek Hastalığının Tanımı</i>	34
2.4.2.	<i>Meslek Hastalığının Unsurları</i>	35
2.4.2.1.	<i>Meslek Hastalığına Yakalanan Kişinin Sigortalı Olması</i>	35
2.4.2.2.	<i>Sigortalının Bedenen ve/veya Ruhen Bir Zarara Uğraması</i>	36
2.4.2.3.	<i>Hastalık, Bedensel veya Ruhsal Özürlülük Halinin Sigortalının Çalıştığı veya Yaptığı İşin Sonucu Olması</i>	37
2.4.2.4.	<i>Hastalığın Yönetmelikte Yer Alması ve Belirtilen Süre İçinde Meydana Çıkması.....</i>	38
2.4.2.5.	<i>Meslek Hastalığının Hekim Raporu ile Tespiti.....</i>	39
2.4.3.	<i>Meslek Hastalığının Bildirimi.....</i>	41
2.4.3.1.	<i>Bildirim Yükümlülüğüne Uymamanın Yaptırımı.....</i>	42
2.4.3.2.	<i>Meslek Hastalığının Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı</i>	42
2.5.	<i>İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Haklar</i>	43
2.5.1.	<i>Sigortalıya Geçici İş Göremezlik Süresince Günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmesi</i>	44
2.5.2.	<i>Sigortalıya Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanması.....</i>	46
2.5.3.	<i>İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Bağlanması</i>	48
2.5.4.	<i>Gelir Bağlanmış Olan Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği Verilmesi.....</i>	50
2.5.5.	<i>İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalı İçin Cenaze Ödeneği Verilmesi</i>	51
2.6.	<i>Ülkemizdeki İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Genel Durumu</i>	52

3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ ÖNLENMESİ BAKIMINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	62
3.1. Mevzuat Hükümlerini Uygulama ve İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü	68
3.1.1. Özel Hukuka Dayanan Önlem Alma Yükümlülüğü	69
3.1.2. Kamu Hukukuna Dayanan Önlem Alma Yükümlülüğü	69
3.1.2.1. <i>Anayasa Hükümleri</i>	70
3.1.2.2. <i>İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Yer Alan Hükümler</i>	70
3.1.2.3. <i>Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yer Alan Hükümler</i>	76
3.1.2.4. <i>Umumi Hıfzısıhha Kanununda Yer Alan Hükümler</i>	77
3.2. Risk Değerlendirmesi Yapma veya Yaptırma Yükümlülüğü	78
3.3. Eğitime ve Bilgilendirme Yükümlülüğü	80
3.4. İşyerini İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenme Yükümlülüğü	83
3.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü	83
3.4.2. İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelini Görevlendirme Yükümlülüğü	84
3.4.3. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü	87
3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü	88
3.6. Kaza Anında İlk Sağlık Yardımlarını Yapma Yükümlülüğü	89
3.7. Çalışanların Sağlık Gözetimine Tabi Tutulmasını Sağlama Yükümlülüğü	90
3.8. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimini Yapma Yükümlülüğü	91
3.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uymaya Zorlama (Denetim) Yükümlülüğü	96
4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN İŞVERENİN SORUMLULUKLARI	97
4.1. İşverenin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğu	99
4.1.1. İşverenin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21.Maddesi Kapsamındaki Sorumluluğu	100
4.1.1.1. <i>Genel Olarak</i>	100
4.1.1.2. <i>İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Kastı Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda İşverenin Sorumluluğu</i>	103
4.1.1.3. <i>İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Sigortalıların Sağlığını Koruma ve İş Güvenliği</i>	

<i>Mevzuatına Aykırı Hareketi Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda İşverenin Sorumluluğu</i>	104
4.1.1.4. <i>İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı</i>	106
4.1.2. Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Sorumluluğu ...	108
4.1.2.1. <i>Sigortalıları Yasal Süresi İçinde Bildirmeme Halinde İşverenin Sorumluluğu</i>	108
4.1.2.2. <i>Sigortalıya İlk Sağlık Yardımlarını Yapmama Halinde İşverenin Sorumluluğu</i>	110
4.1.2.3. <i>İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süresi İçerisinde Bildirmeme Halinde İşverenin Sorumluluğu</i>	111
4.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı.....	112
4.2. İşverenin Türk Borçlar Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğu	116
4.2.1. Maddi Tazminat	116
4.2.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	118
4.2.3. Manevi Tazminat	121
4.2.4. İşverenin Türk Borçlar Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğunun Sınırı.....	123
4.2.5. Zamanaşımı.....	125
4.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğu	126
4.4. İşverenin Türk Ceza Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğu	133
4.4.1. İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Kastı Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda Cezai Sorumluluk	135
4.4.1.1. <i>Başlangıçta Kast-Eklenen Kast</i>	135
4.4.1.2. <i>Doğrudan Kast-Dolaylı (Olası) Kast</i>	136
4.4.1.3. <i>Genel Kast-Özel Kast</i>	136
4.4.1.4. <i>Ani Kast-Düşünce Kastı</i>	136
4.4.2. İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Sigortalıların Sağlığını Koruma ve İş Güvenliği Mevzuatına Aykırı Bir Hareketi Sonucunda Meydana Gelmesi Durumunda Cezai Sorumluluk.....	137
4.4.2.1. <i>Taksir Kavramı</i>	137
4.4.2.2. <i>Taksirin Unsurları</i>	139
4.4.2.2.1. <i>Taksirin cezalandırılacağı konusunda kanunda hüküm bulunması</i>	139
4.4.2.2.2. <i>Dikkat ve özen görevinin yerine getirilmemesi</i>	139
4.4.2.2.3. <i>Neticeye sebep olan fiilin iradi olması</i>	140
4.4.2.2.4. <i>Neticenin öngörülebilir olması</i>	141
4.4.2.2.5. <i>Neticenin istenmemiş olması</i>	141

4.4.2.2.6. Hareket ile netice arasında nedensellik bağının bulunması.....	141
4.4.2.3. Bilinçli - Bilinçsiz Taksir Ayrımı	142
4.4.2.4. Taksirle Ölüme Sebebiyet Verme.....	143
4.4.2.4.1. Suçun unsurları	144
4.4.2.4.2. Suçun özel görünüş şekilleri.....	144
4.4.2.4.3. Suça etki eden nedenler.....	146
4.4.2.4.4. Usul hukuku açısından sonuçları	146
4.4.2.5. Taksirle Yaralama	147
4.4.2.5.1. Suçun unsurları	148
4.4.2.5.2. Suçun özel görünüş şekilleri.....	148
4.4.2.5.3. Suça etki eden nedenler.....	149
4.4.2.5.4. Usul hukuku açısından sonuçları	151
4.4.2.6. Taksirle Adam Öldürmeye Sebebiyet Verme veya Yaralama Suçu Bakımından Failin Belirlenmesi	152
5. SONUÇ	158
EKLER	164
KAYNAKÇA	167

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1: Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları	35
Tablo 2: Yıllar İtibariyle 5510 SK. 4/I(a) Maddesi (SSK) Kapsamında Çalışan Zorunlu Sigortalı Sayısı ile İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sayısı	54
Tablo 3: 5510 S K. 4/I(a) Maddesi (SSK) Kapsamındaki Aktif Sigortalıların 2010 Yılında Uğradıkları İş Kazalarının Kaza Sebeplerine Göre Dağılımı	55
Tablo 4: 5510 SK. 4/I(a) Maddesi (SSK) Kapsamındaki Aktif Sigortalıların 2010 Yılında Meydana Gelen İş Kazaları İle Meslek Hastalıklarının Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı (Başlıca Faaliyet Grupları)	56
Tablo 5: İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümünün Ölüm Sebebine Göre Dağılımı	60
Tablo 6: 6331 sayılı Kanuna Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları	128

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1: 2009 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Saatlere Göre Dağılımı.....	59
Şekil 2: 2009 Yılı İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	59

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BAG-KUR	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız alışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BK	Borçlar Kanunu
Bkz.	Bakınız
ÇSGB	alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
İLO	Uluslararası alışma rgt
İş K.	İş Kanunu
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	Karar No
m.	madde
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MK	Medeni Kanun
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY.	Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Yarg.	Yargıtay
YK	Yüksek ğretim Kurumu

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi ile gelişen teknoloji birçok sağlık ve güvenlik sorununun da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Endüstride yeni üretim yöntemlerinin uygulanması, yeni alet ve makinaların kullanılması iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasında, sanayi ve teknolojiadaki gelişmelerin yanı sıra işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almadan üretim faaliyetini ucuza mal etme çabası da etkili olmuştur¹.

Sanayileşmeye paralel olarak, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözüme kavuşturulması gereken en önemli sorunlardan birisi olarak ortaya çıkmıştır. Toplumun tüm bireylerine fayda sağlayan sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin bedelini işçilere ödetmeme çabası, çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birisi haline gelmiştir. Ne var ki, günümüzde en gelişmiş ülkelerde bile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda başarıya ulaşıldığını ifade etmek mümkün değildir².

Teknolojideki gelişmeler, toplumsal refaha hizmet etmenin yanında insan hayatı ve çevre için çeşitli tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Sanayileşme süreci ile birlikte yoğun makineleşme ve üretim sürecine giren yüzlerce kimyasal maddenin yol açtığı iş kazaları ve meslek hastalıkları çağımızın önemli problemlerinden birisidir³.

Ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısı ürkütücü boyutlara ulaşmış bulunmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun istatistikleri incelendiğinde, iş kazalarının gerçek boyutları ortaya çıkmaktadır. Örneğin, 2006 yılında, 79.027 iş kazası olmuş, bunların sonucunda 1.592 kişi yaşamını yitirmiştir. 2007 yılında gerçekleşen 80.602 iş kazasından 1.043 tanesi ölümle, 1.550 tanesi ise sürekli iş göremezlikle sonuçlanmıştır. 2008 yılında ise 72.973 iş kazası meydana gelmiş ve bu kazaların 865'i ölümle sonuçlanmıştır. Bu istatistiki bilgiler, yıllar itibarıyla iş kazaları sayısında

¹ Leyla Kılıç, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, 1.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006, s.15.

² Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, 1.Baskı, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s.1.

³ Fuat Bayram, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, 1.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s.9.

önemli bir düşüşün olmadığını göstermektedir. Yıllardan beri süren bu olumsuz tablo günümüzde de varlığını sürdürmektedir⁴.

Ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği sorunları, ülkenin genel sosyo-ekonomik durumu, eğitim düzeyi, işsizlik ve kayıt dışı ekonomi gibi hususlarla doğrudan ilgilidir. Ayrıca mevcut mevzuatın uygulanmasındaki yetersizlikler, sosyal taraflar ve ilgili kurum ve kuruluşlar arasındaki diyalog ve eşgüdüm eksikliği de üzerinde durulması gereken önemli hususlar olarak karşımıza çıkmaktadır⁵.

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik uygulamalarının sorumluluğu işveren ve çalışanlara aittir. İş kazaları ile meslek hastalıklarının yol açtığı maddi ve manevi olumsuzluklar, çalışan ve işvereni doğrudan etkilemektedir. Hukuk sistemimiz içerisinde birçok kanun, tüzük ve yönetmelik, iş sağlığı ve güvenliğine ait yasal düzenlemeler getirmektedir. Söz konusu bu yasal düzenlemeler işverenlere çalışanlarını gözetme görevi, olası iş risklerine karşı bilinçlendirme ve eğitme görevi, çalışanlara ise işyerinde alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine riayet etme görevi yüklemektedir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden birisidir. Başka bir ifadeyle, işveren, çalışanın kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır⁶.

Çalışma hayatı; çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal düzeyini belirleyen en önemli etkidir. İş sağlığı ve güvenliği sürekli gelişen ve değişen dinamik yapısı ile gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar gelişmiş sanayi ülkelerinde de toplumun gündemindedir. Her yıl azımsanmayacak sayıda insan çok rahatlıkla engellenebilecek ve hukuken de engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmekte veya engelli hale gelmektedir. Tam da bu sebeple, iş sağlığı güvenliğinin önemi gittikçe artmaktadır.

⁴ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 13.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2010, s.320-321.

⁵ Sadettin Orhan, **100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası**, 1.Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2012, s.3.

⁶ Sarper Süzek, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, 2.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2005, s.314.

Çalışmamızın konusu; Türk sosyal güvenlik hukuku bakımından işverenin yükümlülükleri ve sorumlulukları olarak belirlenmiştir. Çalışma konumuz uygulamada sıkça karşımıza çıkmaktadır. Ancak konunun daha iyi ortaya konulmasını sağlayacak nitelikte, iş ve sosyal güvenlik hukuku ile ceza hukukunun bir arada yer aldığı yazılı kaynakların yetersiz olduğu söylenebilir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun tarihsel gelişimi, iş kazası ve meslek hastalığı kavramları ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklara değinilmiştir. Aynı bölüm içerisinde ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının genel durumu ele alınmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işverenin yükümlülükleri hukuki düzenlemeler çerçevesinde incelenmiş, üçüncü bölümde ise iş kazası ve meslek hastalığı bakımından işverenin sorumluluklarına yer verilmiştir.

2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

Sosyal güvenlik konusunda farklı tanımlar yapılmakla birlikte, bir tanıma göre, **sosyal güvenlik**; "hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi sosyal risklerin yol açabilecekleri kayıp ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır"⁷. Başka bir tanıma göre ise sosyal güvenlik; çalışanların irade dışı sosyo-ekonomik, mesleki, sosyal ve fizyolojik nedenlerle karşılaştıkları tehlikelerin devlet tarafından yasalarla tazminidir⁸.

Bir ülkede sosyal güvenlik sisteminin dayandığı en önemli araç ise sosyal sigortalar tekniğidir. **Sosyal Sigortalar**; bir ülkede çalışanların uğrayabilecekleri kimi sosyal risklerin, zorunlu olarak işçi ve işverenlerin de katılımıyla devlet tarafından kurulup örgütlenen fakat özerk olan bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik bir sigorta tekniğidir. Katılımın zorunlu olması, devletçe örgütlenmiş olması, belirli sayıda riskleri kapsamına alması bakımından özel sigortalardan ayrılır⁹.

Sosyal Güvenlik, başlangıçta daha ziyade sosyal risklerin birey üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırma yönünde çaba göstermiştir. Ülkemizin de taraf olduğu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi'nde sosyal riskler; hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm (hak sahiplerinin korunması), ailevi yükler ve işsizlik olarak belirlenmiştir¹⁰. Bu kapsamda konumuz itibarıyla çalışma yaşamında önemli risklerin başında gelen ve sosyal güvenlik bakımından da güvence altına alınması gereken iş kazası ve meslek hastalığı konuları üzerinde durulacaktır.

Bugünün sanayileşmiş toplumlarında her yıl milyonlarca iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmektedir. Bunların sonucunda da çalışanların bazıları hayatını kaybetmekte, bazıları sakat kalmakta bazıları da yaralanmaktadır. Sanayileşme ile birlikte üretim sürecinde makinelerin kullanımının artması iş kazalarının artmasına, meslek hastalıklarının yaygınlaşmasına ve giderek üretimi daha büyük boyutlarda

⁷ Sait Dilik, **Sosyal Güvenlik**, Ankara: Kamu-İş Sendikası Yayınları, 1991, s.3.

⁸ Hüseyin Akyıldız, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Isparta: Süleyman Demirel Üniv.Yayınları, No:43, 2004, s.4.

⁹ A.Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncellenmiş 14.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2011.s.15.

¹⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.3 vd.

etkilemesine neden olmuştur. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemlerinde iş kazası ve meslek hastalığı ilk olarak kapsama alınan riskler olmuştur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışanlara, işletmelere ve ülke ekonomilerine büyük boyutlara ulaşan zararları bulunmaktadır. Ayrıca, bu durum ülke kalkınmasını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Teknolojik gelişmeler bir yandan iş kazaları ile meslek hastalıklarının artmasına neden olsa da öte yandan bu tehlikelerin önlenmesi konusunda yeni imkânlar da sunmaktadır. Bu bakımdan, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi riskler çalışanlar ve işyerleri için bir kader değildir; olmamalıdır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ödenen bedel, maddi ve manevi olarak hesaplanamayacak kadar yüksektir. Bu sebeple, iş sağlığı ve güvenliği alanında kalıcı ve etkin önlemlerin alınarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının mutlaka önlenmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde taraflar ödev ve sorumluluklarını bilip buna göre hareket ederlerse şüphesiz iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen kayıplar da azalabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması tüm toplum kesimlerini ilgilendirdiğinden devletin de bu konuda üzerine düşen görevleri yapması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal çerçeveyi çizen devletin, bu alanda somut adımlar atan işverenlere destek olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışan-işveren kesimleri ile devletin aktif işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen ve aşamalı olarak yürürlüğe girmesi öngörülen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹¹ 30.06.2012 tarih, 28339 sayılı Resmi Gazete’de

¹¹ 6331 sayılı kanunun 38.maddesine göre;

(1) Bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;

1) Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

2) 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl

yayımlanmıştır. Bu Kanun esas itibariyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemeye yönelik önemli tedbirleri içermektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, toplumun her kesimi için çok önemli bir konudur. İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda kazaya maruz kalanın gelirinde azalma, giderlerin de ise bir artış meydana gelebilir, ölümü halinde bakmakla yükümlü olduğu kimseler de destekten yoksun kalabilirler. İşte iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, gerek sigortalının, gerekse bakmakla yükümlü olduğu kimselerin olası gelir azalışlarını veya gider artışlarını telafi etmeyi amaçlar.

Buradan hareketle aşağıda iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun tarihsel gelişimine kısaca değindikten sonra iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarını ayrı ayrı ele almaya çalışacağız. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan haklar ile ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalıklarının genel durumu hakkında bilgilere yer vereceğiz.

2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta Kolunun Tarihsel Gelişimi

İş kazaları ve meslek hastalıkları mesleki riskleri oluşturmaktadır. Söz konusu riskler yapılan iş ve meslekle birebir ilişkilidir ve geçici olabileceği gibi sürekli gelir kayıplarına da neden olabilir. İş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı çalışanların korunması, sosyal güvenlik sistemlerinin önceliğini oluşturur ve tazmini tüm sosyal güvenlik sistemlerinde tartışmasız yerini almış durumdadır¹².

Dünyadaki en eski ve en yaygın sosyal sigorta kolu, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasıdır. Batı ülkelerinde sosyal sigorta yasalarının yapılmasından önce getirilen düzenlemelerle, genellikle işverene yüklenmiş bir tazminat sorumluluğu ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı zararlar telafi edilmeye çalışılmıştır. Buradaki temel düşünce, bu risklerin üretim ilişkisinden kaynaklanması ve üretimin

sonra,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer.

¹² Tuncay, Ekmekçi, s.7.

nimetini işveren elde ettiğine göre, külfete de işverenin katlanması gerektiği yönündeki anlayıştır. Bu alandaki ilk yasal düzenlemeler 19.yüzyılda yapılmıştır¹³.

Tarihsel gelişim süreci içinde, Almanya Başbakanı Otto Van Bismark tarafından oluşturulan sosyal sigorta mevzuatı, sosyal güvenlik alanında ilk ve en önemli çabayı simgeler. Bismark, Almanya'da sosyal sigorta sistemlerini oluştururken, diğer birçok ülkede, çabalar daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinde yoğunlaşmıştır. 19.yüzyılın sonları ile 20.yüzyıl başlarında, sanayi kesiminde çalışan işçileri, iş kazaları riskine karşı korumayı amaçlayan kanunların¹⁴ çıkarılması bu çabaların sonucu olmuştur¹⁵.

Batıda olduğu gibi Osmanlı İmparatorluğunda da sosyal güvenlik anlayışı sosyal yardımlar ile başlar. Osmanlı İmparatorluğunda sanayileşme hareketi zamanında başlatılamadığından, modern anlamda sosyal güvenlik sistemleri kurulamamıştır. Ancak bu dönemde de insanların sosyal risklere karşı kendilerini güvence altına alma gereksinimleri kendini göstermiş ve bu gereksinimlerin karşılanması aile içi yardımlaşma, meslek örgütleri ve dinsel temele dayalı hayır kurumları ile gerçekleştirilmeye çalışılmıştır¹⁶.

Bu kapsamda özellikle ahilik teşkilatı ile vakıfların önemli rol üstlendikleri söylenebilir. Yine Osmanlı imparatorluğu döneminde kurulan Loncalar da, bir ekonomik, sosyal ve hukuki sistem olarak yüzyıllar boyu Osmanlı-Türk toplumunda üretim ve çalışma ilişkilerini düzenlemişlerdir. On dokuzuncu yüzyılın ortalarından itibaren batının sanayi devrimi ürünlerinin kapitülasyonların yarattığı imkanlarla ülkeye kolayca girebilmesi Osmanlı toplumunda küçük zanaat yaşamının ağır bir darbe yemesine, buna bağlı olarak da lonca sisteminin zayıflamasına ve giderek ortadan kalkmasına neden olmuştur¹⁷.

Osmanlı imparatorluğunda tanzimat devrine kadar modern anlamda bir sosyal güvenlik sistemi yoktu. Tanzimatın ilanından sonra sosyal güvenlik alanında oldukça

¹³ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 10.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.215.

¹⁴ 1883 İtalyan, 1884 Alman, 1894 Norveç, 1897 İngiliz, 1898 Fransız ve Danimarka

¹⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.17.

¹⁶ Murat Göktaş, Erden Çakar, Murat Özdamar, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim**, 1.Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2011, s.56 vd.

¹⁷ Akansel Koç, **Çalışma Hayatında Yeni Dönem**, 1.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2004, s.5.

sınırlı ve arızı nitelikte mevzuat düzenlemeleri başlamıştır. İlk olarak 1865 tarihli Dilaverpaşa Nizamnamesi çıkarılmıştır. Ereğli kömür havzasında çalışan işçileri ilgilendiren bu nizamname, hastalananların tedavilerine ilişkin bazı önlemler içermektedir. 1869 tarihli Maadin nizamnamesi de işçileri iş kazalarına karşı koruyucu önlemler ve işverenleri de iş kazasına uğrayan işçilere tazminat ödemekle yükümlü tutan hükümler taşımaktaydı. Bunların dışında memurları ilgilendiren yardım ve emekli sandıkları da kurulmuştur¹⁸.

İş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda ülkemizde ilk yasal düzenlemelerden biri olan, 10.09.1921 tarih, 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik Kanun" ile kömür ocaklarında iş kazalarına karşı işverenlerin gerekli önlemleri almaları zorunlu tutulmuş, kaza geçiren işçilere de gerekli maddi yardımın yapılması öngörülmüştür. Bu düzenlemeyle 18 yaşından küçüklerin maden işlerinde çalışması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saatle sınırlandırılmıştır. Ayrıca iş kazasına uğrayan işçilerin ücretsiz tedavi edileceği, iş kazasında ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açabileceği hususları yer almıştır¹⁹. Bu Kanun, uygulanma alanı ve işçilere tanıdığı haklar bakımından, sınırlı da olsa, o dönemin koşullarına göre, sosyal politika açısından önemli bir adımın başlangıcı olmuştur. Kanun sadece bireysel iş ilişkileri konusunda değil, sosyal sigortalar konusunda da bazı önemli kurallara yer vermiştir²⁰.

Cumhuriyetin ilanından 1961 Anayasasına kadar geçen dönemde, özetlenmesi oldukça zor denebilecek derecede çok ama dar kapsamlı sosyal güvenlik kanunları çıkarılmış ve en önemlisi İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Kanunumuz sosyal sigortaların kademeli olarak kurulmasını öngörmüştür²¹.

Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çeşitli kanunlarda bazı düzenlemeler yer alsa da ülkemizde bu konudaki en önemli adım 09.07.1945 tarih, 4792

¹⁸ A.Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 3.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 1986, s.39.

¹⁹ Haşmet Başar, "Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Alanında Yapılan Çalışmalar ve Bu Konuda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İle İlişkileri Genel Bir Değerlendirme", **Uludağ Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt.3, Sayı: 1, Temmuz 1982, s. 46.

²⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.29.

²¹ Tuncay, Ekmekçi, s.69.

sayılı Kanunla İşçi Sigortaları Kurumu'nun kurulmasıdır. Bazı sigorta kollarını yürütmekle görevlendirilen bu kurumun faaliyete geçmesi ile 27.06.1945 tarih, 4772 sayılı Kanunla iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortası, 02.06.1949 tarih, 5417 sayılı Kanunla ihtiyarlık sigortası, 04.01.1950 tarih, 5502 sayılı Kanunla da hastalık ve analık sigortasının uygulanmasına başlanmıştır²².

Bilahare işçi statüsünde çalışanlara ilişkin çeşitli kanunlarda yer alan düzenlemeler, sosyal güvenlikle ilgili özel hükümler içeren 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesinden sonra yeniden gözden geçirilerek, 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 17.07.1964 tarih, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda²³ birleştirilmiş ve İşçi Sigortaları Kurumu'nun adı da Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir²⁴.

08.06.1949 tarihinde kabul edilen ve 01.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu²⁵ ile memurlarla ilgili sosyal güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) ise 02.09.1971 tarihli, 1479 sayılı Kanun²⁶ ile kurulmuş olup esnaf ve diğer bağımsız çalışanlar da sosyal güvenceye kavuşturulmuştur.

5502 sayılı Kanunla²⁷ yukarıda tarihsel süreçleri özetlenen Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ve Bağ-Kur Genel Müdürlüğü'nü aynı çatı altında toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı kurulmuştur. Tek çatı sistemi ile sigorta hak ve yükümlülüklerinin eşitlendiği, mali olarak sürdürülebilir tek bir emeklilik ve sağlık sigortası sisteminin kurulması öngörülmüştür.

²² Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.32.

²³ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, RG.,29-30-31.07.1964- 01.08.1964, 11766-11779.

²⁴ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.33.

²⁵ 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, RG., 17.06.1949, 7235.

²⁶ 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, RG.,14.09.1971, 13956.

²⁷ 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, RG.,20.05.2006, 26173.

01.10.2008 tarihinde tüm hükümleriyle yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²⁸ ile de daha önce SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı olmak üzere dağınık ve karmaşık bir yapıda olan çalışanların sosyal güvenlik uygulamaları birleştirilmeye ve ortak kurallara bağlanmaya çalışılmıştır. Ancak; Kanunun kendi içerisinde de çalışanlar için net bir ayrımın ortaya çıktığı ifade edilebilir. Bu bağlamda daha önce SSK sigortalısı olan işçiler 4/I(a) sigortalısı, Bağ-Kur sigortalısı olan bağımsız çalışanlar 4/I(b) sigortalısı, Emekli Sandığı iştirakçisi olan devlet memurları ise 4/I(c) sigortalısı olarak yeni sosyal güvenlik sistemimizdeki yerlerini aldılar. Bu şekilde yapılan ayrım ile birlikte haklar ve uygulamalar açısından da birçok düzenlemede farklı hükümler getirilmiş ve bütün çalışanların ortak normlara bağlanması amacının dışına çıkmıştır²⁹.

Mevcut durumda iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun "*Hizmet akdiyle veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların tabi olduğu kısa vadeli sigorta hükümleri*" başlıklı üçüncü bölümünde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle konuyla ilgili açıklamalar bu yasal düzenleme çerçevesinde yapılacaktır.

2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasına Tabi Olan Sigortalılar

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olan sigortalılara geçmeden önce, işveren, işveren vekili ve sigortalı kavramlarına değinmek faydalı olacaktır.

5510 sayılı Kanunla, bazı istisnalar dışında, tüm çalışanların sosyal güvenliği düzenlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda sigortalı sayılanlar 5510 sayılı Kanunun 4.maddesinde belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanunun getirdiği sistematik çerçevesinde sigortalılık halleri belirtilirken, hizmet akdine tabi çalışanlar 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılanlar, bağımsız çalışanlar 4/I(b) kapsamında sigortalı sayılanlar, kamu görevlileri de 4/I(c) kapsamında sigortalı sayılanlar biçiminde madde numarası zikredilerek sigortalıların ayırt edilmesi zorunluluğu doğmuştur³⁰.

²⁸ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, RG., 16.06.2006, 26200.

²⁹ Akın Şimşek, **Memurun Sosyal Güvenliği**, 1.Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2010, s.24 vd.

³⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.221.

4/I(a) ve 4/I(c) kapsamında sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara **işveren** denir. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanuna göre işveren sayılabilmek için sigortalı çalıştırmak gerekli ve yeterlidir, başka bir koşulun varlığı aranmaz. İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, **işveren vekilidir**. 5510 sayılı Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşyerinde, işveren ad ve hesabına işin bütününü yönetme, 5510 sayılı Kanun açısından işveren vekilliğinin ayırıcı özelliğini oluşturur. Bu nedenle işyerinin bütününü yönetmek yetkisine sahip olmayanlar, 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olarak kabul edilmezler³¹. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (SSGSSK. m.12/II).

Sigortalı; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder (SSGSSK. m.3/VI).

Bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olan sigortalıları da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu esas alarak üç gruba ayırabiliriz.

2.2.1. 5510 Sayılı Kanunun 4/I(a) Maddesine Göre (SSK) Sigortalı Sayılanlar

- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar
- İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler
- Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar

³¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.184 vd.

- Mütakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar
- 4081 sayılı Kanuna³² göre çalıştırılanlar
- 1593 sayılı Kanunda³³ belirtilen umumî kadınlar
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Kanunun³⁴ 4/c maddesi kapsamında çalıştırılanlar

2.2.2. 5510 Sayılı Kanunun 4/I(b) Maddesine Göre (BAĞ-KUR) Sigortalı Sayılanlar³⁵

- Köy ve mahalle muhtarları
- Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar
- Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar
- Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları
- Tarımsal faaliyette bulunanlar
- 6132 sayılı Kanuna³⁶ tabi jokey ve antrenörler

2.2.3. 5510 Sayılı Kanuna Göre Kısmen Sigortalı Sayılanlar

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

³² 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun, RG.,10.07.1941, 4856.

³³ 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, RG., 06.05.1930, 1489.

³⁴ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, RG., 23.07.1965, 12056.

³⁵ 4/I(b) kapsamındaki sigortalılar herhangi bir işverene bağımlı olarak çalışmadıklarından, bunlar açısından işverenin yükümlülüğü ve sorumluluğu da söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle metin içinde söz konusu sigortalılarla ilgili hususlara sadece genel hatlarıyla yer verilmiştir.

³⁶ 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanun, RG.,15.07.1953, 8458.

- 3308 sayılı Kanunda³⁷ belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler, Meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı Kanuna³⁸ göre kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler
- Harp malûlleri ile 3713 sayılı Kanun³⁹ ve 2330 sayılı Kanuna⁴⁰ göre vazife malûllüğü aylığı bağlanmış malûllerden, 4/I(a) ve 4/I(b) kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlardan aylıkları kesilmeyip hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananlar
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler
- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler
- Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar (SSGSSK. Ek 5. m.).

5510 sayılı Kanunun 5.maddesi kapsamında bazı sigorta kollarına tabi olan ve kısmen sigortalı sayılanlar olarak ifade edilenler 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılırlar.

Mülga 506 sayılı Kanunun yürürlük döneminde ülkemiz ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış olan ülkelere götürülen Türk işçilerin sosyal güvenliği 506 sayılı Kanunun 86.maddesine istinaden topluluk sigortası kapsamında sağlanmaktaydı. Topluluk sigortası ise uzun vadeli sigorta kolları olarak ifade edilen malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarını kapsamaktaydı. Dolayısıyla bu kapsamda çalışanlar kısa vadeli sigorta kollarından biri olan iş kazası ve meslek hastalığına tabi değillerdi. Ancak 5510 sayılı Kanunun 5/g maddesi ile yapılan düzenleme sonucunda ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış olan ülkelere götürülen Türk

³⁷ 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu, RG.,19.06.1986.

³⁸ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, RG.,06.11.1981, 17506.

³⁹ 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, RG., 02.04.1991, 20843 M.

⁴⁰ 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, RG., 06.11.1980, 17152.

işçilerin Kanunun 4/I(a) maddesi kapsamında sigortalı sayılacakları ve iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortasına tabi olacakları öngörülmüştür⁴¹.

5510 sayılı Kanunun 4/I(c) maddesine göre sigortalı sayılan memurlar ile isteğe bağlı sigortalılar ve 5510 sayılı Kanunun ek 6.maddesine göre bazı kısmi süreli çalışanlar⁴² hakkında bu Kanunun iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin hükümleri uygulanmamaktadır.

Bu bağlamda özellikle 5510 sayılı Kanunun ek 6.maddesi kapsamına giren sigortalıların (şoför ve sanatçı) iş kazası ve meslek hastalığı hükümlerine tabi olmamaları önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

2.3. İş Kazası Kavramı

Borçlar hukuku açısından kaza, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden görülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır. Genel anlamda ise kaza; can ya da mal kaybına neden olan kötü olay olarak tanımlanmaktadır⁴³.

İş kazası kavramı, kazanın tamamen çalışma yaşamından doğan halini oluşturmakta olup, mesleki risklerin başında gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından bir olayın iş kazası olarak tanımlanabilmesi için, her şeyden önce olayın işyeri ve istihdamla bağlantılı olması gerekmektedir⁴⁴. Öğretide iş kazası; sigortalının işverenin emir ve talimatları altında bulunduğu esnada çalıştığı iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olay olarak tanımlanmaktadır⁴⁵. Başka bir ifadeyle, insan vücudunun zarar

⁴¹ Hediye Ergin, "Türk Vatandaşı İşçinin Yabancı Bir Ülkede Geçirdiği İş Kazasına Uygulanacak Hukuk", **Sicil**, Sayı: 23, (Eylül 2011), s.238-239.

⁴² Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler.

⁴³ Murat Göktaş, Cüneyt Olgaç, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Hükümleri Çerçevesinde İşveren Uygulama Rehberi**, 1.Baskı, İstanbul: Beyaz Hat Yayıncılık, 2011, s.152.

⁴⁴ Tuğray Kaynak ve Diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No: 276, 1998, s.397.

⁴⁵ Gaye Burcu Seratlı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003, s.29.

görmesi veya söz konusu olayın ölümle sonuçlanmasıdır⁴⁶. İş kazası işin yürütümü sırasında meydana gelen olayı ifade etmekle birlikte yapılan işle ilgili olmayan kimi hal ve durumlarda meydana gelen olayları da kapsamaktadır⁴⁷.

İş kazasından söz edebilmek için öncelikle zarar verici olayın ani veya oldukça kısa süren bir zaman dilimi içinde meydana gelmesi ve sigortalının bunun sonucunda zarara uğramış olması gerekmektedir. İşyerinde patlama, yangın, bir cismin çarpması, elektrik akımına kapılma, düşme vb. olaylar bu kapsamda belirtilebilir⁴⁸. Kaza durumunda, olayın istenilmeyen bir etkenle meydana gelmesi önem taşımakta ise de, sosyal sigortalar yönünden, sigortalının kendi kastı veya kusuru sonucu uğradığı kaza da iş kazası sayılır⁴⁹.

5510 sayılı Kanun 4/I(b) kapsamındaki bağımsız çalışanları da kapsama aldığından, herhangi bir işverenin otoritesi altında olmayan bağımsız çalışanın işyerinde bulunduğu sırada veya yürütmekte olduğu iş nedeniyle maruz kaldığı kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir⁵⁰.

4/I(b) kapsamındaki sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı güvencesine 5510 sayılı Kanunla kavuşmuşlardır. Ancak 4/I(b) kapsamındaki sigortalılar için iş kazası sayılan haller daha sınırlı ve kendilerine parasal yardım yapılabilmesi için kendi sigortalılığından dolayı genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur. Oysa diğer sigortalılar için böyle bir şart söz konusu değildir⁵¹.

⁴⁶ Ataman Yılmaz, **Tahsis Mevzuatı ve İşlemleri**, 1.Baskı, Ankara: Beceri Matbaası, 2004, s.228.

⁴⁷ Mustafa Keskin, Naci Şahin, **Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri ve Uygulama Esasları**, 1.Baskı, İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2010, s.68.

⁴⁸ Murat Demircioğlu, Ali Güzel, **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, 1. Baskı, İstanbul: İTO Yayınları, 2001, s.178.

⁴⁹ Yılmaz, s.228.

⁵⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.327.

⁵¹ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.219.

2.3.1. İş Kazasının Tanımı

İş kazası, 5510 sayılı Kanunun 13/I. maddesinde sayılan hal ve durumların sonucunda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır.

İş kazası,

4/I(a) kapsamındaki sigortalının;

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

4/I(b) kapsamındaki sigortalının;

- İşyerinde bulunduğu sırada,
- Yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında,

Meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan "bedenen" veya "ruhen" özre uğratan "olay" olarak tanımlanmıştır.

Anılan maddede de açıkça belirtildiği üzere, sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, yukarıda belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratması gerekmektedir.

Görülüyor ki, bu hüküm iş kazasının tanımını vermekten çok, iş kazasının kimi öge ve koşullarını, daha doğrusu, ne gibi "hal ve durumlarda" bir kazanın iş kazası sayılacağını, "yer ve zaman" koşullarıyla sınırlayarak belirtmektedir⁵².

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun⁵³ 3/I-g maddesinde ise iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen olaylar iş kazası sayılmaktadır.

Buna karşın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanunundaki iş kazası kavramının daha geniş tutulduğu görülmektedir. Bu yaklaşımın, sosyal güvenliğin koruyucu kapsamının anayasal sosyal güvenlik hakkına (m.60) uygun olarak mümkün olduğu kadar genişletilmesi düşüncesine dayandığı ifade edilebilir⁵⁴. Öğretide, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirdiği iş kazası tanımının, Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanununa göre daha dar olması nedeniyle isabetli olmadığı ve aynı kavramı düzenleyen iki kanun hükmü arasında çelişki ortaya çıktığı belirtilmektedir⁵⁵.

2.3.2. İş Kazasının Unsurları

Sosyal güvenlik mevzuatı bakımından bir olayın iş kazası sayılabilmesi için;

- Kazayı geçiren kişinin sigortalı olması,
- Kaza olayının kanunda belirtilen hallerden birinde meydana gelmesi,
- Kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması,
- Kaza sonucu kişinin bedence veya ruhça özre uğraması,

Koşullarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

⁵² Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 10.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2004, s.227.

⁵³ RG., 30.06.2012, 28339.

⁵⁴ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.326.

⁵⁵ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 14.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s.397.

2.3.2.1. İş Kazasına Maruz Kalan Kişinin Sigortalı Olması

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, kazayı geçiren kişinin sigortalı olması en temel koşuldur. Sigortalı kavramı 5510 sayılı Kanunun 3. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre **sigortalı**; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder (SSGSSK. m.3/VI). Tanımda geçen kısa vadeli sigorta kolları; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarını, uzun vadeli sigorta kolları ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarını ifade etmektedir (SSGSSK. m.3/IV,V).

5510 sayılı Kanun bakımından uğranılan kazanın iş kazası sayılması için iş kazasına maruz kalan kişinin 4/I(a) kapsamına giren hizmet akdiyle çalışan, 4/I(b) kapsamına giren esnaf, sanatkar ve diğer bağımsız çalışan olması veya bazı sigorta kollarına tabi olan kısmen sigortalı sayılanlardan⁵⁶ olması halinde ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerine tabi olması gerekmektedir.

İşe alınanlar kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından, işveren tarafından bildirilmemiş olması, sigortalının maruz kaldığı olay karşısındaki durumunu etkilemez. Başka bir ifadeyle kişinin sigortalı sayılabilecek şekilde çalışması yeterli olup, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olması, sağlanan haklardan yararlanmasına engel değildir⁵⁷.

Bunun gibi iş kazasının varlığı için sigortalı olma dışında başka koşulların, örneğin; belli bir süreden beri sigortalılık veya belirli bir süre prim ödemiş olma koşulunun gerçekleşmesi de aranmamaktadır. İşe girdikten birkaç saat sonra uğranılan kaza da iş kazası sayılır⁵⁸. Sigortalının yaşının küçük olması da, olayın iş kazası olarak değerlendirilmesine engel teşkil etmemektedir⁵⁹.

⁵⁶ Hükümlü ve tutuklular, aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, YÖK Kanununa göre kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, Harp malûlleri, Terörle Mücadele Kanunu ve Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malûllüğü aylığı bağlanmış malûller ile ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri, ayrıca bu sigortalılar 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılırlar.

⁵⁷ Tuncay, Ekmekçi, s.286.

⁵⁸ Göktaş, Olgaç, s.152.

⁵⁹ Demircioğlu, Güzel, s.178.

2.3.2.2. Kaza Olayının Kanunda Belirtilen Hallerden Birinde Meydana Gelmesi

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için aşağıda sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi gerekir. Aksi takdirde iş kazasından söz etmek mümkün değildir. 5510 sayılı Kanunda iş kazası sayılan haller sayılı ve sınırlı olarak belirtilmiştir⁶⁰.

2.3.2.2.1. Kaza olayının sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmesi

4/I(a) ve 4/I(b) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olaylar iş kazası sayılacaktır.

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

Bu bağlamda, sigortalının işini yaptığı yerin yanı sıra işyerinden sayılan işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu, büro gibi diğer eklentiler ile araçlarda meydana gelen kazalar da iş kazası sayılacaktır⁶¹. Ancak personelin ikametleri için tahsis edilmiş olan lojmanlar, işin görüldüğü yerle birlikte aynı binada bulunsa dahi, işyeri sayılmaz. Bu sebeple, lojmanda vuku bulan intihar iş kazası değildir⁶².

Sigortalının çalıştığı araçlar da işyerinden sayıldığı için işi gereği taksi, kamyon, otobüs vb. araçta iken kaza geçirenlerin uğradıkları bu kazalar da iş kazası

⁶⁰ İsa Karakaş, **SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları**, 1.Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi,2009, s.23.

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

⁶² Yargı.9.HD. 21.10.1969 tarih, E.7602, K.1005 sayılı kararı Aktaran: Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul: Beta yayınları, 1999, s.65.

sayılır. Örneğin kamyon şoförü olarak çalışan bir sigortalının hafriyat taşırken, kamyonun viraja hızlı girmesi nedeniyle devrilmesi sonucu ölmesi durumunda meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilmelidir⁶³.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu bakımdan sigortalıların avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışırken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar⁶⁴, mutfakta çalışan sigortalının zeminin yağlı ve kaygan olması nedeniyle kayarak düşmesi sonucu ayağının kırılması v.b kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir.

Diğer taraftan herhangi bir olayla veya yapılan işle ilgili olmaksızın işyerinde geçirilen kalp krizi iş kazası olarak kabul edilmemektedir⁶⁵. Yargıtay ise işyerinde tartışma sonucu kalp durmasından dolayı gerçekleşen ölüm olayını⁶⁶, işyerinde başlayan ve sigortalının bilahare başka yerde öldüğü olayı iş kazası saymıştır⁶⁷.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı genelgesine göre, sigortalının ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde uğradığı kaza iş kazasıdır. Ancak doktrinde ileri sürülen kimi görüşlere göre ise yıllık iznini geçirdiği sırada sigortalının her nasılsa geldiği işyerinde geçirdiği kazanın iş kazası sayılamayacağı, bu durumda meydana gelen olayın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının işverenin çağırması üzerine veya ücretini almak üzere işyerine gelmiş olması gerekir⁶⁸.

⁶³ Karakaş, s.24.

⁶⁴ SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.2.

⁶⁵ Karakaş, s.24.

⁶⁶ Yargıtay 10.HD, 10.12.1976 tarih, E.4160, K.8438 sayılı kararı, Aktaran: Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.339.

⁶⁷ Yargıtay 10.HD.26.02.1996 tarih, E.1122, K.1433. sayılı kararı, Aktaran: İhsan Çakmak, **Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu**, Ankara: Adalet Yayınevi, Cilt.1, 2004, s.258.

⁶⁸ Tuncay, Ekmekçi, s.292 vd.

2.3.2.2.2. Kaza olayının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmesi

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

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar bakımından "işveren tarafından yürütülmekte olan iş" ifadesi, sigortalının işyerinde veya işyeri dışında işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşabileceği kaza riskine karşı güvence altına alınmasını sağlamaya yöneliktir. Buna göre, torna atölyesinde çalışan sigortalının elini makineye kaptırması, tarlada çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlada çalışan sigortalının traktörü devirerek yaralanması veya işverene ait traktör ile tarlaya giderken yolda kaza geçirmesi, beyaz eşya tamir bakım servis işyerinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden iş kazası sayılmaları gerekmektedir⁶⁹.

4/I(b) kapsamındaki sigortalıların işyeri dışında yürütmekte oldukları iş nedeniyle meydana gelen kazalar da iş kazası sayılacaktır. Kasaphane işyeri işleten sigortalının getirilen etleri almak için işyeri dışına çıktığında bir aracın kendisine çarpması, marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması ya da tarlasına giderken yolda traktörü ile kaza geçirmesi gibi kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

Ancak uğranılan kazanın yürütülen iş ya da çalışma konusu ile ilgili olup olmadığı konusunda titiz bir inceleme yapılmalıdır. Bu kapsamda sigortalının kazaya uğradığı yer ya da güzergah üzerinde bulunan bir müşteri ile halen sürmekte olan bir ticari ilişkisinin bulunup bulunmadığı, yeni kurulan bir ilişkinin ispatı bakımından daha

⁶⁹ SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.3.

önce yapılan yazışmalar, telefon görüşmeleri, tanık beyanları gibi bir çok husus araştırılmalıdır⁷⁰.

Yürütülmekte olan iş nedeniyle maruz kalınan kaza tipik bir iş kazasının tüm özelliklerini yansıtmaktadır. Çünkü bu halde kazanın oluşumu doğrudan doğruya yapılan iş nedeniyle vuku bulmakta ve illiyet bağı söz konusu olmaktadır⁷¹.

2.3.2.2.3. Kaza olayının sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelmesi

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

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. Sigortalı, işverenin işi için başka yere gitmektedir, öyleyse işverenin otoritesi altındadır. Madde hükmü "sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda" ibaresini kullanmış, bu zamanın nasıl değerlendirileceği hususunda bir açıklama yapmamış ve herhangi bir ayırım öngörmemiştir⁷². Ayrıca verilen görevin, sigortalının yaptığı asıl işle ilgili olup olmaması da önem taşımaz.

İşveren tarafından, işyerinde çalışan bir sigortalının işverenin evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirilmesi halinde sigortalının işverenin evine gidip gelmesi sırasında uğradığı kaza, muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde meydana gelen kaza, görevlendirmeye gittiği İstanbul'dan Bursa'ya otobüs ile dönüşünde, trafik

⁷⁰ Nurşen Caniklioğlu, "Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar", **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu**, 1.Baskı, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 26-27 Ocak 2007, s.71.

⁷¹ Karakaş, s.25.

⁷² Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.334.

kazası sonucu yaralanma veya yolda verilen mola sırasında maruz kalınan kaza sonucu yaralanma, olaylarının iş kazası sayılması gerekmektedir. Yargıtay, bu konuyla ilgili verdiği bir kararında, anonim şirket genel müdürünün görevli olarak başka bir yere giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu ölümünü iş kazası saymıştır. Yargıtay başka bir kararında da işveren tarafından görevli olarak Avrupa'ya gönderilen ve dönüş yolunda aynı işverenin diğer bir sigortalısının kullandığı araçta trafik kazası sonucu sigortalının ölmesi olayını da iş kazası saymıştır⁷³.

Ancak, görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli olarak gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir⁷⁴.

Yargıtay ise verdiği bir kararında sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda, görevli olarak ayrıldığı işyerinden tekrar dönünceye kadar normal yaşantı sınırları içerisinde kalmak şartıyla boş zamanlarında sinemaya, kahveye, eğlence yerlerine gidebileceğini bu sırada uğrayacağı risklere karşı sigortalı olması gerektiğini belirtmiştir⁷⁵.

Bu düzenleme ile bağımlı çalışanlar açısından geniş bir sosyal korumanın sağlandığı ifade edilebilir⁷⁶. Ancak bağımsız çalışanlar açısından işverence görevli olarak işyeri dışına gönderilme olgusu söz konusu olmayacağından⁷⁷, bağımsız çalışanlar bu korumadan yararlanamayacaklardır.

⁷³ Tuncay, Ekmekçi, s.291.

⁷⁴ SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.4.

⁷⁵ Yarg. 10. HD.02.06.1983 tarih, E.2601, K.3302 sayılı kararı, Aktaran: Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1985, s.120.

⁷⁶ Bilgili, s.486.

⁷⁷ Tuncay, Ekmekçi, s.292.

2.3.2.2.4. Kaza olayının emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelmesi

Emzirme izin süresinin çalışma süresinden sayılmasının bir yansıması olarak emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar da iş kazası sayılmaktadır. İş Kanununda kadın işçi analık durumunda özel olarak korunmuş, doğumdan önce ve doğumdan sonra kadın işçinin belirli bir süre çalışması yasaklanmıştır. Ayrıca doğum sonrasında çocuğun sağlık ve gelişimi açısından ayrı bir hükme yer verilerek kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir⁷⁸. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır⁷⁹.

Kadın sigortalılardan; 4/I(a) kapsamındakiler ile kısmen sigortalı sayılanlardan; ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular ile ülkemizle sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerin, 4857 sayılı İş Kanununun⁸⁰ 74. maddesine istinaden bir yaşına kadar, çocuklarını emzirmeleri için Kanunda belirtilen sürelerde işveren tarafından ayrılan emzirme odasında veya çocuğun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirecekleri kazalar iş kazası sayılacaktır. Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş-gelişi esnasında geçirdiği trafik kazası iş kazası sayılmalıdır⁸¹.

2.3.2.2.5. Kaza olayının sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve geliş sırasında meydana gelmesi

Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş-gelişi sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır. Burada önemli olan işverence

⁷⁸ Caniklioğlu, s.71 vd.

⁷⁹ Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, 3.Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2008, s.605.

⁸⁰ 4857 sayılı İş Kanunu, RG., 10.06.2003, 25134.

⁸¹ SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.4.

sağlanan bir taşıtın bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri keyfiyetidir. İşverenin kiraladığı bir minibüs veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların sabah evlerinden alınıp 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 kavga ve diğer zararlandırıcı olayların iş kazası sayılması gerekmektedir. 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 halinin sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır⁸². Yargıtay ise sigortalının servis aracını beklediği ve binmeye hazırlandığı sırada maruz kaldığı olayı iş kazası olarak kabul etmiştir⁸³.

Yargıtay, zararlandırıcı sigorta olayının sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülmek için servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde bekledikleri sırada meydana gelmesi durumunda sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiğini, zira ilgili maddede geçen "götürülmesi sırasında" sözcüklerinin sigortalıların işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere bulundukları hazırlık dönemini de kapsadığını, öte yandan, "götürme sırasında" sözcüklerinin sadece servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı biçiminde yorumlamanın, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceğini belirtmektedir⁸⁴.

İşveren, sigortalıları işyerine götürüp getireceğini, bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle taahhüt etmiş veya bu yükümlülük idari bir düzenlemeden kaynaklanmış olabilir. Taşıma işin niteliğinden doğabileceği gibi sosyal bir amaçla da yapılabilir; her iki halde de sigortalıların uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır⁸⁵.

Ayrıca burada üzerinde durulması gereken bir husus da sigortalıların işe gidip gelme ibaresinden ne anlaşılması gerektiğidir. Bu bakımdan Kanunda her ne kadar sigortalının olağan olarak kullandığı güzergahta uğradığı kazanın iş kazası sayılacağına

⁸² SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.4.

⁸³ Yargıtay 21.HD. 14.05.1996 tarih, E.1996-2674, K.1996-2738 sayılı kararı, Aktaran: Utkan Araslı, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2002, s.451.

⁸⁴ Yarg. 21. HD. 14.05.1996 tarih, E.1996/2674, K.1996/2738 sayılı kararı, Aktaran: Karakaş, s.183.

⁸⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.337.

ilişkin bir ölçüt yer almasa da uygulamada böyle bir ölçüte ihtiyaç olabilecektir. 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 işveren sigortalının o yerde bulunma nedeninin işe gitme değil de özel yaşamına ilişkin bir ihtiyaçtan kaynaklandığını iddia ediyorsa bunu inandırıcı delillerle kanıtlamalıdır⁸⁶.

2.3.2.3. Kaza ile Sonuç Arasında Uygun Bir İlliyet Bağının Bulunması

Kurumca bir olayın iş kazası olup olmadığının tespiti sırasında, öncelikle ortaya çıkmış bir olayın mevcut olması ve olay ile netice arasında mutlaka bir ilişkinin bulunması gerekir. Bu nedenle ortaya çıkan olayın nedeni ile sonucu arasında bir ilişki kurularak, buna göre değerlendirme yapılmalıdır. Şu halde, bir kaza olayının varlığı yeterli değildir; bu olay ile sigortalının maruz kaldığı bedensel veya ruhsal zarar arasında bir ilişkinin bulunması başka bir ifadeyle, **neden ile sonuç** arasında bir bağın var olması gerekir⁸⁷. Ancak, yaşamın karmaşık olayları içinde illiyet bağının saptanması her zaman kolay değildir. İş kazası konusunda uygulamada en çok duraksama yaratan ve yoğun tartışmalara yol açan unsur da budur. Bu nedenle her somut olayı kendi içinde değerlendirerek çözüme gitmek daha uygun olacaktır⁸⁸.

Burada aranan illiyet, uygun illiyettir. Olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre zararlı neticeyi ortaya çıkarmaya elverişli sebep uygun illiyetin varlığını gösterir⁸⁹. Örneğin işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan sigortalı, hastanede tedavi görürken tam iyileştiği sırada kalp krizinden ölürse, ölüm olayı iş kazasına bağlanamaz. Benzer şekilde göğsüne dolanan ip nedeniyle göğsü

⁸⁶ Caniklioğlu, s.74 vd.

⁸⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.338.

⁸⁸ Demircioğlu, Güzel, s.182.

⁸⁹ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.219.

şişen fakat aylar sonra kronik kalp yetmezliğinden ölen madenci iş kazasından ölmüş sayılamaz⁹⁰.

Başka bir olayda sigortalı sıva yaparken çıktığı iskelede ayağı kaymış ve ayağında sıyrık meydana gelmiştir. Bu olaydan sekiz gün sonra sigortalı sepsisemi şoku nedeniyle böbrek yetmezliğinden ölmüştür. Yargıtay bu olayda ayak sıyrılması olayı ile sepsisemi hastalığı ve böbrek yetmezliği arasında uygun neden-sonuç ilişkisinin bulunup bulunmadığı konusu tıbbi açıdan tespit edilmeden hüküm kurulmasını doğru bulmamıştır⁹¹.

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

2.3.2.4. Sigortalının Kaza Sonucu Bedence veya Ruhça Özre Uğraması

Bir iş kazasından söz edebilmek için, sigortalının karşılaştığı olay nedeniyle hemen veya sonradan, bedensel ya da ruhsal bir özre maruz kalmış olması gerekir. Olay sonucu sigortalının yaşamını yitirmesi de, bir iş kazasıdır. Ayrıca sigortalıya takılan ve organ görevi gören protezlerde meydana gelen zararın iş kazası kapsamına girip girmediği tartışmalı olmakla birlikte, öğretide bu durumda da iş kazasının varlığının kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁹².

İş kazası neticesinde maruz kalınan özrün en azından sosyal sigorta yardımlarını gerektirecek önemde olması gerekir. Örneğin, günlük iş hayatında sıkça karşılaşılan ufak tefek yara ve bereler iş kazası sayılmazlar⁹³. Bunların dışında kalan her türlü yaralanma, sakatlanma, kırık, yanık, körlük ve sağırlık gibi dış organlarda meydana gelen özürler ile iç kanama, beyin kanaması gibi iç organlardaki özürler iş kazası olarak kabul edilecektir⁹⁴.

⁹⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.295.

⁹¹ Yarg. HGK. 07.03.1997 tarih, E.10-40, K.14 sayılı kararı, Aktaran: Tuncay, Ekmekçi, s.295.

⁹² Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.219.

⁹³ Bilgili, s.484.

⁹⁴ Resul Limon, *SSK'da İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolu*, 1.Baskı, Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları/Kozan Ofset, 1998, s.17.

Sigortalının kaza nedeniyle ruhsal bir özre maruz kalması da iş kazası kapsamına girer. Başka bir ifadeyle zarar tümüyle ruhsal bir zarar da olabilir. Örneğin akıl hastalığı, hafıza kaybı, zihinsel yorgunluk, sürekli sinir bozuklukları⁹⁵, işyerindeki büyük bir patlama sonucunda sigortalıda gürültü fobisinin başlamasının da iş kazası sayılması gerekmektedir. Ancak sigortalının vücut bütünlüğüne ilişkin olmayan zararlar iş kazası kavramı dışında kalır. Bu bağlamda eşyaya ilişkin zararlar, iş kazası olarak nitelendirilemez⁹⁶.

2.3.3. İş Kazasının Bildirimi

İş kazası halinde, kazaya uğrayan sigortalının ve onun ölümünde hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmeleri her şeyden önce, olayın Sosyal Güvenlik Kurumuna⁹⁷ bildirilmiş olmasına ve Kurumun da olayı iş kazası olarak kabul etmesine bağlıdır. Bu çerçevede 5510 sayılı Kanun işvereni, sigortalıyı (veya hak sahiplerini) ve Kurumu bazı işlemleri yapma yükümlülüğü altına sokmuştur⁹⁸. İş kazasının bildirimi ile bildirim yükümlülüğüne uymamanın yaptırımı konularına, işverenin yükümlülükleri ve sorumlulukları bölümlerinde daha detaylı olarak yer verileceğinden burada kısaca değinilmiştir.

2.3.3.1. Sigortalıyı Çalıştıran İşveren ile Bağımsız Çalışanın İş Kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirme Yükümlülüğü

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların iş kazası geçirmeleri halinde işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki **yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirim yapılmalıdır** (SSGSSK. m.13/II-a).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin⁹⁹ 35/I-c maddesine göre; 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde belirtilen tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle

⁹⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.338.

⁹⁶ Göktaş, Olgaç, s.154.

⁹⁷ Bundan sonra duruma göre "**Kurum**" olarak da anılacaktır.

⁹⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.340.

⁹⁹ RG., 12.05.2010, 27579.

süreksiz olarak çalıştırılan sigortalıların iş kazasının ise kendilerince veya işverenlerince **kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da kazadan sonraki üç işgünü içinde** bildirilmesi gerekmektedir.

Sigortalıların, **işverenin kontrolü dışındaki yerlerde** iş kazası geçirmeleri halinde, işverenin, iş kazası ile ilgili bilgi almasına engel olacak durumlarda **iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç işgünüdür** (SSİY.m.35/II).

4/I(b) kapsamındaki sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde ise, kazanın meydana geldiği tarihten itibaren bir aylık süreyi geçmemek ve geçirilen kazadan dolayı ortaya çıkan rahatsızlığın hekim raporu ile belgelenmesi şartıyla, bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra kendisi tarafından üç işgünü içinde bildirilmesi gerekmektedir¹⁰⁰.

Bunların bildirim yapmaya engel durumlarını hekim raporu ile veya mücbir sebep¹⁰¹, olayını belgelemeleri şarttır.

Bildirim iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile yapılır. Öte yandan Sosyal Güvenlik Kurumunun 10.04.2012 tarih, 2012/13 sayılı genelgesine göre artık iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri elektronik ortamda da yapılmaktadır.

2.3.3.2. Bildirim Yükümlülüğüne Uymamanın Yaptırımı

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların iş kazası geçirmeleri halinde yukarıda açıklanan sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirimin Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilecektir¹⁰². Başka bir ifadeyle işverenin bildirim zamanında yapmaması; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin (istirahat parası)

¹⁰⁰ Karakaş, s.51.

¹⁰¹ Türk Dil Kurumu tarafından, **mücbir sebep**: Herhangi bir kimse tarafından alınacak önlemlere karşın, önüne geçilmesi imkansız, borcun yerine getirilmesine engel, borçlunun iradesinin dışında beklenmedik olaylar olarak ifade edilmiştir. Örneğin: Deprem, yangın, sel vb. felaketler mücbir sebep olarak sayılabilir.

¹⁰² Bilgili, s.489.

işverenden tahsili cihetine gidilmesine ve giderek işverenin mali bir yükü karşı karşıya kalmasına neden olacaktır.

4/I(b) kapsamında sigortalı olanların iş kazası geçirmeleri ve iş kazasının süresinde bildirilmemesi hâlinde ise, bildirim tarihine kadar geçen süre için geçici iş göremezlik ödeneği kendilerine ödenmeyecek, bildirim tarihinden sonraki süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir¹⁰³. Bu nedenle bağımsız çalışanın iş kazası bildirimini yasal süreyi geçirmeden yapması kendi lehine olacaktır.

2.3.3.3. İş Kazasının Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı

Kuruma bildirilen bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunda bir karara varılabilmesi için, Kurumca gerektiği takdirde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları¹⁰⁴ tarafından veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)¹⁰⁵ iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir¹⁰⁶(SSGSSK. m.13/III).

İşverence düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ve eki belgelere göre, ünite, kamu idarelerinin görevleri gereği düzenlemiş olduğu belge ve tutanaklardan, sigorta olayı için gerekli bilginin temin edilmesi koşuluyla başka bir soruşturma ve denetime gidilmeden olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına karar verebilir, meslek hastalığında ise ilgili sağlık birimine sevk eder¹⁰⁷.

Kurum, bütün iş kazalarının soruşturmasını yapmamaktadır. Özellikle ünitece karar verilemeyen, şüpheli görülen ve tereddüt edilen, uzun süreli tedavi gerektiren, malûliyet veya ölümle neticelenen, Kuruma büyük malî yük getiren iş kazaları soruşturulmaktadır. Bu soruşturmalar arasında bir ayırma gidilmiştir. Ölüm ve maluliyetle sonuçlanan iş kazaları soruşturulmak üzere SGK Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına intikal ettirilerek SGK Müfettişleri tarafından soruşturulmaktadır.

¹⁰³ SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.6.

¹⁰⁴ SGK müfettişleri ve SGK Denetmenleri (SSİY.m.114).

¹⁰⁵ Bundan sonra "Bakanlık" olarak anılacaktır.

¹⁰⁶ Bilgili, s.489.

¹⁰⁷ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.220.

Bunlar dışındaki hallerde ise inceleme ve soruşturmalar SGK Denetmenleri tarafından yapılmaktadır¹⁰⁸.

ÇSGB Bakanlık iş müfettişlerinin rapor ve tutanaklarında gerekli bilgilerin yer alması veya yargı kararının bulunması durumlarında, ünitelerce tekrar inceleme talep edilmez¹⁰⁹.

İş 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 hâllerinin olup olmadığı hakkında karar verilebilmesi için yapılır¹¹⁰.

Sosyal Güvenlik Kurumuna intikal eden iş kazalarından soruşturmaya gerek görülenler ile ilgili olarak SGK Müfettişleri/SGK Denetmenleri tarafından olayın nasıl meydana geldiğinin tespiti amacıyla olay mahallinde incelemeler yapılmakta, tanık sigortalı, görgü tanıkları, kazaya uğrayan sigortalı ve işverenin/işveren vekilinin ifadeleri alınmakta, işyeri defter, kayıt ve belgeleri ile olaya ilişkin düzenlenmiş diğer her türlü kayıt ve belgeler de¹¹¹ incelenerek, olayın iş kazası olup olmadığına karar verilmekte ve Kanunun ilgili maddeleri uygulanmaktadır¹¹².

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 yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil edilir¹¹³.

¹⁰⁸ Karakaş, s.83.

¹⁰⁹ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.220.

¹¹⁰ Göktaş, Olgaç, s.160.

¹¹¹ Olayla ilgili polis tutanakları, hastane kayıtları, bilirkişi tutanakları, vb.diğer belgeler

¹¹² Karakaş, s.80.

¹¹³ Tuncay, Ekmekçi, s.303.

Örneğin yapılan soruşturma sonucunda;

- Evinden işine gitmekte iken yolda düşerek bacağı kırılan ve olayı işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmiş gibi iş kazası olarak göstermek suretiyle yardımlardan yararlandırılan ve hastalık sigortası yönünden de geçici iş göremezlik ödeneğine müstehak olmadığı tespit edilen sigortalıya yersiz olarak ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin,
- İşyerinde çalışan sigortalılardan olmadığı halde iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formunda, işyeri sigortalılarındanmış gibi gösterilmek suretiyle sigorta yardımlarından yararlandırılan bir kimse için Kurumca yapılan yersiz harcamaların, işverenden tahsili cihetine gidilmesi gerekmektedir.

Bildirim yükümlülüğü, iş sözleşmesine göre işçi çalıştıran işverenler dışında, bağımsız çalışanlar için de söz konusu olduğundan, Kurum bunlara karşı da rücu hakkını kullanabilecektir. Buna göre işverenin ya da bağımsız çalışan sigortalının Kurum karşısındaki sorumluluğu, bildirimin gerçeğe aykırı olması ve zararlandırıcı olayın iş kazası olmadığının anlaşılması koşuluna bağlanmıştır. Sorumluluğun ortaya çıkması için, anılan iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Aksi bir çözüm benimsenirse, iş kazası bildiriminde bulunanlar açısından oldukça ağır bir yaptırım söz konusu olacaktır. Çünkü uygulamada, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği her zaman kolay olmamakta, çoğu kez sorun, iş kazasının tespiti için açılan dava sonucu verilen yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır¹¹⁴.

2.3.4. İş Kazalarında Kusur Oranlarının Tespiti

İş kazasının soruşturması yapılırken, iş kazasının oluşumunda işveren, sigortalı ve üçüncü kişilerin kusurunun olup olmadığı, varsa, kusur oranlarının tespiti de önem arz etmektedir. Çünkü kusur oranlarına göre, Kurum tarafından işveren ve üçüncü kişilere rücu edilebileceği gibi sigortalıya yapılacak ödemelerde de eksiltmeler yapılabilecektir.

¹¹⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.343.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından değişik tarihlerde yayımlanan genelge ve genel yazılara istinaden SGK Müfettişleri/SGK Denetmenleri tarafından düzenlenen raporlarda kusur oranlarıyla ilgili bir değerlendirmenin olmaması durumunda Bakanlık iş müfettişlerince kusur oranlarının tespiti için konu ilgili çalışma bölge müdürlüklerine intikal ettirilmekteydi.

Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumunun 08.07.2011 tarih, 2011/57 sayılı genelgesinde; iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında işveren, sigortalı ve üçüncü kişilerin kusur oranlarının belirlenebilmesi amacıyla Kurumun ilgili birimleri tarafından iş kazası ve meslek hastalığı olaylarının ÇSGB alışma bölge müdürlüklerine intikal ettirilmesinin bu birimlerde ve iş mfettişlerinde çok yoğun bir iş yüküne sebebiyet verdiği, bu yoğunluğun da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önleyici denetimlere ağırlık verilememesine sebep olduğu, bu nedenle, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı vakalarında işveren, sigortalı ve üçüncü kişilerin kusur derecesinin belirlenebilmesi için konunun ÇSGB alışma bölge müdürlüklerine intikal ettirilmeyeceği belirtilmiştir.

Söz konusu genelgeye göre, iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında, işveren, sigortalı ve üçüncü kişilerin kusur oranları konusunda;

Maluliyet veya ölümle neticelenen, uzuv kaybı olan iş kazaları ile bütün meslek hastalıkları için trafik kaza tutanaklarında belirtilen kusur oranları ve mahkemelerce verilen kararlarda belirtilen kusur oranlarına göre işlem yapılacaktır.

Bunların dışında kalan iş kazası vakaları için ise Sosyal Güvenlik Denetmenleri denetim raporlarında belirtilen kusur oranları ile trafik kaza tutanaklarında belirtilen kusur oranlarına göre işlem yapılacaktır. Bu nitelikteki iş kazalarına ilişkin denetim raporlarında kusur oranlarına mutlaka yer verileceği belirtilmiş olup, bu kapsamda SGK Denetmenlerinin iş yükü ve sorumlulukları da artırılmıştır.

2.4. Meslek Hastalığı Kavramı

Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde sürekli çalışma, kişide bu faaliyetlerle doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açabilir¹¹⁵. Bu kapsamda meslek hastalıklarının da tıpkı iş kazaları gibi sosyal güvenlik sistemleri tarafından mesleki risk olarak kabul edilmesinin sebebi de budur.

İş kazasının mesleki nitelikte bulunmayan olayları da kapsamasına karşılık, meslek hastalığı tamamen yürütülen işle ilgili olayları kapsamaktadır. İş kazası ani bir hareket sonucu gerçekleşirken, meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartları sonucu ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık bozulmasıdır¹¹⁶.

2.4.1. Meslek Hastalığının Tanımı

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanunun 14/I. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre **meslek hastalığı**; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal özürlülük halleridir¹¹⁷. Bu açıdan meslek hastalığı, iş kazasından ayrımlı olarak, bütünüyle mesleki niteliktedir ve belirgin olarak bir meslek mensubu olmanın sonucudur¹¹⁸.

Meslek hastalığı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/I-I maddesinde, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır.

Meslek hastalığını, sigortalının, işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken, işin niteliğine veya çalışma koşullarına göre tekrarlanan bir dış etkenle meydana gelen ve genellikle meslekle bağlantılı olan bedeni veya ruhi özürlülük halleri olarak tanımlayabiliriz¹¹⁹.

¹¹⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.343.

¹¹⁶ Tuncay, Ekmekçi, s.298.

¹¹⁷ Tuncay, Ekmekçi, s.297.

¹¹⁸ Çenberci, s.123.

¹¹⁹ İlhan Uluşan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul: Kazancı Yayınevi, 1990, s.81.

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

Tablo 1
Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları

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

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

2.4.2. Meslek Hastalığının Unsurları

Sosyal güvenlik mevzuatı bakımından, bir hastalık veya özür halinin meslek hastalığı sayılabilmesi için; sigortalı olunması, sigortalının bedensel veya ruhsal özürlülük durumuna düşmesi, hastalık veya özürlü yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde¹²⁰ (Güç Kaybı Yön.) yer alması ve belirtilen süre içinde meydana çıkması ile meslek hastalığının hekim raporuyla tespit edilmesi unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

2.4.2.1. Meslek Hastalığına Yakalanan Kişinin Sigortalı Olması

Bir kimsenin 5510 sayılı Kanunun iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi için her şeyden önce bu Kanun anlamında sigortalı

¹²⁰ RG., 11.10.2008, 27021.

sayılması gerekir. Bu Kanuna göre kimlerin sigortalı sayılacağı ve kimlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerine tabi olduğu, iş kazası bahsinde açıklanmıştır. Aynı bilgiler meslek hastalığı için de geçerlidir¹²¹.

Meslek hastalığındaki sigortalılık kavramı iş kazasında olduğu gibi olayın meydana geldiği andaki sigortalılığı anlatmaz. Ayrıca ilgilinin, meslek hastalığının anlaşıldığı tarihte sigortalı sayılması da zorunlu değildir. Bu konuda kural, kişinin meslek hastalığına işyerinde sigortalı olarak çalıştığı sırada yakalanmasıdır¹²².

Ayrıca belirtilmesi gereken bir husus da önemli olan kişinin sigortalılık niteliğine sahip olmasıdır. Sigortalı olarak çalıştırıldığı halde Kuruma bildirilmemiş veya Kurumca da tescil edilememiş olması onun sigortalılık niteliğini ortadan kaldırmaz. Çünkü; 5510 sayılı Kanunun 92.maddesine göre; kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin sigortalı olması zorunludur. Bu kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir¹²³.

2.4.2.2. Sigortalının Bedenen ve/veya Ruhen Bir Zarara Uğraması

Meslek hastalığının diğer bir unsuru, sigortalının geçici veya sürekli bedensel hastalık, sakatlık veya ruhi bir özre uğramasıdır¹²⁴. Bu kapsamda işin niteliğine ve işyeri şartlarına göre sürekli tekrarlanan olumsuz etkenlerin, sigortalının bünyesinde zarara yol açması halinde meslek hastalığı söz konusu olur. Sözelimi; gürültülü işyerinde çalışanın işitme kaybına uğraması, akü fabrikasında ya da basımevinde çalışanın kurşun zehirlenmesine maruz kalması, kömür madeninde çalışanın "Pnömokonyoz" hastalığına, hayvanlarla ilgili bir işte çalışanın "Şarbon" hastalığına tutulması gibi durumlarda, meslek hastalığı söz konusu olmakta ve hastalık belirli bir zaman sonra ortaya çıkmaktadır¹²⁵.

¹²¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.344.

¹²² Yılmaz, s.230.

¹²³ Bilgili, s.492.

¹²⁴ Yılmaz, s.230.

¹²⁵ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.221.

İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalık sonucu geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması, kendisine yapılacak sigorta yardımlarının önkoşuludur. Meslek hastalıkları, sadece vücudun fiziki bütünlüğünde değil, ruh ve sinir sisteminde de özür meydana getirebilir¹²⁶. Meslek hastalığına en çok kömür ve kurşun tozları ile çalışılan işyerlerinde rastlanmaktadır¹²⁷.

2.4.2.3. Hastalık, Bedensel veya Ruhsal Özürlülük Halinin Sigortalının Çalıştığı veya Yaptığı İşin Sonucu Olması

Meslek hastalığına tutulan sigortalının sigorta yardımlarından yararlanabilmesi için bu hastalık sonucu, yani işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden geçici ya da sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması gerekir¹²⁸. Başka bir ifadeyle meslek hastalığından söz edebilmek için, uğranılan hastalık, sakatlık veya ölümün, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden ortaya çıkması gerekir. Yani, hastalık, sakatlık veya ölüm ile sigortalının yaptığı iş arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır. Bu yönüyle meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, tümüyle mesleki özellikler taşır¹²⁹. Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı işyerinin şartları ve durumuyla da ilgili olabilir¹³⁰.

İş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte yapılmakta olan iş sigortalının **mesleği** sayılır. Kurum, bu mesleğin tespitinde sigortalının çalıştığı işyerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, bu hususu Kurumun Müfettişleri veya Denetmenleri aracılığı ile incelemeye ve buna göre karar vermeye yetkilidir (Güç Kaybı Yön.m.21).

Kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları "Pnömokonyoz" ve "Antrekozis" , mermer ocakları veya kot taşlama işyerlerinde çalışanların tutuldukları "Silikoz", tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları "Tabakoz" gibi hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen tipik meslek

¹²⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.344.

¹²⁷ A.Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınları, 2002, s.246-247.

¹²⁸ Bilgili, 492.

¹²⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.345.

¹³⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.298.

hastalıklarından olduğu gibi, sıtma ile mücadele işlerinde çalışan sigortalıların bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları "Sıtma" hastalığı veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları "Şarbon" hastalığı da, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen meslek hastalıklarındandır¹³¹.

2.4.2.4. Hastalığın Yönetmelikte Yer Alması ve Belirtilen Süre İçinde Meydana Çıkması

5510 sayılı Kanun hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı hususunun çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğini hükme bağlamıştır (SSGSSK. m.14). Bu hükme istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Kimi yabancı ülke hukuklarında olduğu gibi, bizim hukukumuzda da hangi hastalıkların meslekten ileri gelebileceği ve bunların işten ayrıldıktan sonra en geç ne kadar zaman sonra ortaya çıkabileceği "liste yöntemi" ile belirlenmiştir. Listede yer alan ve yükümlülük süresi olarak adlandırılan sürede ortaya çıkan ve hekim raporu ile tespit edilen bir hastalığın meslek hastalığı olduğu kabul edilmekte, sigortalının hastalığın meslek hastalığı olduğuna ilişkin ispat yükü bulunmamaktadır¹³².

Meslek hastalıkları;

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

olmak üzere beş grupta toplanmıştır.

¹³¹ Tuncay, Ekmekçi, s.298.

¹³² Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.222.

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

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için, kural olarak, yukarıda belirtilen yönetmeliğe ekli meslek hastalıkları listesinde adının bulunması ve yine listede belirtilen süre içinde ortaya çıkması gerekir. Ancak bu kural mutlak değildir. Meslek hastalıkları listesinde yer almayan bir hastalık da belirli koşullarla bu nitelikte kabul edilebilir¹³³. Başka bir ifadeyle sigortalının uğradığı hastalık meslek hastalıkları listesinde yer almasa da hastalığın meslek hastalığı olduğu ileri sürülebilir. Ancak bu durumda meslek hastalığı iddiasının ispatı sigortalıya aittir. Bu husustaki teşhisin laboratuvar deneyleriyle de doğrulanması gerekir¹³⁴.

Listede yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı konusundaki yetki Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna¹³⁵ aittir (SSGSSK.m.14).

2.4.2.5. Meslek Hastalığının Hekim Raporu ile Tespiti

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğu;

- Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ile bu raporun dayanağı diğer tıbbi belgelerin,
- Kurum tarafından gerekli görülmesi halinde işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçları ortaya koyan denetim raporları ve gerekli

¹³³ Güzel, Okur, Caniklioglu, s.346.

¹³⁴ Tuncay, Ekmekçi, s.299.

¹³⁵ 5510 sayılı Kanunda yazılı olan görevleri yerine getirmek üzere branşları Kurum tarafından belirlenecek uzman hekimlerden oluşan **Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu**; Millî Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurulu, en fazla üyeye sahip işveren, işçi ve kamu çalışanlarını temsil eden konfederasyonlar, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ile Kurum tarafından görevlendirilecek birer uzman hekimden oluşur (SSGSSK.m.58).

diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulunca¹³⁶ tespit edilmesi zorunludur¹³⁷.

Meslek hastalığı sigortalının işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalının çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen süreden daha uzun bir sürenin geçmemiş olması şartı aranmaktadır¹³⁸. Bu durumdaki sigortalının hastalığı ile ilgili hekim raporu ve diğer tıbbi belgelerle doğrudan Kuruma müracaat etmesi gerekmektedir.

Ancak herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulguları ile belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonucunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki **yükümlülük süresi**¹³⁹ aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir. Bu süre Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde hastalık türlerine göre en az 2 gün en çok 25 yıl olarak belirlenmiştir¹⁴⁰.

4/I(b) kapsamındaki sigortalıların tespit edilen meslek hastalığı bakımından tespit tarihinde yürüttüğü faaliyete ilişkin olup olmadığı araştırılacak, tespit tarihindeki faaliyetten önceki başka faaliyet konusundan kaynaklanması halinde bu faaliyete ilişkin bilgiler toplanacaktır. Daha önceki faaliyetine ilişkin meslek hastalığına tutulan sigortalılar için de yükümlülük sürelerinin aşıp aşılmadığı araştırılmalıdır.

Meslek hastalıkları listesinde yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı olduğunu iddia eden sigortalı veya hak sahiplerinin bu iddialarının Kurumca uygun bulunmaması, yani bir uyuşmazlık olması halinde, söz konusu uyuşmazlığın çözümü,

¹³⁶ **Kurum Sağlık Kurulu:** Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca düzenlenecek raporlardaki teşhis ve bu teşhise dayanak teşkil eden belgeleri incelemek suretiyle, çalışma gücü kaybı ve meslekte kazanma gücü kaybı oranlarını, erken yaşlanma hâlini, vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücü kaybını ve malullük derecelerini belirlemeye yetkili hekimlerden ve/veya dış hekimlerinden oluşan kurulları ifade etmektedir (SSGSSK.m.3/XX).

¹³⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.349.

¹³⁸ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.222.

¹³⁹ Sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreye **yükümlülük süresi** denilmektedir (Güç Kaybı Yön.m.4/n).

¹⁴⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.300.

ilk aşamada Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna aittir. Bu kurulun kararına karşı ise iş mahkemesine müracaat edilebilir¹⁴¹.

Meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye, Sağlık Bakanlığı meslek hastalıkları hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastaneleri ve Devlet üniversitesi hastaneleri yetkilidir (Güç Kaybı Yön.m.5/II)¹⁴².

2.4.3. Meslek Hastalığının Bildirimi

Meslek hastalığının bildirimi ile bildirim yükümlülüğüne uymamanın yaptırım konularına, işverenin yükümlülükleri ve sorumlulukları bölümlerinde daha detaylı olarak yer verileceğinden burada kısaca değinilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinde, meslek hastalığı için bildirim yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre meslek hastalığının 4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanlar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak **üç işgünü içinde**, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur¹⁴³.

4/I(b) kapsamındaki sigortalılar ise kendileri tarafından, meslek hastalığına tutulduğunu öğrendiği günden başlayarak üç iş günü içinde Kuruma bildirim yapılmalıdır¹⁴⁴.

Bildirim, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu" ile yapılır. Öte yandan Sosyal Güvenlik Kurumunun 10.04.2012 tarih, 2012/13 sayılı genelgesine göre, artık iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri elektronik ortamda da yapılmaktadır.

¹⁴¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.348.

¹⁴² Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.222.

¹⁴³ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.219.

¹⁴⁴ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.223.

2.4.3.1. Bildirim Yükümlülüğüne Uymamanın Yaptırımı

İşverenin meslek hastalığını bildirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildirmesi durumunda Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri işverenden tazmin edilir¹⁴⁵.

Ayrıca meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren 4/I(b) kapsamındaki sigortalıya da, Kurum tarafından meslek hastalığı için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilecektir¹⁴⁶ (SSGSSK. m.14/IV).

2.4.3.2. Meslek Hastalığının Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı

Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, SGK Müfettişleri/ SGK Denetmenleri tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yapılır¹⁴⁷.

Yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4/I(b) kapsamındaki sigortalıya, Kurumca meslek hastalığı için yapılmış bulunan tedavi giderleri, yol gideri, gündelik, refakatçi giderleri ve diğer harcamalar ile ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilecektir (SSİY.m.36/IV-c).

Meslek hastalığı araştırmalarında sigortalı birden fazla işverenin yanında çalışmışsa her işveren yönünden ayrı ayrı kusur tespiti yapılmalıdır. Meslek hastalığının zamanla artış gösterebileceği, beden gücü kaybına ve giderek ölüme yol açabileceği değerlendirildiğinde işverenin, sigortalının işten ayrıldığı tarihteki kusur durumuna göre sorumlu tutulması gerektiği sonucuna varılmaktadır¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Tuncay, Ekmekçi, s.303.

¹⁴⁶ Tuncay, Ekmekçi, s.303.

¹⁴⁷ Güzel, Okur, Caniklioglu, s.350.

¹⁴⁸ Yargıtay 10.HD. 20.04.1981 tarih, E.1451/1981, K.2439/1981 sayılı kararı, Yargıtay HGK. 23.03.1983 tarih, E.2345/1980, K.267/1983 sayılı kararı, Aktaran: Çakmak, s.868 vd.

2.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Haklar

İş kazası ve meslek hastalığı farklı riskler olmasına karşın, sosyal sigorta programlarında birlikte ele alınmakta ve sağlanacak haklar konusunda ortak düzenlemeler yapılmaktadır. Bu sigorta kolundan sağlanan haklardan yararlanabilmek için belli bir sigortalılık süresini doldurmak veya belirli bir süre prim ödemiş olmak şartları aranmaz¹⁴⁹.

5510 sayılı Kanun iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında, sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine sadece parasal yardımların yapılmasını düzenlemiş, bu risklerle karşılaşan sigortalılara yapılacak sağlık yardımlarını ise, aynı Kanun içinde yer alan "Genel Sağlık Sigortası" kısmında düzenlemiştir¹⁵⁰. Bu nedenle burada sadece parasal yardımlara yer verilecektir.

5510 sayılı Kanunun 16/I. maddesine göre iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde sigortalılara sağlanan haklar (parasal yardımlar);

- Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi,
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesidir¹⁵¹.

¹⁴⁹ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.223.

¹⁵⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.351.

¹⁵¹ Tuncay, Ekmekçi, s.303.

2.5.1. Sigortalıya Geçici İş Göremezlik Süresince Günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmesi

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işinde geçici bir süre çalışamayacağı hekim raporu ile saptanan sigortalıya, çalışmadığı her gün için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan parasal yardıma **geçici iş göremezlik ödeneği** denir¹⁵².

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle mesleğinde çalışamaz duruma gelen sigortalının uğradığı gelir kaybı, Kurumca geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri olarak ödenen parasal yardımlarla telafi edilmeye çalışılır¹⁵³. Geçici iş göremezlik ödeneği; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya belirli bir süre ile sınırlı olmaksızın sağlık durumuna göre tedavi ve istirahatının devam ettiği sürece ödenir¹⁵⁴.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğradığı Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporu ile tespit edilen sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için, hastalık ve analık hallerinden farklı olarak, herhangi bir sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı aranmaz. İşe başladığı gün iş kazası geçiren sigortalıya dahi geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Hatta sigortalının iş kazasına uğradığı veya meslek hastalığına yakalandığı sırada Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini yapılmamış olması, başka bir ifadeyle sigortasız çalıştırılması halinde dahi sigortalılık niteliğine sahip olması koşuluyla geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilir¹⁵⁵.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için, 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde yer alan tarım ve orman işlerinde süreksiz olarak çalışan sigortalılara ise; iş kazasının olduğu tarihten **en az on gün önce** tescil edilmiş olmaları, sigortalılıklarının sona ermemiş olması ve prim ve prime ilişkin

¹⁵² Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.352.

¹⁵³ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.225.

¹⁵⁴ Tuncay, Ekmekçi, s.304.

¹⁵⁵ Keskin, Şahin, s.77.

herhangi bir borcunun bulunmaması şartıyla 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği verilir¹⁵⁶.

4/I(b) kapsamında sigortalı sayılanlara, iş kazası veya meslek hastalığı halinde genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir¹⁵⁷.

İş kazası veya meslek hastalığı halinde, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde sigortalının günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde üçte ikisidir¹⁵⁸.

Bir sigortalının, aynı zaman içinde ve aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, ödeneklere esas tutulacak günlük kazancının tespitinde, üst sınır dikkate alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı bulunacak günlük kazançların toplamı ödeneğe esas günlük kazancını oluşturur. Ayrıca, bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinden birkaçı birleşirse geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir. Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı özrürlük veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile aylık sürekli iş göremezlik gelirin otuzda biri arasındaki fark, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir¹⁵⁹.

Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık hâlinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir¹⁶⁰ (SSİY.m.40).

Ayrıca sigortalının görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunduğu sürede, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, 5510 sayılı Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödenekleri, bu ödeneklere ait belgelerin ilgili ülkede bulunan ülkemiz dış temsilciliklerince

¹⁵⁶ SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.12.

¹⁵⁷ Bilgili, s.500.

¹⁵⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.353.

¹⁵⁹ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.229-230.

¹⁶⁰ Göktaş, Olgaç, s.164.

onanması halinde Kurumca raporun, ayrıca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir¹⁶¹ (SSIY.m.88).

İşveren, geçici veya sürekli görevle yurt dışında görevlendirdiği ya da yurtdışına götürdüğü sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı hâllerinde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işe el konuluncaya kadar, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneğini ödemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesindeki gecikmeden dolayı işveren, gerek Kurumun gerekse sigortalının uğrayacağı her türlü zarardan sorumludur. Kurum, Kanuna uygun olarak yapılan ve belgelere dayanan geçici iş göremezlik ödenekleri tutarını işverene öder¹⁶² (SSIY.m.89).

2.5.2. Sigortalıya Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanması

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlüler nedeniyle Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır (SSGSSK. m.19/I). Bu gelir sigortalı iyileşinceye kadar ödenir, iyileşmezse ömür boyu sürer. Bunun için Kuruma belirli bir süre ve miktar prim ödemiş olma şartı aranmamaktadır¹⁶³.

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

¹⁶¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.353.

¹⁶² Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.357.

¹⁶³ Tuncay, Ekmekçi, s.305.

meslek hastalığı sigortası açısından sürekli iş göremezlik durumu söz konusu olacaktır¹⁶⁴.

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 bulunur¹⁶⁵.

Kurum Sağlık Kurulunca, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit işlemleri Yönetmeliğinde belirtilen usul ve esaslara göre çalışma gücü veya meslekte kazanma gücü kaybı tespit edilir.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, işyerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz¹⁶⁶. Ayrıca sürekli iş göremezlik geliri almakta iken çalışan kimsenin geliri de kesilmez¹⁶⁷. Başka bir ifadeyle kişi hem sigortalı olarak çalışıp hem de sürekli iş göremezlik geliri almaya devam edebilir.

4/I(b) kapsamında sigortalı olup, sürekli iş göremezliği tespit edilenlere, sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur¹⁶⁸.

¹⁶⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.360.

¹⁶⁵ Gökteş, Olgaç, s.166.

¹⁶⁶ Tuncay, Ekmekçi, s.305.

¹⁶⁷ Yılmaz, s.231.

¹⁶⁸ Tuncay, Ekmekçi, s.305.

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 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 uygulanır¹⁶⁹ (SSGSSK. m.19/III).

Sürekli iş göremezlik hali, kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Bu bağlamda sigortalının meslekte kazanma gücünün %100'ünü kaybetmesi durumunda sürekli tam iş göremezlik hâli; %10 ilâ %99,99'unu kaybetmesi durumunda ise sürekli kısmi iş göremezlik hâli söz konusu olur¹⁷⁰.

Sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %10'dan daha az kaybetmişse sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaz. Bunun nedeni ufak tefek iş göremezlik olayları nedeniyle Kurumu gelir bağlama yükümlülüğünden kurtarmaktır. Buna karşın değişik işverenlerin yanında çalışan bir sigortalının, farklı işverenler yanında ve farklı zamanlarda uğradığı iş kazalarının her birinde %10'un altında iş göremezliğe uğraması halinde dahi eğer toplamda iş göremezlik hali %10 veya üstüne çıkıyorsa bu sigortalıya gelir bağlanması ve işverenlerin de, varsa, kendi kusurları oranında bağlanan gelirin peşin sermaye değerine katılması gerektiğine Yargıtay tarafından hükmedilmiştir¹⁷¹.

2.5.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Bağlanması

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan birisi de, sigortalının bu riskler sonucu ölümü halinde hak sahibi olan kimselere gelir bağlanmasıdır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine, ölüm geliri bağlanır. Ölüm geliri, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının geride kalan hak sahiplerinin

¹⁶⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.361.

¹⁷⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.305.

¹⁷¹ Tuncay, Ekmekçi, s.305.

geleceklerinin güvence altına alınmasını amaçlayan bir tahsis çeşididir¹⁷². **Gelir**; iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine, yapılan sürekli ödeme olarak tanımlanmaktadır (SSGSSK. m.3/XVI).

5510 sayılı Kanunun 3/VII. maddesi, bu Kanunun uygulaması bakımından hak sahibi kavramını açıklamıştır. Buna göre **hak sahibi**; sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını ifade eder¹⁷³.

Sigortalının ölümünün uğradığı iş kazası veya yakalandığı meslek hastalığı sonucu meydana geldiğinin kanıtlanması gerekir. Sigortalının ölüm nedeni ilgili makamlarca düzenlenen onaylı ölüm tutanağı, defin ruhsatı, gömme izin kağıdı, ölü muayene zabıt varakası, otopsi raporu veya doktor raporu gibi belgelerin temini ile tespit edilir¹⁷⁴.

Sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalıların ölüm sebebini bildiren ve yukarıda belirtilen belgelerin temininin imkânsız olduğu hâllerde, sigortalının ölümünden önce sürekli iş göremezliğine esas iş kazası veya meslek hastalığı dışında başka bir kaza geçirip geçirmediği ya da başka bir hastalığa yakalanıp yakalanmadığının mahallinde tahkiki Sosyal Güvenlik Denetmenleri aracılığıyla yaptırılır. Ancak sigortalının kesin ölüm sebebine ilişkin karar, bu belgeler ile sigortalının dosyasının tetkiki sonucunda Kurum Sağlık Kurulunca verilir (SSİY. m.42/III).

Belirtilmesi gereken başka bir husus da, ölüm ile olay arasında kısa bir zaman aralığının bulunmasının şart olmadığıdır. Sigortalı uğradığı iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı sonucu hemen yaşamını yitirebileceği gibi, aylar hatta yıllar sonra da ölebilir. Bu durum hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmasına engel değildir¹⁷⁵.

¹⁷² Yılmaz, s.239.

¹⁷³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.368.

¹⁷⁴ Yılmaz, s.239.

¹⁷⁵ Yılmaz, s.239.

Ölüm geliri sigortalının;

a) Ölüm tarihinde sigortalı ile yasal evlilik bağı bulunan eşine,

b) 5510 sayılı Kanunun 5.maddesi uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasına göre çalışmaları hariç 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

1) 18 yaşını, ortaöğrenim görmesi hâlinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi hâlinde 25 yaşını doldurmamış erkek çocuklarına,

2) Evli olup olmadığına bakılmaksızın, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirdiği tespit edilen çocuklarına,

3) Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarına,

c) Aylıkta hak sahibi eş ve çocuklardan;

1) Artan hissenin bulunması hâlinde, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu 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 babasına,

2) Artan hisseye bakılmaksızın, yukarıda belirtilen şartları taşıyan ve 65 yaşın üstünde olan ana ve babasına, 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar dâhilinde bağlanır (SSGSSK.m.34).

2.5.4. Gelir Bağlanmış Olan Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği Verilmesi

Sigortalının, ölüm aylığı/geliri almakta iken evlenen ve bu nedenle aylığı/geliri kesilen kız çocuklarına, talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Böylece babalarından dolayı gelir alan kız çocuklarına evlenme ödeneği

verileceği gibi bu ödenek, annelerinden dolayı kendilerine gelir bağlanmış kız çocuklarının evlenmeleri durumunda da verilmektedir. Kız çocuk malul ise evlenme nedeniyle geliri kesilmeyeceğinden¹⁷⁶ kendisine evlenme ödeneği de verilmez¹⁷⁷.

Evlenme ödeneği alan hak sahibinin gelir veya aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, bu süre içinde tekrar gelir veya aylık ödenmediğinden bu gibi durumlarda kız çocuklarına bağlanacak ölüm gelir ve aylıklarının başlangıcı, iki yıllık sürenin dolduğu tarih olur¹⁷⁸.

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

2.5.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalı İçin Cenaze Ödeneği Verilmesi

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malûllük, vazife malûllüğü 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 bunlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, yukarıda belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir¹⁷⁹ (SSGSSK. m.37).

Cenaze ödeneğinin ödenmesi için, hak sahipleri tarafından bir dilekçe ile Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması yeterlidir. Sigortalının ölümü ve ölüm tarihi nüfus kütüğüne kaydedilmemişse dilekçeyle birlikte sigortalının ölüm tarihini belirten

¹⁷⁶ Sigortalı olarak çalışırsa veya kendi çalışması nedeniyle gelir/aylık bağlanırsa kesilir.

¹⁷⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.373.

¹⁷⁸ Tuncay, Ekmekçi, s.313.

¹⁷⁹ Tuncay, Ekmekçi, s.313.

ilgili makamlarca usulüne göre düzenlenen bir belgenin de Kuruma verilmesi gerekir (SSİY.m.65).

2.6. Ülkemizdeki İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Genel Durumu

Günümüzde sanayileşme ile birlikte kullanılan yeni teknolojiler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının artmasına neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları alanında ortaya çıkan bu sorunlar; bireysel, örgütsel ve toplumsal kayıplara yol açmaktadır. Bu bakımdan, insan yaşamını kolaylaştırmaya yönelik olarak ortaya konan kimi yenilikler aynı zamanda çalışanlar bakımından sağlık ve güvenlik sorunlarını da beraberinde getirmektedir.

Ülkemizde her yıl meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olayları ürkütücü rakamlara ulaşmaktadır. Tarım kesiminden sanayi kesimine işgücü kaydırılması sonucu çok sayıda niteliksiz çalışanın üretim sürecine katılması, üretimde yeni teknolojilere geçişte çalışanların yeterince eğitilmemesi, yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulamaması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetli oluşu¹⁸⁰, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların eğitim ve denetimine gereken önemi vermemesi, bu işlere yönelik finansman kaynaklarının sınırlı olması, devletin denetim işlevini tam olarak yerine getirememesi gibi hususlar iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına yol açmaktadır¹⁸¹.

Sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarında meydana gelen artışların önemli bir bölümünün de kişisel faktörlerden kaynaklandığı görülmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde etkili olan kişisel faktörleri üç ana grupta toplayabiliriz¹⁸².

- Kişisel Özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, iş deneyimi, medeni durum)

¹⁸⁰ Fuat Bayram, **Temel İş sağlığı ve Güvenliği, İş ve Meslek Danışmanlığı**, 1.Baskı, Ankara: Altan Özyurt Matb., s.165.(<http://statik.iskur.gov.tr/tr/duyurular/ISKUR-IMD-EgitimKitabi.pdf>) 03.09.2012

¹⁸¹ Demircioğlu, Güzel, s.176.

¹⁸² Ebiri, s.158.

- Fizyolojik Etkenler (yorgunluk, fiziksel yetersizlik, uykusuzluk)
- Psikolojik Özellikler (zekâ, görme yetersizliği, duygusal durum, kaza eğilimi, iş tatmini, yabancılaşma duygusu, monotonluk, stres)

Buna göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde, diğer nedenlerin yanında birden fazla kişisel faktörün de etkili olabileceğini ifade etmek mümkündür.

6331 sayılı Kanunun genel gerekçesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu kayıplar konusunda önemli tespitlere yer verilmiştir. Bu bağlamda ILO verilerine göre gelişmekte olan ülkelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda meydana gelen ekonomik kayıplarının gayri safi yurtiçi hasıllarının (GSYİH) yaklaşık %4'ü kadar olduğu tahmin edilmektedir. Bu tahmine göre, ülkemizde TÜİK'ten alınan 2010 yılı cari fiyatlarla GSYİH rakamlarına göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 44 milyar TL olarak hesaplanmaktadır. Her ne kadar maddi kayıplar telafi edilebilse de iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ailelerin yaşadığı elem ve ızdırap gibi manevi kayıpların telafisi mümkün değildir¹⁸³. Bu tespitler sorunun ciddiyetini ve acilen çözüme kavuşturulması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Ülkemizdeki genel duruma bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yürütülen çalışmalara rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarının henüz kabul edilebilir bir düzeye indirilemediğini istatistiklerden görmek mümkün. Bu bağlamda Sosyal Güvenlik Kurumunun 2009 yılı verilerine göre, günde 3 sigortalı hayatını kaybetmekte, 5 sigortalı da iş göremez hale gelmektedir. Önemli bir husus da KOBİ'lerin durumudur. Türkiye'deki işyerlerinin %99,7'si 1-249 kişi istihdam eden KOBİ'lerden oluşmaktadır. Çalışanların %83,8'i bu işyerlerinde istihdam edilmekte, iş kazalarının %83'ü de KOBİ'lerde meydana gelmektedir¹⁸⁴.

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısının son yıllarda düşüş eğilimi göstermesine rağmen halen yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Örneğin, 2002 yılında Türkiye'de 72.344 iş kazası, 601 meslek hastalığı meydana gelmiş, iş

¹⁸³ Orhan, s.68.

¹⁸⁴ Orhan, s.67.

kazalarının 878'i ölümle, 1.820'si daimi sakatlıkla sonuçlanmıştır. Aynı yıl meslek hastalığından ölen kişi sayısı ise 6'dır. 2007 yılında ise 80.602 iş kazası, 1.044 ölüm meydana gelmiş, 1.208 meslek hastalığı tespit edilmiştir. 2009 yılında ise 64.316 kişi iş kazası geçirmiş, 429 kişi meslek hastalığına yakalanmış, iş kazalarının 1.171'i ölümle sonuçlanmıştır. 2009 yılının olay sayıları 2008 yılında meydana gelen 72.963 iş kazası ve 866 ölüm olayıyla kıyaslandığında kazalarda %12'lik bir azalma, buna karşın ölümlerde ise %35'lik bir artış olduğu görülmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı oranlarının yüksekliği ülke ekonomisine iş gücü, üretim ve kazanç kaybı olarak yansımaktadır¹⁸⁵. Ülkemizde iş kazaları ile meslek hastalıklarının giderek azalma eğiliminde olduğu aşağıdaki tablo 2'den görülebilir.

Tablo 2
Yıllar İtibariyle 5510 SK. 4/I(a) Maddesi (SSK) Kapsamında Çalışan Zorunlu Sigortalı Sayısı ile İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sayısı

Yıllar	Zorunlu 4/I(a)'lı Sayısı	İş Kazası Sayıları	Meslek Hastalığı Sayıları	Toplam
2006	7.818.642	79.027	574	79.601
2007	8.505.290	80.602	1.208	81.810
2008	8.802.989	72.963	539	73.502
2009	9.030.202	64.316	429	64.745
2010	10.030.810	62.903	533	63.436

Kaynak: SGK, Kurumsal İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr>, erişim, (01.07.2012)

Tablo 2'deki verilere göre 2006 yılından 2010 yılına kadar her yıl sigortalı sayısında anlamlı artışlar meydana gelmesine rağmen iş kazası vakalarının giderek azaldığı görülmektedir. Meslek hastalığı sayısında ise önemli bir değişikliğin olmadığı anlaşılmaktadır. Özellikle iş kazası vakalarının sayısal olarak giderek azalma eğiliminde olması toplumsal ve ekonomik açıdan olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Ancak mevcut veriler sadece resmi kayıtlara intikal eden vakaları içerdiğinden, ülkemizdeki kayıt dışı istihdam olgusunu da hesaba kattığımız zaman gerçek rakamların çok daha yüksek olduğu söylenebilir.

¹⁸⁵ Tuncay, Ekmekçi, s.284.

Tablo 3
5510 S K. 4-1/a maddesi (SSK) Kapsamındaki Aktif Sigortalıların 2010 Yılında
Uğradıkları İş Kazalarının Kaza Sebeplerine Göre Dağılımı

İş Kazalarının Sebepleri	Kadın	Erkek	Toplam
Taşıt Kazaları	202	2.331	2.533
Kaza Neticesi Zehirlenmeler	1	26	27
Kişilerin Düşmesi	805	8.187	8.992
Makinelerin Sebep Olduğu Kazalar	464	7.137	7.601
Patlama Sonucu Oluşan Kazalar	13	624	637
Normal Sınırlar Dışındaki Isılara Maruz Kalmak Veya Temas Etmek	133	1.339	1.472
Düşen Cisimlerin Çarpıp Devirmesi	318	11.638	11.956
Bir Veya Birden Fazla Cismin Sıkıştırması, Ezmesi, Batması, Kesmesi	1.649	21.697	23.346
Elektrik Akımından İleri Gelen Kazalar	8	423	431
Herhangi Bir Şekilde Vücudun Zorlanması İleri Gelen İncinmeler	45	1.091	1.136
Vücudun Doğal Boşluklarına Yabancı Bir Cismin Kaçması	35	757	792
Hayvanların ısırması, Hayvan Darbesi, Zehirli Hayvanların Sokması	1	39	40
Kaynak Yaparken Meydana Elen Kazalar	1	148	149
Öldürme ve Yaralama	4	192	196
Savaş Terör Ve Toplumsal Olaylardan Meydana Gelen Travmalar	0	2	2
Zararlı Maddelerle Veya Radyasyonla Temas Etmek Veya Maruz Kalmak	15	123	138
Diğer Nedenler	197	3.248	3.445

Kaynak: SGK, Kurumsal İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr>, erişim, (01.07.2012)

Sosyal Güvenlik Kurumunun yayınladığı 2010 yılı iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine göre; 2010 yılında toplam 62.903 iş kazası, 533 meslek hastalığı vakası meydana gelmiştir. Verilere göre iş kazalarının 23.346'sının bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması ve kesmesi, 11.956'sının düşen cisimlerin çarpıp devirmesi, 8.992'sinin kişilerin düşmesi, 7.601'inin ise makinelerin sebep olduğu kazalardan oluştuğu ve bu sebepleri 2.533 sayıyla taşıt kazalarının izlediği tespit edilmiştir.

Tablo 4
5510 SK. 4-1/a maddesi (SSK) Kapsamındaki Aktif Sigortalıların 2010 Yılında
Meydana Gelen İş Kazaları İle Meslek Hastalıklarının Faaliyet Gruplarına Göre
Dağılımı (Başlıca Faaliyet Grupları)

Faaliyet Grupları	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Ölüm Sayıları	
			İş Kazası	Meslek Hastalığı
Kömür ve linyit çıkartılması	8.150	92	86	6
Fabrika metal ürün (makine teçhizatı hariç)	6.918	69	43	0
Ana metal sanayi	4.621	26	24	0
Metalik olmayan ürünler imalatı	3.861	15	37	1
Tekstil ürünleri imalatı	3.474	4	16	0
Gıda ürünleri imalatı	2.422	5	23	0
Bina inşaatı	3.056	16	264	0
Özel inşaat faaliyetleri	1.798	8	104	0
Bina dışı yapıların inşaatı	1.583	7	107	0
Kara taşıma ve boru hattı taşıma	2.206	10	133	0
Makine ve ekipman imalatı	1.981	42	17	0
Perakende ticaret (motorlu taşıt onarımı hariç)	1.491	8	33	0
Kauçuk ve plastik ürünler imalatı	1.903	6	3	1
Elektrikli teçhizat imalatı	1.489	27	8	0
Motorlu kara taşıtı ve römork imalatı	1.424	9	0	0
Toptan ticaret (motorlu taşıt onarımı hariç)	1.022	2	39	0
Makine ve ekipman kurulumu ve onarım	1.011	52	17	0
Taşıma için depolama ve destek faaliyeti	1.23	7	24	0

Kaynak: SGK, Kurumsal İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr>, erişim, (05.07.2012)

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre, 2010 yılında iş kazaları¹⁸⁶ ile meslek hastalıklarının¹⁸⁷ en fazla gerçekleştiği faaliyet grubunun kömür ve linyit çıkartılması (maden sektörü) olduğu, yine ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir kısmının da bu faaliyet kolunda meydana geldiği, iş kazası vakaları bakımından ana metal sanayi, imalat sanayi ve inşaat sektörünün maden sektörünü takip ettiği görülmektedir.

¹⁸⁶ İş kazaları sayısı: 8.150

¹⁸⁷ Meslek hastalıkları sayısı: 92

Ölümlü iş kazaları bakımından 475 vaka ile inşaat sektörünün başı çektiği, bu sektörü taşımacılık sektörü ile maden sektörünün (kömür ve linyit çıkartılması) izlediği görülmektedir. Burada özellikle inşaat sektöründe önleyici tedbirlerin alınmasına imkân verecek yasal düzenlemelerin yapılması, sektörün alınan önlemlere uyumunun sağlanması ve denetimlerin artırılması gerektiği söylenebilir.

Türkiye'deki iş kazaları sayısı Avrupa Birliği ülkelerinden düşük olmasına rağmen, ölümcül iş kazası vakaları AB'den çok daha yüksektir. Türkiye'deki iş kaynaklı ölümler oranı değişim göstermektedir. 1997-2006 arası dönemde senelik ölüm oranı her 100.000 kişi için 18'dir. AB ülkelerinde ise 2006 yılında bu oran 2.8 olarak gerçekleşmiştir¹⁸⁸.

2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında hane halkı işgücü anketi ile birlikte, ülkemizde ilk defa "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, uygulama dönemi itibariyle istihdamda olan veya son 12 ay içinde bir işte çalışmış olan fertlerin, herhangi bir iş kazası geçirip geçirmediikleri veya yine bu süre zarfında işe dayalı bir sağlık probleminin etkilerine maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin bilgiler vermektedir¹⁸⁹. Buna göre;

Son 12 ay içerisinde çalışmış olanların % 2.9'u bir iş kazası geçirmiştir. Bu oran erkeklerde % 3.6 iken, kadınlarda % 1.3 olarak gerçekleşmiştir. Toplam iş kazası geçirenlerin % 86.8'ini erkekler oluşturmaktadır.

İş kazası geçirenlerin sektörel dağılımları incelendiğinde; iş kazası geçirenlerin oranının en yüksek olduğu sektörün % 10.1 ile madencilik ve taşocakçılığı olduğu görülmektedir. Bunu % 7.7 ile elektrik, gaz ve su sektörü izlemektedir.

Yine araştırma sonuçlarına göre;

¹⁸⁸ Moin Naim, G.Emre Gürcanlı, Tahir Çelik, "KKTC İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunlarının Türkiye ve AB ile Karşılaştırılması", **3.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu**, Çanakkale: TMMOB/İnşaat Müh. Odası, 21-23 Ekim 2011, s.56.

¹⁸⁹ Kaynak :TÜİK Haber Bültenleri, www.tuik.gov.tr, erişim, (21.12.2011)

Son 12 ay içinde istihdam edilen ilköğretim mezunlarının % 3.7'si bir iş kazası geçirmişken, yükseköğretim mezunlarında kaza geçirenlerin oranı % 0.9'dur. Buna göre eğitim durumu yükseldikçe iş kazasına uğrama riskinin azaldığı söylenebilir. Son 12 ay içinde bir kaza geçirenlerin % 67.5'ini ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar oluşturmaktadır.

Meslek grupları açısından, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (% 5.9) ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılarının (% 5.7) kaza oranları ortalamanın (% 2.9) oldukça üzerindedir. Referans haftası içinde çalışmış olup, iş kazası geçirenlerin % 56.6'sı on kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır.

Son 12 ay içinde bir iş kazası geçirenlerin % 40.4'ünün geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işten uzak kalması gerekmemiştir. Bu durumda iş kazası vakalarının önemli bir bölümünün ciddi bedensel veya ruhsal sorunlara sebebiyet vermediği ifade edilebilir.

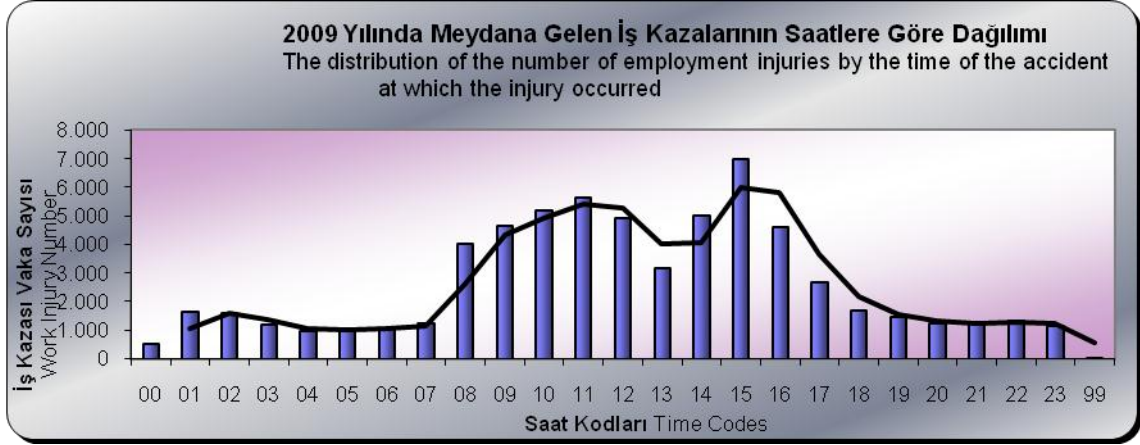
Son 12 ay içerisinde çalışmış olanların % 3.7'si çalıştığı işle bağlantılı bir rahatsızlık yaşamıştır. Bu oran erkeklerde % 3.9 iken, kadınlarda % 3'tür.

Son 12 ay içinde istihdam edilen fertlerden okuma-yazma bilmeyenlerin, işe bağlı bir sağlık sorununa maruz kalma oranı % 4.8 olup, diğer eğitim seviyesindeki fertlere kıyasla oldukça yüksektir. İşteki durumu yevmiyeli olanların işe bağlı bir sağlık sorununa maruz kalma oranı % 4.9 olup, diğer gruplara göre oldukça yüksektir. Son 12 ay içinde işe bağlı bir sağlık sorununa maruz kalanların oranının en yüksek olduğu sektör % 8.1 ile madencilik ve taş ocakçılığı'dır.

Meslek grupları açısından, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanların işe bağlı bir sağlık sorununa maruz kalma oranları % 4.7 ile ortalamanın üzerindedir. Referans haftası içinde çalışmış olup, işe bağlı bir sağlık sorunu yaşamış olanların % 61.8'i on kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır. Son 12 ay içinde işe bağlı bir sağlık sorunu yaşayanların % 52.4' ünün geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işten uzak kalmaları gerekmemiş veya bir günden az süreyle işten uzak kalmışlardır.

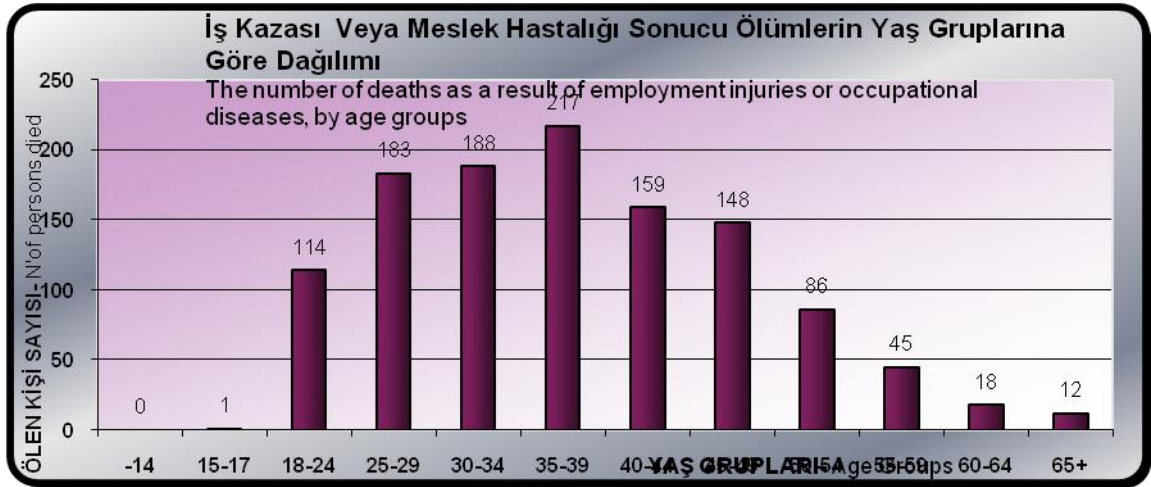
İş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine baktığımızda iş kazalarının meydana geldiği saatler ve bu saatler arasında çalışan kişilerin yaş gruplarının önemli

kriterler olduğu görülmektedir. Aşağıdaki şekillerde sırasıyla, 2009 yılında meydana gelen iş kazalarının saatlere göre dağılımı ve yine aynı yılda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaş gruplarına göre dağılımı yer almaktadır.



Şekil 1: 2009 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Saatlere Göre Dağılımı

Kaynak: SGK, Kurumsal İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr>, erişim, (23.12.2011)



Şekil 2: 2009 Yılı İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümünün Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Kaynak: SGK, Kurumsal İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr>, erişim, (23.12.2011)

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2009 yılı istatistiklerine göre; iş kazalarının ağırlıklı olarak hem sabah hem de öğleden sonra işe başladıktan bir-iki saat sonra

meydana geldiği, ölümlü iş kazası ve meslek hastalığı vakalarının ise en fazla 35-39 yaş grubunda olan sigortalılarda söz konusu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5
İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerin Ölüm Sebebine Göre Dağılımı

Ölüm Sebebi	2005	2006	2007	2008	2009
İş Kazası	1.072	1.592	1.043	865	1.171
Meslek Hastalığı	24	9	1	1	0
Toplam	1.096	1.601	1.044	866	1.171

Kaynak: SGK, Kurumsal İstatistikler, <http://www.sgk.gov.tr>, erişim, (23.12.2011)

Ülkemizde 2009 yılı içerisinde toplam 64.316 iş kazası meydana gelmiştir. Tablo 5'te yer alan verilere göre, bu kazaların 1.171'i ölümle sonuçlanmıştır. Bütün dünyada başlı başına bir sorun olan meslek hastalıklarına ilişkin verilerin ise çok gerçekçi olmadığı düşünülmektedir¹⁹⁰.

Yasal plandaki düzenlemelere karşın, sanayileşme sürecine giren tüm ülkelerde, teknolojik gelişmelere paralel olarak iş kazaları, önemli toplumsal sorunların başında yer almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre, ölümle sonuçlanan ve sonuçlanmayan iş kazalarının sayısı, son on yılda çok fazla değişikliğe uğramamış olup; dünya ölçeğinde yılda yaklaşık 350 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Bu kazaların yaklaşık 2 milyon kadarı ölümle sonuçlanırken, 300 milyondan fazlası ise iş göremezliğe neden olmaktadır¹⁹¹.

İş kazaları ve meslek hastalıkları hem kazaya uğrayanı ve ailesini hem de toplumu büyük zararlara uğratmaktadır. Bu zararlar neticesinde ödenen maddi ve manevi bedeller oldukça fazladır. Bu yüksek orandaki bedel, her yıl milyonları bulan iş gücü kaybı olarak işletmelere ve ülke ekonomisine ağır faturalar çıkartmaktadır. Bu durum başka bir açıdan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele etmenin

¹⁹⁰ Cem Baloğlu, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucunda Ödenen Manevi Tazminat", **E-Yaklaşım**, sayı: 232, (Nisan 2012), s.601-607.

¹⁹¹ Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail, Conférence internationale du Travail, 98 session, 2009, Rapport III, Partie 1B, bkz. http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/lang-fr/docName-WCMS_103487/indexs.htm (6.8.2010); Aktaran: Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.320.

gerekliliğini de ortaya koymaktadır¹⁹². Netice itibariyle iş kazası ve meslek hastalığı vakaları toplumun tüm kesimlerini olumsuz etkilemektedir.

¹⁹² Demircioğlu, Güzel, s.176.

3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ ÖNLENMESİ BAKIMINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Sanayi devrimi ile birlikte işçiler ağır ve yorucu iş koşulları altında her türlü ortamda çalışmayı kabul etmek zorunda kalmışlardır. Özellikle çocuk ve kadın işçilerin düşük ücretle hiçbir güvenlik önlemi alınmadan en ağır koşullarda çalıştırılmaları sağlıksız çalışma ortamları ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına yol açmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının artması ise üretimin düşmesine, işçilerin gelirinin azalmasına, giderlerinin ise artmasına, sakatlanmalarına hatta ölmelerine neden olmuştur¹⁹³.

İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasına yönelik ilk yasal düzenlemelerin başlangıcı, batı ülkelerinde XIX. yy.'ın sonlarına kadar uzanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin hukuki bir kavram olarak sanayileşme ile birlikte ortaya çıkması üzerine, işletme tehlikelerine karşı önlemler alınmaya başlanmıştır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları büyük ölçüde, işletme içindeki üretim ilişkisinden kaynaklanmaktadır. İlk yasal düzenlemeler, sorumluluk hukukunun temel ilkelerinden hareketle, işçinin uğradığı zararın tazminini işverenlere yüklemişlerdir. Ne var ki, işverenin bu konudaki kusurunun işçi tarafından kanıtlanması konusunda yaşanan güçlükler, açılan davaların uzun sürmesi, sorumluluk mekanizmasının işçilerin uğradığı zararı gidermede yetersiz kalmasına neden olmuştur¹⁹⁴. İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunma ve bu risklerin sosyal güvenlik kapsamına alınmasının asıl sebebi, bu gelişmelerden kaynaklanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltarak tazmin sistemlerinin yükünü azaltır, bu sayede hem işverenler, hem de Sosyal Güvenlik Kurumu daha az ödeme yapar. Benzer şekilde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının tazminine ilişkin hukuki yaptırımlar işverenleri daha dikkatli ve özenli

¹⁹³ Kılıç, s.15.

¹⁹⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.320.

davranmaya sevk ederek ülkede iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşmesine katkı sağlar¹⁹⁵.

Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en temel amaçlarından birisi de kişisel ve toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanmasıdır. Bu temel amaca yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaynağında önlenmesi ve bu amaçla işçilerin bedensel ve ruhsal varlıklarına zarar verme ihtimali olan risklere karşı önlemlerin hazırlanmasını hedefler¹⁹⁶.

Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki en kapsamlı hükümler 4857 sayılı İş Kanununda yer almaktaydı. Ancak; 30.06.2012 tarih, 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve aşamalı olarak yürürlüğe girmesi öngörülen özel kanun niteliğindeki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır¹⁹⁷.

6331 sayılı Kanunun ‘Amaç’ kenar başlıklı 2.maddesinde ‘*Bu Kanunun amacı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir*’. Hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işveren ve işçilerin yükümlülüklerinin yer aldığı 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümlerinin yerini 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen düzenlemelerin aldığını ifade edebiliriz.

Çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak temel anayasal bir haktır. İş hukukunun temel ilkesi olan işçiyi koruma ilkesinin hayata geçirilmesinin en önemli aracı da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıdır. Bu konudaki en önemli yasal düzenlemenin

¹⁹⁵ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.661.

¹⁹⁶ Bayram, s.11.

¹⁹⁷ 4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:

a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası.

b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası.

c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları.

ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler.

4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan “İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,” ifadesi metinden çıkartılmıştır (İSGK.m.37).

ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olduğunu ifade edebiliriz. 6331 sayılı Kanun ile mevzuattaki dağınıklığın giderilmesi, kapsamının genişletilmesi ve konunun bütüncül bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır¹⁹⁸. İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatın getirdiği yeni yaklaşım, koruyucu ve önleyici kültürün benimsenmesini ve eyleme dönüştürülmesini gerektirmektedir.¹⁹⁹

6331 sayılı Kanun bazı istisnalar²⁰⁰ dışında kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır²⁰¹.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda **sigortalı**²⁰² kavramına, 4857 sayılı İş Kanununda ise **işçi**²⁰³ kavramına yer verilmesine karşın, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda “**çalışan**” kavramı kullanılmıştır. Çalışan ise; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlanmıştır (İSGK.m.3/I-b). Bu bağlamda sigortalı, işçi ve çalışan kavramlarının, benzer anlamlar taşıdıkları da, birbirinden farklı kavramlar olduğunu ifade edebiliriz.

6331 sayılı Kanunun 4.maddesinde işverenin genel yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre “(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve

¹⁹⁸ İnciroğlu, "Yeni İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Ne Getiriyor" s.187-190.

¹⁹⁹ Orhan, s.2.

²⁰⁰ Aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri (İSGK.m.2/2).

²⁰¹ Lütfi İnciroğlu, "Yeni İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Ne Getiriyor", **Yaklaşım**, sayı:236, (Ağustos 2012), s.187-190.

²⁰² Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiye **sigortalı** denir (SSGSSK.m.3/1-VI).

²⁰³ Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi** denir (İş K.m.2).

güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır...'²⁰⁴

Bu genel yükümlülüklerinin yanında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak; işyerinde mesleki risklerin önlenmesi, bu risklerden çalışanların etkilenmemesi ve korunması amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması için işveren aşağıdaki yükümlülükleri de yerine getirmek zorundadır²⁰⁵.

- Çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmek. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, işveren bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir.
- İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla gerekli araç, gereç, mekân ve zaman gibi bütün ihtiyaçlarını karşılar.

²⁰⁴ Sinan Binbir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte Yargı Kararları, Açıklama ve Örneklerle İş Kanunu**, 1.Baskı, İstanbul: Yaklaşım Yayınları, 2012, s.511.

²⁰⁵ Ahmet Açar, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Çok Ciddi Yükümlülükler ve Büyük Cezalar Geliyor”, **E-Yaklaşım**, sayı:239 (Kasım 2012), s.768-772.

- İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.
- Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini ayrı ayrı bilgilendirir.

Bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulanır.

Bununla birlikte, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara ilişkin yükümlülükler, işverenin bu alandaki sorumluluklarını etkilemez. Ayrıca, işveren, aldığı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlarına yansıtamaz²⁰⁶.

Buna göre, her işveren işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli bulunan her türlü malzemeyi alet-edevatı eksiksiz bulundurmak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden çalışanları haberdar etmek, uymaları gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini öğretmekle yükümlüdür. İşverenin alacağı iş güvenliği tedbirleri sadece ilgili mevzuatta belirtilenlerden ibaret değildir, teknolojiye gelişmeler çerçevesinde mevzuatta yer almayan önlemleri de almak zorundadır²⁰⁷.

Mevzuatta belirtilmemiş olsa bile işverenin çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli şeyleri yapmak, gereken koşulları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu Yargıtay kararlarıyla kabul edilmektedir. Buna göre,

²⁰⁶ Raşit Ulubey “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Ne Getiriyor”, **Lebib Yalkan**, sayı: 104, (Ağustos 2012), s.225.

²⁰⁷ Demircioğlu, Güzel, s.217.

mevzuatta yer almamış olsa dahi, aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü tedbirlerin işverenlerce alınması zorunludur²⁰⁸.

İşverenin alacağı iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sadece ilgili mevzuatta belirtilenlerden ibaret değildir, işveren teknolojiadaki gelişmeler çerçevesinde mevzuatta yer almayan önlemleri de almak zorundadır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün²⁰⁹ 4. maddesinde, Kanun koyucu işverenin yükümlülüğünü açıklarken, mevcut önlemlerle yetinilemeyeceğini, günün getireceği yenilikleri takip edip, bunları işyerinde uygulama görevinin işverende olduğunu açık olarak dile getirmektedir²¹⁰.

İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlerin yükümlülükleri genel itibariyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan hükümlere bakılarak açıklanabilirse de, başta Anayasa olmak üzere Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanunu gibi kanunlarda da konuyla ilgili önemli düzenlemeler yer almaktadır. Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bazı uluslararası çalışma sözleşmeleri de ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Bunlar arasında 119 sayılı Makinaların Gerekli Koruma Tertibatına İlişkin Sözleşme, 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme ile 45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme sayılabilir²¹¹.

6331 sayılı Kanunun 4.maddesinde sayılan hususlar işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülüklerin hepsini ihtiva etmemektedir. 6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin başka yükümlülükler de mevcuttur. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi başka kanunlarda da bu konuyla ilgili hükümler bulunmaktadır. Bu kapsamda, genel olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından işveren tarafından yerine getirilmesi gereken yükümlülükler; mevzuat hükümlerini uygulama ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma, risk

²⁰⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.382.

²⁰⁹ RG., 11.01.1974, 14765.

²¹⁰ **İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Tüzüğü Madde 4-**İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinalarla alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır.

²¹¹ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.661.

değerlendirmesi yapma veya yaptırma, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlama, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapma, çalışanları eğitme ve bilgilendirme, işyerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından örgütleme, kaza anında ilk sağlık yardımlarını yapma ve çalışanları alınacak güvenlik önlemlerine uymaya zorlama olarak sıralanabilir.

3.1. Mevzuat Hükümlerini Uygulama ve İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene düşen en önemli görev mevzuatı uygulama yükümlülüğüdür. İşverenler kendi işyerini ilgilendirdiği ölçüde bu kurallara uymak zorundadırlar. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici tüm tedbirler, onarıcı (tazmin edici) nitelikte olanlarla bir bütünlük içinde düşünülmeliği takdirde, kaza ve hastalıkların sayısındaki artış durdurulamayacaktır. Onarıcı önlemlerin işletmeler üzerinde oluşturduğu ağır ekonomik yük, onları daha az masraflı önleyici tedbirleri almaya yöneltecektir²¹².

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin işçisini gözetme borcunun doğal bir sonucudur. İşverenin gözetme borcu, işçinin yararlarını korumak ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, işçiyi sağlığına uygun işte çalıştırmak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak gibi, sınırları olmayan geniş kapsamlı bir borçtur²¹³.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğünü, özel hukuka ve kamu hukukuna dayanan önlem alma yükümlülüğü olarak iki ana başlık altında toplayabiliriz.

²¹² Çenberci, s.187. Aktaran: Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.376.

²¹³ Kılıç, s.40.

3.1.1. Özel Hukuka Dayanan Önlem Alma Yükümlülüğü

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler, hukuk sistemimiz içinde çok sayıda yasa, tüzük ve yönetmelik içinde yer almaktadır. Bu yasal düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk nitelikli, diğer kısmı da kamu hukuku nitelikli hükümlerden oluşmaktadır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün kaynaklarından ilki özel hukuktur. Özel hukuk düzenlemelerinin başında ise Türk Borçlar Kanunu (TBK) gelmektedir. İş sözleşmesinin yapılması veya fiili iş ilişkisinin kurulması ile işçi işveren arasında özel hukuka dayalı bir münasebet başlamaktadır. Bunun sonucu olarak işçi işverene karşı sadakat borcu, işveren ise işçiyi koruma borcu altına girmektedir²¹⁴.

Bu bağlamda işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında özel hukuka dayanan önlem alma yükümlülüğü, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun²¹⁵ 417/II. maddesinde yer almıştır. Buna göre; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin bu hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir²¹⁶.

3.1.2. Kamu Hukukuna Dayanan Önlem Alma Yükümlülüğü

Çalışma hayatında, çalışanın karşı karşıya bulunduğu çeşitli risklere karşı korunmasında hem kendisinin hem de kamunun yararlarının bulunduğu gerçeğinin anlaşılması, devleti çalışan-işveren ilişkisine müdahale etmeye yöneltmiştir. Devletin emredici hukuk kuralları ile çalışma hayatına en çok müdahale etme ihtiyacı duyduğu alanlardan birisi iş sağlığı ve güvenliğidir.

²¹⁴ Kılıç, s.39.

²¹⁵ RG., 04.02.2011, 27836.

²¹⁶ Celal Ülgen(Ed.), **Türk Borçlar Kanunu**, 5.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2012, s.115.

Sosyal devlet ilkesi gereği anayasadan doğan ödevini yerine getirebilmek için devlet; her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanunları ve diğer idari düzenlemeleri yürürlüğe koymak ve bunların uygulanıp uygulanmadığını denetlemek suretiyle, gerektiğinde idari ve cezai nitelikte yaptırımlara başvurarak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamaya çalışır²¹⁷.

Bu kapsamdaki başlıca kamu hukuku düzenlemeleri, başta Anayasa olmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanunu hükümleridir.

3.1.2.1. Anayasa Hükümleri

1982 Anayasasının değişik maddelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli hükümlere yer verilmiştir. Çalışma hakkı ve ödevinin düzenlendiği 49. madde, çalışma şartları ve dinlenme hakkının düzenlendiği 50. madde, sosyal güvenlik hakkının düzenlendiği 60. madde Anayasanın konuyla ilgili maddeleridir²¹⁸.

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması temel bir anayasal hak olarak belirlenmiştir. Ancak işverenlerin önlem alma yükümlülüğü Anayasa'da kapsam ve sınırları belirlenmek suretiyle doğrudan düzenlenmemiştir.

Anayasa'da yer alan temel kurallar çerçevesinde çalışanların iş güvenliğine ilişkin ayrıntılı koruyucu mevzuat içerisinde, işverenlere doğrudan yükümlülükler getiren çok sayıda kanuni ve idari düzenleme mevcuttur.

3.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Yer Alan Hükümler

Özel kanun niteliğindeki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunu düzenleyen bir kanuni düzenleme yapılmıştır. 6331 sayılı Kanunun "İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri" başlıklı ikinci bölümünde iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile ilgili hükümlere yer verilmiştir.

²¹⁷ Kılıç, s.49-50.

²¹⁸ Celal Ülgen(Ed.), T.C. Anayasası, İstanbul: Beta Yayınları, 2009, s.35 vd.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bakımından işverenlerin yükümlölükleri ile ilgili en temel düzenlemelerin başında 6331 sayılı Kanunun 4.maddesinde yer alan hüküm gelmektedir. Söz konusu madde hükmüne göre, "(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) 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.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlölükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz',²¹⁹.

İşyerinin büyüklüğü ve tehlike sınıfı ne olursa olsun bütün işverenlerin bu yükümlölükleri yerine getirmeleri gerekmektedir²²⁰.

²¹⁹ Binbir, s.511.

²²⁰ Orhan, s.9.

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa tabi bir işyeri işletiyor ise bu Kanun ile getirilmiş hükümlere, bu kanun kapsamı dışında kalan bir işyeri işletiyorsa Türk Borçlar Kanunu ile getirilen hükümlere uymak zorundadır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, işçinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerin giderildiği sağlıklı bir ortamda çalışmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasını amaçlar. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü ve çoğu Avrupa Birliği Yönergelerinden tercüme etmek suretiyle yürürlüğe konulmuş çok sayıda iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği mevcuttur²²¹. Söz konusu yönetmelikler şunlardır²²²;

Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²²³

Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²²⁴

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik²²⁵

Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²²⁶

Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği²²⁷

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik²²⁸

²²¹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun geçici 2.maddesine göre "4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur".

²²² Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.626 vd.

²²³ RG., 26.12.2003, 25328.

²²⁴ RG., 27.11.2004, 25653.

²²⁵ RG., 10.06.2004, 25488.

²²⁶ RG., 23.12.2003, 25325.

²²⁷ RG., 11.02.2004, 25370.

²²⁸ RG., 15.05.2004, 25463.

Gürültü Yönetmeliği²²⁹

Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği²³⁰

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği²³¹

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği²³²,

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik²³³

Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²³⁴

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²³⁵

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik²³⁶

Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik²³⁷

Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği²³⁸

Titreşim Yönetmeliği²³⁹

²²⁹ RG., 23.12.2003, 25325.

²³⁰ RG., 23.12.2003, 25325.

²³¹ RG., 11.02.2004, 25370.

²³² RG., 09.12.2003, 25311. Ancak Danıştay 10.Dairesi 16.05.2006 tarih, E.2004/1942, K.2006/3007 sayılı kararıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin iptaline karar vermiştir.

²³³ RG., 10.02.2004, 25369.

²³⁴ RG., 26.12.2003, 25328.

²³⁵ RG., 26.12.2003, 25328.

²³⁶ RG., 11.02.2004, 25370.

²³⁷ RG., 26.12.2003, 25328.

²³⁸ RG., 22.02.2004, 25381.

²³⁹ RG., 23.12.2003, 25325.

Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği²⁴⁰

Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği²⁴¹

AB mevzuatına uyum çerçevesinde hazırlanmış olan bu yönetmeliklere bakıldığında aşağıdaki hususların iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmeye yönelik yeni bir yaklaşım olarak ortaya konulduğu söylenebilir. Bu yaklaşım;

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili durumun sürekli iyileştirilmesi,
- İşyerlerinde genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,
- İşin her aşamasında risk değerlendirmesi yaklaşımı ile tehlikelerin önceden tespiti ve buna göre alınacak tedbirlerin belirlenmesi,
- Aynı işyerini kullanan farklı işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işbirliği yapması,
- Çalışanların işyerinde karşılaşılabilecekleri riskler konusunda bilgilendirilmesi,
- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması,
- İşyerinde sağlık ve güvenlik görevlisi ile sağlık ve güvenlik çalışan temsilcisi bulundurulması biçiminde özetlenebilir²⁴².

İşverenin mevzuat hükümlerine uyma ve önlem alma yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği konusunda kanun ve tüzüklerden sonra ilgili yönetmelik düzenlemelerine bakılarak sonuca gidilebilir. Ancak alınması gereken önlemlerin tümü yönetmeliklerde de yer almayabilir.

Bu kapsamda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde, yasa koyucu işverenin yükümlülüğünü açıklarken, mevcut önlemlerle yetinilemeyeceğini, günün getireceği yenilikleri takip edip, bunları işyerlerinde uygulama görevinin de işverende olduğunu açık olarak dile getirmektedir.

²⁴⁰ RG., 23.12.2003, 25325.

²⁴¹ RG., 21.02.2004, 25380.

²⁴² Binbir, s.403.

Görüldüğü gibi, kanuni ve idari düzenlemelerde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri çok geniş tutularak, işverenlerin bu konuda gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki riske karşı bunları önleyecek tedbirleri eksiksiz almaları zorunluluğu getirilmiştir. Bu hükümlere göre işverenlerin almak zorunda kalacağı tedbirlerin neler olacağı bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenir. Başka bir ifadeyle, işveren bilimsel ve teknik ilerlemeler neticesinde ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini sürekli izlemek, bunları herhangi bir sınırlama olmaksızın işyerinde uygulamak zorundadır. İşveren, ekonomik ve mali durumunun yetersizliğini, işyerini yeni açmış bulunması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik ilerlemeler konusundaki bilgisizliğini, yeni yöntemlerin izlenmesinin ve uygulanmasının özel uzmanlık gerektirdiğini, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği tedbirlerinin alınmadığını ileri sürerek sorumluluktan kurtulamaz²⁴³.

6331 sayılı Kanunun çalışanların yükümlülüklerine ilişkin 19.maddesinde ise ”(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

²⁴³ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.671.

c) TeftiŖe yetkili makam tarafından iŖyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iŖ sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliği yapmak',²⁴⁴ hükmüne yer verilmiŖtir.

Yapılan bu düzenlemeyle birlikte, iŖ sağlığı ve güvenliği konusunda alıŖanların ykmllkleri detaylı bir Ŗekilde belirtilmiŖ ve alıŖanların, iŖyerindeki iŖ sağlığı ve güvenliği konusuna aktif katılımının sağlanması hedeflenmiŖtir. İŖverenin, alıŖanlara eğitim ve talimat vermesi, kiŖisel koruyucu donanımları sağlaması durumunda alıŖanların da bu eğitim ve talimatlar doğrultusunda risk oluŖturmayacak Ŗekilde hareket etmeleri ve sağlanan kiŖisel koruyucuları kullanmaları ve korumaları gerektiği belirtilmiŖtir. Yine alıŖanların görev alanlarındaki konuların paylaŖımını, iŖveren ve alıŖan temsilcisiyle yaparak iŖyerinde alıŖan ile iŖverenin koordineli alıŖmasına katkı sağlamaları hedeflenmiŖtir²⁴⁵.

İŖ iliŖkisinin devamı süresince alıŖan, iŖverenin otoritesi altındadır. İŖin görülmesi sırasında alıŖan, iŖin ve iŖyerinin niteliğinden kaynaklanan riskler nedeni ile tehlike altındadır. Bu nedenle alıŖanın söz konusu tehlikelerden korunması, yaŖam hakkıyla bağlantısı nedeniyle alıŖan-iŖveren iliŖkisinin ötesinde kamusal bir zorunluluktur²⁴⁶.

3.1.2.3. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yer Alan Hükümler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da iŖverenin iŖ sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerine dair hükümler mevcuttur.

5510 sayılı Kanunun 21. maddesinde iŖverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iŖ güvenliği mevzuatı kapsamındaki yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde,

²⁴⁴ Binbir, s.521-522.

²⁴⁵ Abdurrahman Akman, Uğur Koç, '6331 Sayılı İŖ Sağlığı ve Güvenliği Kanununun alıŖan Yükümlülükleri Açısından Değerlendirilmesi'', E- YaklaŖım, sayı: 237, (Eylül 2012), s.572-573.

²⁴⁶ nal Narmanlıoğlu, İŖ hukuku Ferdi İŖ iliŖkileri-I, 3.Baskı, İzmir, 1998, s.12-13.

bundan doğacak olumsuz sonuçlardan sorumlu tutulacağı hükme bağlanmıştır. Bu maddeye göre; "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.

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 ödettirilir"²⁴⁷. Aynı kanunun 23. ve 76.maddelerinde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından işverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma ve ilgili mevzuat hükümlerini uygulama yükümlülüğüne yer verilmiştir.

3.1.2.4. Umumi Hıfzısıhha Kanununda Yer Alan Hükümler

1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun²⁴⁸ 173-180 inci maddeleri arasında yer alan hükümlerde, 12 yaşından küçük çocukların herhangi bir sınai işletmede çalıştırılmayacakları, 12 yaş ile 16 yaş arasındaki çocukların çalışma koşulları, gece çalışma düzeni, çalışan kadınların emzirme izinleri gibi konulara yer verilmiştir.

²⁴⁷ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı**, 20.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2011, s.308.

²⁴⁸ RG., 06.05.1930, 1489.

Söz konusu Kanunun 179/I maddesinde;

1- *"İş mahallerinin ve bunlara ait ikametgah ve saire gibi müstemilatının haiz olması lazım gelen sıhhi vasıf ve şartlar,*

2- *İş mahallerinde kullanılan alet ve edevat makineler ve iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kaza, sari veya mesleki hastalıkların zuhuruna mani tedabir ve vesait"* alınması ve bu önlemlerin bir tüzükle belirlenmesi gerektiğine dair hükümler yer almaktadır²⁴⁹.

Bu kapsamda Sağlık Bakanlığı işyerlerini Umumi Hıfzısıhha Kanununun yukarıda belirtilen hükümleri uyarınca denetleme görev ve yetkisine sahiptir. Başka bir ifadeyle söz konusu Kanunun çalışma yaşamında özellikle kadın ve çocukların korunmasına ilişkin hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığı konusundaki denetleme görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yanında Sağlık Bakanlığı'na aittir²⁵⁰.

3.2. Risk Değerlendirmesi Yapma veya Yaptırma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken tedbirlerin belirlenmesinde en önemli aşamalardan birisini de risk değerlendirmesi oluşturmaktadır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken;

- Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu
- Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi
- İşyerinin tertip ve düzeni
- Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu gibi hususların dikkate alınması gerekir²⁵¹.

²⁴⁹ İbrahim Özmen (hızl.), **Belediye Mevzuatı**, 17.Baskı, Ankara: Seçkin yayınları, 2010, s.216 vd.

²⁵⁰ Bayram, s.47.

²⁵¹ Orhan, s.12-13.

6331 sayılı Kanun ile önleyici bir yaklaşım benimsenerek risk değerlendirmesinin yapılması zorunlu hale getirilmektedir. Kanunda çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan sektörler veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması işi durdurma sebebi sayılmaktadır. Bu nedenle işverenlerin, mal veya hizmet üretimi yaptıkları işyerlerinin hangi tehlike sınıfına girdiğini tespit ederek mutlaka uzman kişilere risk değerlendirmesi yaptırmaları gerekmektedir²⁵².

6331 sayılı Kanun'un 3/I-o maddesinde **risk**; tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali olarak tanımlanmaktadır. Kanunun 3/I-ö maddesinde ise **Risk değerlendirmesi**; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar biçiminde tanımlanmaktadır²⁵³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin²⁵⁴ 7.maddesine göre, "1) *Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.*

(2) *Çalışanların risk değerlendirmesi çalışması yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanır*".

Olumsuz sağlık ve güvenlik koşulları altında çalışma, insanların yaralanmasına, hastalanmasına, uzuv kaybına uğramalarına veya ölümüne neden olabileceği gibi hayat koşullarının ağırlaşmasına, ürün ve malzeme kaybına, iş ekipmanlarının hasar görmesine de sebep olabilir. Öncelikle karar verilmesi gereken husus, bir tehlikenin önemli olup olmadığı ve riskin azaltılması için gerekli önlemlerin alınıp alınmadığıdır.

²⁵² Lütfi İnciroğlu, "Hangi İşyerleri Risk Değerlendirmesi Yapmak Zorundadır", **Yaklaşım**, sayı: 240, (Aralık 2012), s.148-149.

²⁵³ Binbir. s.510.

²⁵⁴ RG., 29.12.2012, 28512

Örneğin; çalışma alanında elektrik akımına kapılma ölümlerine sonuçlanabilmektedir. Ancak, uygun yalıtım, topraklama vb. diğerk önlemler alındığında elektrik akımına kapılma riski kabul edilebilir seviyelere indirilebilmektedir. Bu nedenle işverenin işyerindeki tehlikeleri ve sebep olabileceğı zararları belirleyip, buna göre risk değerlendirmesi yaptıktan sonra ortadan kaldırılabilecek tehlikeler için gerekli önlemleri alması ve tekrar ortaya çıkmamaları için uygun bir kontrol periyodu belirlemesi gerekmektedir²⁵⁵.

3.3. Eğitme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşverenin bir diğerk önemli yükümlülüğü çalışanları eğitme ve bilgilendirme görevidir. İşverenin alışanları bilgilendirme yükümlülüğü 6331 sayılı Kanunun 16.maddesinde, eğitme yükümlülüğü ise aynı Kanunun 17.maddesinde düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanunun önemli hedeflerinden birisi de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışanlara benimsetilmesi ve bu amaçla düzenli olarak eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesidir. Bu kapsamda işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanları bilgilendirmek ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almasını sağlamakla yükümlüdür.

Birçok konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda da eğitim öncelikli bir rol oynar. Çünkü bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin oluşması gerekir. Anayasada, kanunlarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun, ilgili tüm evre ve kişilerde bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilinç oluşturulamamışsa, bunlar kağıt üzerinde kalan temenniler olmaktan öte bir anlam ifade etmezler²⁵⁶.

İşverenler çalıştırdıkları kişileri eğiterek, yaptıkları işlerle ilgili olarak uymaları gereken sağlık ve güvenlik tedbirlerini, işyerinde karşılaşabilecekleri tehlike ve riskleri öğretmekle ykmldrlr.

²⁵⁵ İnciroğlu, "Hangi İşyerleri Risk Değerlendirmesi Yapmak Zorundadır", s.148-149.

²⁵⁶ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.673.

Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmeli ve düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Ayrıca çalışan temsilcileri özel olarak eğitilmelidir. Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmamalıdır²⁵⁷.

Eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır (Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²⁵⁸, m.8).

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmelidir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmelidir. Verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir²⁵⁹ (İSGK.m.17).

İş Kanununun mülga 77.maddesinin gerekçesinde; sosyolojik bir gerçek olarak çalışanların bir bölümünde alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdikleri, bunun geniş ölçüde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarından kaynaklandığı, bu kapsamda kanunla işverenlere çalışanları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler konusunda eğitme, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme görevinin verildiği belirtilmektedir²⁶⁰.

²⁵⁷ Orhan, s.28.

²⁵⁸ RG., 07.04.2004, 25426.

²⁵⁹ Orhan, s.29.

²⁶⁰ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.612.

Ülkemizdeki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenleri arasında önemli ölçüde çalışanların bu konudaki tedbirlere uymaktan kaçınmalarının yer aldığı istatistiklerin de doğruladığı bir gerçektir. Bunun başlıca nedeni de İş Kanununun 77.maddesinin gerekçesinde de belirtildiği gibi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterince eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmasıdır. Bu durum, çalışanların, işverenler ve sendikalar tarafından eğitilmesinin ne kadar önemli olduğunu da ortaya koymaktadır²⁶¹.

İşyerinde sadece tedbirlerin alınmış olması çoğu zaman tehlikeyi ortadan kaldırmamaktadır. Bu önlemlere uyulması, tehlikelerin bilinmesi ve yeniliklerin öğrenilmesi de zorunludur. Bu hususa, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesindeki düzenlemede yer verilmiştir. Buna göre işveren çalışanını mutlaka eğitecek onun bilgisinin yeterliliğine güvenmeyecektir²⁶². Bu eğitim sadece yeni işe girişte yapılmamalı, her iş değişmesinde çalışan yeniden eğitime tabi tutulmalıdır. İşverenin eğitme görevi süreklilik göstermektedir. Uzman kişilerce verilen eğitim, eğitilecek kişilerin seviyesine uygun olmalıdır. Ancak çalışanların eğitimi sadece bilgi vermek olarak anlaşılmamalıdır, öğretilenlere inanılması ve bunların tatbik edilerek alışkanlık haline getirilmesi durumunda istenilen başarı sağlanabilecektir.

Yargıtay Genel Kurulu da konuyla ilgili olarak verdiği bir kararında; iş sağlığı ve güvenliği ile yapılmakta olan iş nedeniyle çalışanın eğitiminin, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabileceğini, eğitimden sonraki aşamanın ise, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesi olduğunu²⁶³ ifade etmek suretiyle eğitimin kağıt üzerinde kalmamasını, pratiğe yansıtılması gerektiğini vurgulamıştır.

Eğitimlerin belgelendirilmesi ve bu belgelerin çalışanların özlük dosyalarında saklanması gerekir. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı,

²⁶¹ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.689.

²⁶² **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 3-** İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektiği bilgileri vermek zorundadır.

²⁶³ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.618.

imzası ve eğitimin tarihi yer alır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi üç aşamadan oluşur. **Yeni eğitim**; çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır. **İlave eğitim**; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır. **İleri eğitim**; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır. Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır²⁶⁴.

3.4. İşyerini İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler içinde belki de en önemlisini, işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlenmesi oluşturur. Gözlemler, bu örgütü iyi kuran işletmelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede başarılı olduğunu ortaya koymuştur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme faaliyeti işyerinden başlar gerçeğinden hareketle işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda teşkilatlanması çerçevesinde gerekli müesseseler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenmiştir.

3.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanunun 22.maddesine göre ‘‘Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular...’’²⁶⁵ Bu hükme göre, bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurul oluşturma zorunluluğunun doğabilmesi için, işyerinde elli ve daha fazla çalışanın bulunması, işyerinin altı aydan

²⁶⁴ Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Aktaran: Bayram, s.198.

²⁶⁵ Binbir, s.524.

fazla süren sürekli işlerin yapıldığı yerlerden olması ve 6331 sayılı Kanun kapsamında olması gerekir. Bu şartların bulunması durumunda işveren kurul oluşturmak zorundadır. Burada İş Kanunundaki düzenlemeden farklı olarak iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak için sanayiden sayılan işyeri olma şartı aranmamaktadır²⁶⁶. Başka bir ifadeyle işyerinde yapılan işin niteliği önemli değildir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan kurul kararlarını uygulamakla yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe²⁶⁷ göre, işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyerinin bulunması durumunda elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur (İş Sağ. ve G. Kur.Hak.Yön.m.5).

Kurulun kimlerden oluşacağı da söz konusu yönetmeliğin 6.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı ve bulunması halinde formen, ustabaşı veya ustadan oluşur.

3.4.2. İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelini Görevlendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanunun 6.maddesine göre; *''Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir''*²⁶⁸.

²⁶⁶ Orhan, s.10.

²⁶⁷ RG.,18.01.2013, 28532.

²⁶⁸ Binbir, s.512.

Buna göre, bütün işyerleri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlüdür. Fakat işyerindeki çalışan sayısına ve tehlike durumuna göre bazı işverenler sürekli uzman istihdam etmek yerine dışarıdan hizmet alımı yapabilirler.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması konusundaki yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı personel ile yerine getirebileceği gibi, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması durumunda, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işveren kendisi de üstlenebilir²⁶⁹.

6331 sayılı Kanunun 8.maddesine göre ise *“(1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.*

(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

²⁶⁹ Orhan, s.19-20.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar...²⁷⁰

Bu kapsamda işveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için gerekli tedbirleri almak, koordinasyonu sağlamak ve işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanları tarafından yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerinin gereğini yapmakla yükümlüdür.

İş güvenliği uzmanları (A) sınıfı, (B) sınıfı ve (C) sınıfı olmak üzere üç grupta yetkilendirilmektedir. Çok tehlikeli işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli işyerlerinde (B) sınıfı, az tehlikeli işyerlerinde ise (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı çalıştırılabilir. Ayrıca bütün tehlike sınıflarındaki işyerleri işyeri hekimi istihdam etmeli veya dışarıdan hizmet satın almalıdır²⁷¹. İşyerlerinin yer aldığı tehlike sınıfının tespiti, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde²⁷² belirtilen usul ve esaslara göre belirlenmektedir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin²⁷³ 9.maddesine göre, iş güvenliği uzmanları, genel olarak rehberlik, risk değerlendirmesi, eğitim bilgilendirme ve kayıt, çalışma ortamı gözetimi ve ilgili birimlerle işbirliği gibi görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

²⁷⁰ Binbir, s.514.

²⁷¹ Orhan, s.14-15.

²⁷² RG.,26.12.2012, 28509.

²⁷³ RG.,29.12.2012, 28512.

İşyeri hekimleri ile diğer sağlık personelinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde (OSGB) görevlendirilmeleri ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmeleri hususunda diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz²⁷⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin²⁷⁵ 5/5.maddesine göre, işveren;

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili görevlendirilen personelin etkin bir şekilde çalışması amacıyla gerekli kolaylığı sağlamak ve bu hususta planlama ve düzenleme yapmakla,
- Görevlendirdiği kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla,
- İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla,
- Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'ler tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle,
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlamakla yükümlüdür.

3.4.3. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanunun 20.maddesine göre; ‘‘İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle

²⁷⁴ Binbir, s.515.

²⁷⁵ RG:;29.12.2012, 28512.

belirlenemediği durumda atama yoluyla, çalışan temsilcisini ²⁷⁶ *görevlendirmekle yükümlüdür*''²⁷⁷. Bu düzenlemeyle çalışanların işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlara katılımının etkin hale getirilmesi istenmektedir.

En az iki çalışanı olan bütün işverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan temsilcisi belirlemelidir. Çalışan temsilcisi sayısı, işyerindeki çalışan sayısına göre 1 ila 6 kişi arasında olabilir. Çalışan temsilcisi sayısının birden fazla olması durumunda aralarından bir kişi seçimle baş temsilci olarak belirlenir²⁷⁸.

Çalışan temsilcilerinin, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkı ile görev yetki ve sorumluluğu bulunmaktadır. Çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının görevlerini yürütmeleri nedeniyle, hakları kısıtlanamamakta ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânların sağlanması gerekmektedir. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev ifa ederler²⁷⁹.

3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanunda katılımcı bir anlayışın ön plana çıktığını ifade edebiliriz. Bu kapsamda Kanunun 18.maddesine göre; *''(1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:*

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

²⁷⁶ **Çalışan Temsilcisi:** İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade eder (İSGK.m.3/c).

²⁷⁷ Binbir, s.521.

²⁷⁸ Orhan, s.25.

²⁷⁹ Ulubey, s.228.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması

(2) İşveren, destek elemanları²⁸⁰ ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması...²⁸¹ gibi yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır.

Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği konusunda korumanın süjesini oluşturan çalışanların görüşlerinin alınması, katılımlarının sağlanması etkili bir koruma ve önleme için son derece önemlidir. Çünkü insanlar kendi görüşlerinin de yer aldığı kararlara daha kolay uyum sağlarlar. Ayrıca işyerlerinde doğabilecek sorunları, çıkabilecek riskleri işyerinde çalışan ve makineleri kullananlar olarak en erken ve en kolay çalışanlar tespit eder²⁸².

3.6. Kaza Anında İlk Sağlık Yardımlarını Yapma Yükümlülüğü

İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işe el konuluncaya kadar, sigortalının sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını

²⁸⁰ **Destek elemanı:** Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi ifade eder (İSGK.m.3/ç).

²⁸¹ Binbir, s.522.

²⁸² Kılıç, s.63.

yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paraları Kurum tarafından işverene ödenmektedir²⁸³ (SSGSSK. m.76/I).

Belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki savsama ve gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle yükümlü tutulmuştur²⁸⁴.

3.7. Çalışanların Sağlık Gözetimine Tabi Tutulmasını Sağlama Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanunun 15.maddesine göre, işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür²⁸⁵.

İşveren aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

- İşe girişlerinde
- İş değişikliğinde
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde
- İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz²⁸⁶.

Buna göre işveren, çalışanların işyerinde uğrayabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarına imkan sağlar. Çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalığı gibi nedenlerle

²⁸³ Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı* s.378-379.

²⁸⁴ İsa Karakaş, s.75-76.

²⁸⁵ Binbir, s.518-519.

²⁸⁶ Orhan s.27.

tekrarlanan işten uzaklaşma durumlarında işe dönüşlerinde, duruma göre işin devamı süresince sağlık muayenelerini yaptırmak zorundadır.

6331 sayılı Kanun uyarınca alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir. Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulmalıdır²⁸⁷.

3.8. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimini Yapma Yükümlülüğü

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

5510 sayılı Kanuna göre, 4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların iş kazası geçirmeleri halinde işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki **yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirim yapılmalıdır** (SSGSSK. m.13/II-a).

Örnek: Cuma günü meydana gelen bir iş kazasının, en geç kazayı takip eden üçüncü iş gününe rastlayan Çarşamba günü mesai bitimine kadar Kuruma bildirilmesi gerekir.

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerin, iş kazası geçirmeleri halinde, işvereni tarafından kazanın olduğu ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki **yerel kolluk kuvvetlerine derhal,**

²⁸⁷ Orhan, s.27-28.

Kuruma da kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirim yapılmalıdır²⁸⁸(SSGSSK. m.13/II-a).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 35/I-c maddesine göre; 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde belirtilen tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalıştırılan sigortalıların iş kazasının ise kendilerince veya işverenlerince **kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da kazadan sonraki üç işgünü içinde** bildirilmesi gerekmektedir.

Yukarıda sözü geçen "yetkili kolluk kuvvetleri" genelde, jandarma veya polis anlamındadır. İş kazası, bu kolluk güçlerinden herhangi birine değil, kazanın olduğu yere göre, bunlardan hangisi görevliyse onun yetkili karakoluna bildirilmelidir²⁸⁹.

Sigortalıların, **işverenin kontrolü dışındaki yerlerde** iş kazası geçirmeleri halinde ise, işverenin, iş kazası ile ilgili bilgi almasına engel olacak durumlarda **iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç işgünüdür** (SSİY.m.35/II). Buradaki işverenin kontrolü dışındaki yerler ibaresini, iş kazasını hemen öğrenmesinin işverenden beklenemeyeceği tüm halleri kapsar şekilde anlamak gerekir. Örneğin; sigortalı, iş kazasını çeşitli nedenlerle gizlemişse, sürenin bunu işverene bildirdiği tarihten itibaren başlayacağının kabulü uygun olur²⁹⁰.

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanlardan olup, kara, deniz, hava ulaştırma araçlarında çalışan veya işleriyle ilgili bu araçlarda bulunan sigortalıların bu sırada meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili bildirim, aracın Türkiye'ye döndüğü günü takip eden ilk işgününden itibaren işlemeye başlayacaktır. Dönüş tarihinin tespitinde deniz ulaştırma araçlarının ilk Türk limanına girdiği, hava ulaştırma araçlarının ilk Türk havaalanına indiği, kara ulaştırma araçlarının ise sınır kapılarından Türkiye'ye girdiği tarihin esas alınması gerekmektedir. Ancak, herhangi bir nedenle aracın Türkiye'ye gelememesi halinde sigortalının gümrükten geçiş tarihi esas alınacaktır²⁹¹.

²⁸⁸ Keskin, Şahin, s.70.

²⁸⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.342.

²⁹⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.302.

²⁹¹ SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.5.

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların, meslek hastalığına yakalanmaları halinde, işverenleri tarafından bu durumun **öğrenildiği günden başlayarak en geç üç iş günü içinde Kuruma** bildirim yapılmalıdır²⁹².

5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde belirtilen tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalıştırılan sigortalıların ise, kendilerince veya işverenlerince bu **durumun öğrenildiği günden başlayarak en geç üç iş günü içinde Kuruma** bildirimde bulunulmalıdır.

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerin meslek hastalığına yakalanması halinde işvereni tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde, aynı süre içinde sigortalı tarafından Kuruma bildirim yapılmalıdır²⁹³.

Örnek: Sıtma meslek hastalığına tutulduğunu 15.04.2012 tarihinde hekim raporundan öğrenen sigortalı bu durumu 25.04.2012 tarihinde (çarşamba günü) işverenine bildirmiştir. İşverenin 27.04.2012 tarihine (cuma günü) kadar meslek hastalığını Kuruma bildirmesi gerekir.

Hemen belirtelim ki, işveren meslek hastalığını sadece Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlü olup, kolluk kuvvetlerine bildirim yapma yükümlülüğü yoktur²⁹⁴.

506 sayılı Kanunda iki gün olan bildirim süresi 5510 sayılı Kanunla üç iş gününe çıkarılmıştır. Böylece hem bildirim yükümlülüğüne ilişkin süre artırılmış hem de üç günlük süre bakımından iş günlerinin dikkate alınacağı belirtilmiştir²⁹⁵.

Bildirim iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile yapılır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği EK-7'de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olanlar, bildirgeyi e-Sigorta ile Kuruma bildirir veya doğrudan ya da

²⁹² Tuncay, Ekmekçi, s.302.

²⁹³ Tuncay, Ekmekçi, s.300.

²⁹⁴ Caniklioğlu, s.77.

²⁹⁵ Hediye Ergin, "Soru ve Cevaplarla Yeni Sosyal Güvenlik Yasası", *Kariyer.net*, Kasım 2008, sayı: 65, www.dijimecmua.com, (01.07.2012), s.21.

posta yoluyla da ilgili üniteye gönderebilir. Adi posta veya kargo ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde ise postaya veriliş tarihi esas alınır. Bildirim için tanınan sürede resmi tatil günlerine rastlayan günler üç iş günü hesabında dikkate alınmaz²⁹⁶.

Bildirimin "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi" yerine bildirgede bulunan bilgileri içeren ve gerekli onayları taşıyan yazılarla yapılması halinde de bildirim kabul edilmelidir. Bildirim yapılan yazıda sigortalının, sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş, işyerinde çalışmaya başladığı tarih, iş kazasının vuku bulduğu yer, tarih ve saat, oluş şekli, tanıkların ad ve soyadları, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı ve ikametgâh adres bilgileri, şirket merkezi bilgileri ile imzaların bulunması gerekmektedir²⁹⁷.

Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak bildirimin işyerinin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü/Sosyal Güvenlik Merkezine yapılması gerekmektedir. Ancak Kurumun başka bir müdürlüğüne yapılan bildirimler bağlı bulunduğu müdürlüğe yapılmış gibi kabul edilecektir. Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri/Sosyal Güvenlik Merkezleri kendilerine yapılan bildirimleri kayıtlarına geçirdikten sonra, işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne/Sosyal Güvenlik Merkezine, kendilerine bildirim yapılan tarihi de belirterek göndereceklerdir²⁹⁸.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 10.04.2012 tarih, 2012/13 sayılı genelgesine göre artık iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri elektronik ortamda da yapılmaktadır.

6331 sayılı Kanunun 14.maddesinde de, ‘‘(1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da

²⁹⁶ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.219.

²⁹⁷ SGK; 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelge, s.6.

²⁹⁸ Karakaş, s.52.

iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

*b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde...*²⁹⁹ Hükümüne yer verilmiştir.

Bu bağlamda, 6331 sayılı Kanuna göre işveren bütün iş kazaları ile meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yapmak ve bunlar hakkında rapor hazırlamak zorundadır. Ayrıca iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü, meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. İş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirim konusunda 6331 sayılı Kanunda yer alan düzenlemenin 5510 sayılı kanunla paralel olduğu görülmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanuna atıf yapmak yerine 6331 sayılı Kanunda tekrar aynı yükümlülüğe yer verilmesinin isabetli olmadığı ifade edilmektedir³⁰⁰.

Öte yandan İş Kanununun 77/III. maddesine³⁰¹ istinaden işverenler, işyerlerinde meydana gelecek kazaları, en geç kazadan sonraki **iki iş günü içinde** yazı ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine³⁰² bildirmek zorundaydı. 6331 sayılı Kanunla, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirim yapma zorunluluğu kaldırılmıştır.

²⁹⁹ Binbir, s.518.

³⁰⁰ Orhan, s.39.

³⁰¹ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, 11.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2004 s.63.

³⁰² 02.11.2011 tarih, 28103 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 665 sayılı Kanun Hükümünde Kararname ile Çalışma Bölge Müdürlükleri kaldırılmıştır. Bölge Müdürlükleri tarafından yürütülen iş ve işlemler Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından yürütüldüğünden, işverenlerin, işyerlerinde meydana gelecek kazaları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirmeleri gerekmektedir.

3.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uymaya Zorlama (Denetim) Yükümlülüğü

Mevcut çalışma koşulları ile sanayi ve teknolojiye gelişmelerin beraberinde getirdiği riskler nedeniyle işverenin alınacak güvenlik önlemlerine çalışanları uymaya zorlama yükümlülüğünün olduğu kabul edilmektedir. Aksi takdirde tüm görevlerini yerine getiren ancak bunlara uyulmadığını da gören, ancak denetim yükümlülüğünü aksatan işverenin çalışanını koruması imkânsız olacaktır.

6331 sayılı Kanunda işverenin, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve varsa uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

İş Kanununda da, açık olarak bir zararın doğması beklenmeksizin, tehlikenin doğmuş olması durumunda işverene işçinin hizmet akdini tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisi tanınmıştır. Ancak bu yetki kullanılırken bazı hususlara dikkat edilmelidir. İşçinin çalıştığı işyerindeki tehlikelerden haberdar edilmesi gerekir ki, ileride bu tehlikeleri işçinin bildiği halde uymadığı savunulabilmelidir.

Çalışanın tüm tehlikeleri kendiliğinden bilmesini beklemek mümkün değildir. İşveren mutlaka işyerindeki tehlikeleri çalışanlara münasip bir şekilde öğretmek zorundadır. İşveren alınan önlemlerin amaçlarını ve niteliklerini de çalışanlara öğretmekle yükümlüdür. Buna göre çalışanların eğitim ve kültür dereceleri de nazara alınmak şartıyla işveren sadece uyarı levhaları ile yetinmeksizin, kullanma talimatları düzenlemeli, iş ağırlığı ve güvenliği iç yönetmelikleri hazırlamalıdır. Eğitim çalışmaları sonucu bu konularda çalışanlara deneyim kazandırılmalı, çalışanlar sürekli denetlenip, alınmış önlemlere uyulması alışkanlık haline getirilmelidir.

4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

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

İşverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması konusundaki yükümlülüğü, işçiyi gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca koruma yükümlülüklerinden birisidir. Hizmet sözleşmesinden doğan gözetme borcu, işverenin işyerinde işçinin yaşamı ile sağlığı ve vücut bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri alması gerektiği sonucunu doğurur. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında getirilen yasal düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk (Türk Borçlar Kanunu), bir kısmı ise kamu hukuku (Ör: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) karakteri taşımaktadır³⁰³.

Kural olarak sigortalının uğradığı maddi zararın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması gerekir. Ancak işveren, sigortalı veya yakınlarının Kurumca karşılanmayan zararlarını da ödemek zorundadır. Bu kapsamda, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı zarara uğrayan sigortalı, işveren ve diğer sorumlulardan tazminat isteme hakkına sahiptir.

İş kazaları nedeniyle ortaya çıkan sorumluluğun paylaşımı bakımından, akla ilk gelen kişiler, işveren ve kazanın meydana gelmesinde kusuru bulunan sigortalı veya sigortalılardır. Kazanın meydana gelmesine sadece işverenin veya kazazedenin değil, kazazedeyle birlikte arkadaşlarının da kusurlu davranışları neden olabilmektedir. Bu durumda sorumluluğun sınırları genişlemektedir. Özellikle ceza hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanlarında, kazaya neden olan insanların ve hatta ailelerinin geleceğini etkileyen cezalar ve tazminat yükümlülüğü gibi önemli yaptırımların ortaya çıktığı görülmektedir.

³⁰³ Demircioğlu, Güzel, s.193.

İş kazası, 5510 sayılı Kanunun 13/I. maddesinde sayılan hal ve durumların sonucunda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır.

Bu olaylar;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan, bedenen veya ruhen özre uğratan olaylardır³⁰⁴.

İş kazasından bahsedebilmek için sigortalının beden ve/veya ruh bütünlüğünün ihlali 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 ihlali olarak değerlendirilebilir³⁰⁵.

Burada önemli bir husus da sigortalının, işveren tarafından yürütülen bir iş dolayısıyla zarara uğramasıdır. Bununla birlikte zarar gören sigortalının işyerinde bulunması gerekliliği aranmamaktadır. Önemli olan, zararı meydana getiren olayın, işveren tarafından yürütülen bir iş sonucu olmasıdır. Bu durum ya doğrudan sigortalının yaptığı iş nedeni ile zarara uğraması ya da bir başka sigortalının gördüğü iş dolayısıyla zarara uğranılması şeklinde ortaya çıkabilir. Her iki durumda da işveren, bu zararlardan kanunlarda yer alan hükümler gereği sorumlu tutulmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 14/I. maddesinde ise meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Buna göre **meslek hastalığı**; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin

³⁰⁴ Bilgili, s.485.

³⁰⁵ Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, 2001, s.32.

niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir³⁰⁶.

6331 sayılı Kanunda da iş kazası ile meslek hastalığı kavramlarının tanımı yapılmıştır. Söz konusu Kanunda, iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da beden en özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır(İSGK.m.3/I-g). Meslek hastalığı ise, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır (İSGK.m.3/I-l).

Yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu, sigortalının ölmesi veya sakatlığa uğraması yahut meslek hastalığına tutulması halinde, genel hükümler yolu ile işverene hukuki sorumluluk yükletilmesi, kendisinden uğranılan maddi ve manevi zararların giderilmesinin istenmesi mümkündür³⁰⁷. Başka bir ifadeyle iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle bedensel veya ruhsal zarara uğrayan sigortalı Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zararları için işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir. Sigortalının iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise desteğinden yoksun kalanlar da işveren aleyhine destekten yoksun kalma ve manevi tazminat davası açabilirler.

4.1. İşverenin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğu

Sigortalının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması halinde sigortalıya veya sigortalının ölümü durumunda hak sahiplerine bir takım hakların sağlandığına ve bu kapsamda Kurum tarafından ilgililere ödemeler yapıldığına daha önce değinmiştik. İşte Kurum bu ödemeleri yaptıktan sonra meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı olaylarında işveren veya üçüncü kişilerin kusuru varsa, söz konusu harcamaları bunlardan isteme hakkına sahiptir. Bu kapsamda konumuz itibariyle işverenin sorumluluğu üzerinde durulacaktır.

³⁰⁶ Keskin, Şahin, s.72.

³⁰⁷ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 14.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 1998, s.139.

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

4.1.1.1. Genel Olarak

İşveren, Sosyal Güvenlik Kurumuna kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primi ödemekle iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili bütün sorumluluğu üzerinden atamamaktadır. Prim ödemenin yanında işverene yüklenen yükümlülüklerden birisi de iş kazası ve meslek hastalığına karşı sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatı ile ilgili hükümler doğrultusunda gerekli önlemleri almaktır³⁰⁸. Aksi takdirde işveren Kuruma karşı sorumlu hale gelir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21.maddesi ile Kuruma, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan sigortalı veya sigortalının ölümü halinde sigortalının hak sahipleri için yapılan tüm gider ve ödemeleri, sigortalının zarara uğramasına sebep olanlardan geri isteyebilme hakkı tanınmıştır³⁰⁹.

Kurumun, sigortalı veya onun hak sahiplerine yaptığı ödemeler nedeniyle işverene başvurulabilmesi için 5510 sayılı Kanun m.21'de belirtilen ve işverenin kusurlu davranışını temel alan hallerden birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. İşverenin Kuruma karşı sorumluluğu, maddenin sayılı olarak gösterdiği eylem ve davranışlarla sınırlıdır³¹⁰. Buna göre iş kazası veya meslek hastalığı;

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

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince **yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye**

³⁰⁸ Keskin, Şahin, s.75.

³⁰⁹ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.238.

³¹⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.380.

değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır³¹¹ (SSGSSK. m.21/I).

Yine 5510 sayılı Kanunun 76.maddesinin 4.fikrasına göre" İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır"³¹².

Kaçınılmazlık; olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. Örneğin, doğal afetler sonucu meydana gelen iş kazaları bu kapsama girerken, imkanların yetersizliği, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetli oluşu, üretimde kullanılan teçhizat, makine veya alette üretim hatası bulunması, alet veya makinenin orijinal halinde hiç bir koruyucu düzenek bulunmaması, kullanılan teknolojinin eski olması, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin üretimde yavaşlamaya yol açması, sigortalıların talimatlara uymama alışkanlıklarının bulunması, iş kazası veya meslek hastalığının sigortalının kusurundan kaynaklanması³¹³ kaçınılmazlık ilkesi kapsamında değerlendirilmemektedir. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemeyecektir.

İş kazalarının veya meslek hastalıklarının ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda, işverenin 5510 sayılı Kanun m.21/I kapsamında sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Buna karşın Yargıtay'ın 5510 sayılı Kanun döneminde de önemini koruyacak olan yerleşik içtihadına göre, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerinin, işveren aleyhine genel hükümlere göre açtıkları maddi ve manevi tazminat davalarında, iş kazasının tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması durumunda işverenin, tehlike-risk kuramı gereğince ve adam çalıştıran sıfatıyla sorumluluğu yine de söz konusu olacaktır. Esas itibarıyla iş kazasına veya meslek

³¹¹ Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı* s.308.

³¹² Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı* s.378 vd.

³¹³ Bekir Geçer, "İşverenlerin Rücu Tazminatından Kurtuluş Beyyinesi Olarak Kaçınılmazlık İlkesi", **Yaklaşım**, sayı: 143, (Kasım 2004), s.215 vd.

hastalığına sebep olan olayların büyük bir bölümü, işverenin alacağı önlemlerle, kısmen de olsa bertaraf edilebilir, kaçınılmazlık durumu ortadan kaldırılabilir. Teknolojik gelişmeler önlenemez ise de bunun insan sağlığına etkisi denetim altına alınabilir, alınmalıdır da ve kaçınılmaz bir yazgı olarak değerlendirilmemelidir³¹⁴.

Yargıtay, kaçınılmazlık durumunun işverenin sorumluluğunu tümüyle ortadan kaldıramayacağını, bunun Türk Borçlar Kanunu uyarınca tazminattan indirim nedeni olacağını ifade etmiştir³¹⁵.

Yargıtay başka bir kararında, "Genel olarak işveren, çalışanların, iş güvenliği ortamında çalışmalarını sağlayacak önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren salt mevzuatta öngörülen önlemleri değil kutsallaştırılması gereken insan yaşamına saygı çerçevesinde günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü önlemleri almakla dahi yükümlüdür. Her halde çalışan kimsenin iş güvenliği, kendi dikkatine bırakılamaz" biçiminde hüküm tesis etmek suretiyle, işverenleri iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yarayacak tüm genel tedbirleri almakla yükümlü görmektedir³¹⁶.

Yargıtay yukarıdaki kararlara benzer başka bir kararında da "evrensel teknik düzey göz önünde tutularak önlenmesi imkansız zararlar kaçınılmazlık olarak değerlendirilir. İnsan hayatının ve sağlığının kutsallığı açısından belli bir orandan fazla kaçınılmaz zararların söz konusu olması halinde ise, o çeşit işlerin yasaklanması gerekeceği ortadadır. Bu oranın %50'den fazla olması durumunda insan hayatı ve sağlığına kabul edilemez bir tecavüz söz konusu olacağından hukuken ve yasalar açısından savunulamayacağı kuşkusuzdur"³¹⁷. Biçiminde karar vererek önemli olanın insan hayatı olduğunu, gerektiğinde insan hayatı için kaçınılmaz tehlikeler arz eden işlerin yasaklanması gerektiğini vurgulamıştır.

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

³¹⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.383.

³¹⁵ Yargıtay 10.HD.17.10.1980 tarih, E.5742, K.6590 sayılı kararı, Aktaran: Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.395.

³¹⁶ Yarg.10.HD. 17.04.1984 tarih, E.1984/2029, K.1984/2140 sayılı kararı, Aktaran: Müjdat Şakar, "İş kazası veya Meslek Hastalığında Sosyal Sigortaların İşverene Rücuu", **Mali Çözüm**, sayı: 77, (Ağustos-Eylül-Ekim 2006), s.208.

³¹⁷ Yarg. 10.HD. 09.11.1981 tarih, E.1981/5251, K.1981/5783 sayılı kararı, Aktaran: Çakmak, s.974.

4.1.1.2. İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Kastı Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda İşverenin Sorumluluğu

İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda işverenin sorumluluğunun söz konusu olabileceği hallerden birisi "işverenin kastı"dır. Hukuka aykırı sonucun istenmesi durumunda kasıt söz konusudur. Haksız fiili yapan kimse, hukuka aykırı sonucu görmüş ve bunu istemişse "kasten" hareket etmiştir. Buna **doğrudan kast** denir. Örneğin öldürmek amacıyla başkasını bıçaklayan kimse, hukuka aykırı bir fiille kasten zarara sebep olmuştur. Hukuka aykırı sonucu doğrudan doğruya istemeyen, fakat hukuka aykırı bir sonucun doğması ihtimalini gördüğü halde, buna razı olarak fiili yapan kimse de kasten hareket etmiş sayılır. Buna da **ihhtimali (olası) kast** denir. Örneğin caddenin çok kalabalık olduğunu bildiği halde otomobilini 130 km hızla sürüp, ölüme veya yaralanmaya sebep olan şahsın davranışında kasıt vardır³¹⁸.

Kasıt, kusurun en ağır derecesini oluşturur. Uygulamada nadir görülen bir hal olmakla birlikte, işveren sigortalısını açıkça; bilerek ve isteyerek zarara uğrattır ve bu durum Kurumca kanıtlanırsa işveren sorumlu sayılır³¹⁹.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.45/I'e göre; **kasıt**, iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz. Hukuka aykırı sonuç istenmemiş, fakat şartların gerektirdiği tedbirler alınmamak, dikkat ve özen gösterilmemek suretiyle haksız sonucun doğmasına sebep olunmuşsa bu durumda da **"ihmal"** vardır³²⁰.

Netice itibariyle konumuz bağlamında işveren, çalıştırdığı sigortalının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması gibi hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek, olumlu ya da olumsuz bir davranışta bulunursa Kurumun sigortalı için yaptığı harcamalardan sorumlu tutulacaktır³²¹.

³¹⁸ Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 18.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2006, s.147-148.

³¹⁹ Utkan Araslı, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Ankara: Turhan Kitabevi, Cilt.1, 2002, s.507.

³²⁰ Reisoğlu, s.148.

³²¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.381.

Ayrıca 5510 sayılı Kanunun 76/IV. maddesine göre, iş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir³²². İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

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

İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucu meydana gelmesi durumunda işveren Kuruma karşı sorumlu hale gelir. Burada geçen **mevzuat terimi**; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümü olarak tanımlanmaktadır³²³ (SSİY. m. 45/II).

Mevzuat hükümlerinin başında özellikle 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği başlığını taşıyan 5.bölümünde yer alan hükümlerle bunlara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler gelmekteydi. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile 4857 sayılı Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin yerini bu kanunla getirilen hükümler almıştır. Çalışanların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili hükümler, kanuna, tüzüğe, kararnameye ve yönetmeliğe ait bulunması yönünden herhangi bir ayırımı tabi tutulmamıştır. Bu itibarla; işverenin bu hükümlerden herhangi birine aykırı hareketi sonucu iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmiş ise işveren sorumlu olacaktır³²⁴.

Yargıtay mevzuatta belirtilmemiş olsa bile, işverenin, işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini korumak için gerekli olanı yapmak, uygun koşulları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu, işçinin sağlığı ve güvenliği yönünden

³²² Tuncay, Ekmekçi, s.464.

³²³ Tuncay, Ekmekçi, s.318.

³²⁴ A.Nuri Ernam, **Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1990, s.104.

aklın, bilimin ve tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorunda olduğunu çeşitli kararlarında hükme bağlamıştır. Esas itibarıyla uygulamada iş kazalarının daha çok işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymamasından kaynaklandığı ifade edilmektedir³²⁵.

Uygulamada Kurumun işverene karşı açtığı rücu davalarının hemen hepsi işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi kapsamında görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuatın çok kapsamlı ve karmaşık olması oluşan iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük bölümünde işverenlerin kusurlu sayılmalarına, netice itibarıyla rücu tazminatına muhatap olmalarına neden olmaktadır³²⁶.

Yargıtay 506 sayılı Kanunun 26. maddesinin yürürlük döneminde verdiği ve 5510 sayılı Kanun döneminde de önemini koruyacak olan birçok kararında işverenin sorumluluk koşullarını açıklamaya çalışmıştır. Bu bağlamda Yargıtay'ın verdiği kimi kararlara göre; sigortalıların periyodik muayenelerinin yapılmaması, sigortalıların üstü açık araçla taşınması, koruyucu gözlük verilmemesi, bina yıkım işinin ruhsat alınmadan yapılması, işyerinde iyi denetim ve gözetim düzeni kurmadan sigortalıları çalıştırmak, sigortalıyı durumuna uygun işte çalıştırmamak, yapılacak işleri açık ve kesin olarak anlatmamak, denetim ve gözetim ödevini yerine getirmemek, patlayıcı ve parlayıcı maddelerle çalışılan işyerlerinde sorumluluğu üstlenecek kimya mühendisi çalıştırmamak, patlama olmaması için yeterli havalandırma sistemini kurmamak, sigortalıyı eğitmemek ve işyerine uyarı yazısı asmamak, küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırmak, işyerinde fenalık geçiren sigortalıyı kendi haline bırakmak, emniyet kemeri ve işe uygun elbise vermemek gibi nedenlerden dolayı sigortalının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması hallerinde işveren Kuruma karşı sorumludur³²⁷.

Ayrıca Yargıtay'a göre; işverenin talimatı olmadan kendi görevi kapsamında olmayan ve uzmanlık gerektiren bir işin yerine getirilmesine keyfi biçimde girişen sigortalının bu nedenle uğradığı kazada işverene yükletilebilecek bir kusur söz konusu

³²⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.382.

³²⁶ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.240.

³²⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.386 vd.

değildir³²⁸. Bunun gibi, işyerinde uzun süredir çalışan tecrübeli sigortalının ikaza rağmen girdiği ocakta havasız kalarak ölmesi halinde baskın kusur sigortalıdadır³²⁹.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 76/IV. maddesine göre, iş kazası ile meslek hastalığı, genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir³³⁰.

Yukarıda belirtildiği gibi işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinin olması hallerinden birisinin varlığı durumunda işveren Kuruma karşı doğrudan sorumlu olmaktadır. Bununla birlikte kimi zaman işveren yanında çalıştırdığı kişinin eylemi nedeniyle de dolaylı olarak sorumlu olabilmektedir.

5510 sayılı Kanunun 21/IV. maddesine göre; “İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir”³³¹. Kanunun bu hükmü uyarınca işverenin yanında çalıştırdığı kişinin eyleminden dolayı sorumlu tutulabilmesi için çalışanın kusurunun yanında işverenin de kusurlu olması gerekir, aksi takdirde işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz³³².

4.1.1.4. İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı

*İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu İle Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğin*³³³ 5.maddesinin 4.fıkrasına göre; "İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş

³²⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.386 vd.

³²⁹ Yarg.10.HD.17.06.1997 tarih, E.3187, K.4628 sayılı kararı, Aktaran: Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.387.

³³⁰ Tuncay, Ekmekçi, s.464.

³³¹ Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, s.308.

³³² Tuncay, Ekmekçi, s.322.

³³³ RG., 28.09.2008, 27011.

güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki **ilk peşin sermaye değeri toplamı**, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir".

Peşin Sermaye Değeri ise; Kurumca, 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin yaş, kesilme veya yeniden bağlanma yahut hak sahipliği nedeniyle sonradan gelir veya aylık bağlanma ihtimalleri ve yüzde beş iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanan tutarı ifade eder³³⁴.

Yukarıda belirtilen hükümle, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun sınırı çizilmiştir. Bu bağlamda, Kurumun ödettirme hakkının üst sınırı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlıdır. Dolayısıyla, işveren iş kazası veya meslek hastalığı halinde, sigortalı ya da hak sahiplerinin kendisinden isteyebileceği tutardan daha fazla bir ödemeyi yapmaya zorlanamayacaktır³³⁵.

Ayrıca bu düzenlemenin sonucu olarak, sigortalıya veya hak sahiplerine Kurumca ilk rücu davasından sonra yürürlüğe giren yasa, kararname veya katsayı artışı nedeniyle ödenen gelir artışları artık işverenden ikinci bir rücu davası açılmak suretiyle istenemeyecektir. Yine madde metninde yer alan "*veya ileride yapılması gereken ödemeler*" ibarelerini, kanun, kararname ya da katsayı artışı nedeniyle yapılacak ödemeler değil, uğranılan iş kazası veya دچار olunan meslek hastalığı ile illiyet bağı içinde olan ödemeler olarak anlamak gerekir³³⁶.

Başka bir ifadeyle mevcut düzenlemeye göre, örneğin enflasyona bağlı güncelleme nedeniyle bağlanan gelirdeki artıştan ötürü, ortaya çıkacak fark işverenden istenemeyeceği gibi kanun veya kararnamelere istinaden ortaya çıkan artışların peşin sermaye değeri işverenden tekrar talep edilemeyecektir. Ancak bağlanan gelirin işverenden istenebilecek tutarı bu şekilde ilk peşin sermaye değeri ile sınırlandırılırken,

³³⁴ Göktaş, Olgaç, s.171.

³³⁵ Bilgili, s.519.

³³⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.388.

iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ileride yapılması gerekli olan giderler işverenden istenebilecektir³³⁷.

4.1.2. Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Sorumluluğu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu işverenlere birçok konuda olduğu gibi iş kazası ve meslek hastalığı vakalarını da ilgilendiren emredici nitelikte yükümlülüklerle birlikte bunlara uyulmaması durumunda sorumluluklar da getirmektedir. Aşağıda bu yükümlülüklerle ve bunların yerine getirilmemesi durumunda işverenin karşılaşılabileceği yaptırımlara değinilecektir.

4.1.2.1. Sigortalıları Yasal Süresi İçinde Bildirmeme Halinde İşverenin Sorumluluğu

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

Yukarıdaki fıkra da 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 birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri³³⁸ aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir"³³⁹.

Bu hüküm uyarınca iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi olmasa bile yapılan giderler işverene ödettirilecektir. Çünkü işverenin buradaki sorumluluğunun kaynağı, çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirme yükümlülüğünü

³³⁷ Bekir Geçer, "Sosyal Güvenlik Reformu ile İşverene Rücu Konsepti Değişti", **Yaklaşım**, sayı: 167, (Kasım 2006), s.178 vd.

³³⁸ İşverenin kastı ile sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi veya sigortalıyı bünyeye elverişli işte çalıştırmamak

³³⁹ Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, s.310.

yerine getirmemesidir. Buna **kusursuz sorumluluk** da denilmektedir. Düzenleme medeni ceza niteliğinde olup, işverene süresinde sigortalı işe giriş bildirgesini verdirme amacına yöneliktir. Bu nedenle zararlandırıcı sigorta olayının meydana gelmesinde işverenin kusurlu olmaması onu sorumluluktan kurtaramamaktadır³⁴⁰. Bu düzenlemenin en temel amacının kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik olduğu söylenebilir. Çünkü bu düzenlemenin sonucu olarak işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm tedbirleri almış olsa bile yine de sorumluluktan kurtulamamaktadır.

İşverenin bu kapsamdaki sorumluluğu ile bağlantılı olarak, Anayasa Mahkemesi'nin 506 sayılı Kanunun 10.maddesinin (SSGSSK.m.23) son fıkrasındaki"... 26.maddede (SSGSSK. m.21) yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın" ibarelerinin itiraz yoluyla iptali istemine ilişkin verdiği, 20.05.1992 tarih, E.1991/61, K.1992/34 sayılı kararında; işyerinde çalıştırdığı işçiyi bildirmeyen (kaçak işçi çalıştıran) işveren, doğal olarak prim ödeme yükümlülüğünü de yerine getirmemektedir. İşyerinde meydana gelecek sigorta olayından çalışanların gördüğü zararları sosyal güvenlik hakkı uyarınca Kurum üstlenmektedir. Çünkü 506 (yeni 5510) sayılı Kanunla işverene yüklenen yükümlülüklerin işveren tarafından yerine getirilmemesi, sigortalının Kanun gereği kendiliğinden doğan sigorta ilişkisine dayanan sosyal sigorta yardımlardan yararlanma hakkını etkilememektedir. Bu kural gereği, çalıştırdığı işçiyi bildirmeyen işverenin işyerindeki işçiler de sosyal güvenlik hakkından yararlandırılmaktadır. Bu durumda, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun³⁴¹ önceden elde ettiği gelir (prim) kaynaklarından yapmış olduğu sosyal yardım harcamalarını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş işverenden istemesi, sosyal sigorta sisteminin gereğidir. Yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin, geçmiş döneme ilişkin primi ödemek zorunda olması Sosyal Sigortalar Kurumu'nun tazminat istemini engellemez. Çünkü; hiç kimse bir sigorta olayının meydana gelmesinden sonra geçmişe dönük olarak prim ödeyerek kendisini sorumluluk dışında tutamaz³⁴². İfadelerine yer verilerek işverenin sigortasız işçi çalıştırması durumunda iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde hiçbir kusuru olmasa bile sorumlu tutulması gerektiği yönündeki yasal düzenlemenin yerinde olduğu vurgulanmıştır.

³⁴⁰ Yarg. 10.HD.20.03.2006 tarih, E.2005/12704, K.2006/2962, Aktaran: Bilgili, s.520.

³⁴¹ Mevcut durumda yerine Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuştur.

³⁴² Aktaran: Karakaş, s.107.

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle açılacak davada, işverenin hem kusura dayalı sorumluluğu (SSGSSK. m.21) hem de kusursuz sorumluluğu (SSGSSK. m.23) söz konusu ise kusursuz sorumluluğa dayalı 5510 sayılı Kanunun 23.maddesinin uygulanmasına öncelik verilecektir³⁴³.

Süresi içinde bildirilmeyen sigortalının %100 kusurlu olması ve işverenin hiç kusurunun olmaması durumunda da, Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadına göre işveren sorumluluktan tamamen kurtulamayacak, ancak Türk Borçlar Kanunu 51-52.maddeler uyarınca tazminat miktarından %50'den az olmamak üzere bir indirim yapılacaktır. Buna karşın öğretide savunulan kimi görüşlere göre, işverenin SSK. m.10 (SSGSSK. m.23) kapsamındaki sorumluluğunun kusura dayalı sorumluluk olmadığı, dolayısıyla anılan hükme dayanılarak açılan davalarda işverenin alacağın tümünden sorumlu olması gerektiği ifade edilmektedir³⁴⁴.

Sigortasız çalıştırılma durumunda uğranılan iş kazasının tespiti için açılacak davalarda Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren doğal hasım (davalı) sayılacağı için dava her ikisine de yöneltilmelidir³⁴⁵.

4.1.2.2. Sigortalıya İlk Sağlık Yardımlarını Yapmama Halinde İşverenin Sorumluluğu

İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 5510 sayılı Kanunun 65. madde hükümlerine göre yapılacak masraflar³⁴⁶ Kurum tarafından karşılanır³⁴⁷.

Yukarıda belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına

³⁴³ Yargıtay 10.HD.23.09.1997 tarih, E.5336, K.6052, Aktaran: Bilgili, s.521.

³⁴⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.395.

³⁴⁵ Çakmak, s.236.

³⁴⁶ Yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri (SSİY.m.36).

³⁴⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.776.

ya da malûllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür³⁴⁸ (SSGSSK. m.76).

4.1.2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süresi İçerisinde Bildirmeme Halinde İşverenin Sorumluluğu

4/I(a) kapsamındaki sigortalılar ile kısmen sigortalı sayılanların iş kazası geçirmeleri halinde mevzuatta belirtilen sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirimin Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilecektir³⁴⁹. Başka bir ifadeyle işverenin bildirimi zamanında yapmaması; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin (istirahat parası) işverenden tahsili cihetine gidilmesine ve giderek işverenin mali bir yükü karşılığında kalmasına neden olacaktır.

5510 sayılı Kanunda meslek hastalığı bildirim yükümlülüğü bakımından, iş kazası bildirim yükümlülüğüne benzer bir hükme yer verilmiştir. Ancak, meslek hastalığını bildirim yükümlülüğüne aykırılık kapsam olarak iş kazasını bildirim yükümlülüğüne aykırılıktan daha geniş biçimde düzenlenmiştir³⁵⁰. Buna göre meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene, Kurum tarafından meslek hastalığı için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilecektir³⁵¹ (SSGSSK. m.14/IV).

Kuruma yapılan meslek hastalığı bildirimlerinde, meslek hastalığının süresinde bildirilip bildirilmediği tespit edilmelidir. Süresinde bildirilmeyen meslek hastalıklarında Kuruma bildirildiği tarihten önce yapılan masraflar ile ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri işverenden istenecektir³⁵². Ancak, Kurumun haberdar olduğu tarihten itibaren yapılmış masraflar ile geçici iş göremezlik ödenekleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

³⁴⁸ Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, s.378-379.

³⁴⁹ Bilgili, s.489.

³⁵⁰ Caniklioğlu, s.78.

³⁵¹ Tuncay, Ekmekçi, s.303.

³⁵² Bilgili, s.495.

4.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan sigortalı veya sigortalının ölümü halinde sigortalının hak sahipleri için yapılan tüm gider ve ödemeleri, sigortalının zarara uğramasına sebep olanlardan geri isteyebilme hakkına sahiptir. Sosyal Güvenlik Kurumunun bu hakkına uygulamada "rücu" bu yolda işveren aleyhine açılan davalara da "rücu davası" denilmektedir³⁵³. Bu yönüyle bakıldığında, işverenin sorumluluğunu, sosyal güvenlik sistemlerinin önleyici işlevi çerçevesinde değerlendirmek mümkündür.

Rücu davaları sosyal sigorta mevzuatı bakımından yargı organlarını en çok meşgul eden davaların başında gelmektedir. Bu durum ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalığı vakalarının fazlalığından kaynaklanmaktadır. Yargı organı açısından ağır bir iş yükü, işletmeler açısından işgücü kaybı ve önemli bir mali yük anlamına gelen bu tür davaların azaltılması iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine bağlıdır³⁵⁴.

İş kazası veya meslek hastalığı halinde işverenin sorumluluğu esasen kusur sorumluluğuna dayanır. Bu sorumluluk 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede yer alan düzenlemeye göre, iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir³⁵⁵. Burada işverenin Kuruma karşı sorumlu tutulabilmesi için olayın meydana gelmesinde kusurunun olması gerekir³⁵⁶.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde işverenin kusursuz sorumluluğu ise 5510 sayılı Kanunun 23. maddesinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanuna göre istisnai durumlar haricinde sigortalı sayılanların sigortalılık başlangıcından önce sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirimini yapılması zorunludur.

³⁵³ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.238.

³⁵⁴ Demircioğlu, Güzel, s.214.

³⁵⁵ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.238.

³⁵⁶ Tuncay, Ekmekçi, s.316.

Bu maddedeki düzenlemeye göre sigortalı çalıştırılmaya başlandığının 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 ve meslek hastalığı halleri sonucu Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafın tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı 21. maddedeki sorumluluk halleri aranmaksızın işverene tazmin ettirilir³⁵⁷.

5510 sayılı Kanunun 21. ve 23. maddelerine göre meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı olayında sorumluluğu bulunan işverenden, Kurumun sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı sosyal sigorta yardımlarının tazmini yoluna gitmesi söz konusudur. Burada Kurumun rücu hakkının kapsamını Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı oluşturmaktadır.

Rücu davalarında tazminatın belirlenmesinde iki tür sınırlama söz konusudur. Bunlar; *Kurumun, sigortalıya ya da hak sahiplerine yaptığı ve ileride yapması gereken ödemeler, gelir bağlanmış ise ilk peşin sermaye değerleri toplamı ile sigortalı ya da hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlar toplamıdır.*

Rücu yoluyla ödettirme hakkı, Kurumun sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı ödeme nedeniyle mal varlığında meydana gelen eksilmeyi kısmen de olsa gidermekte ve zararı ödeyenlerin sigortalının sağlığını ve can güvenliğini koruma yönünde özen göstermesini de sağlayarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini önlemede etkili olmaktadır³⁵⁸.

Kurumun, rücu yoluyla ödettirme hakkının en üst sınırı sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği miktardır. Bu miktar ise sigortalı veya hak sahiplerinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu uğradıkları gerçek zarardır. İşveren, rücu yoluyla Kuruma yaptığı ödeme ölçüsünde, sigortalı veya hak sahiplerine karşı tazmin sorumluluğundan da kurtulmaktadır. Herkes kusurlu eyleminin sonuçlarına katlanmaya mecburdur. Bu nedenle sigortalı veya hak sahiplerinin, kusurlu işverenden

³⁵⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.392-393.

³⁵⁸ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.240.

Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca isteyebilecekleri bu zararın açıklanan biçimde işverene ödetirilmesine ilişkin düzenlemenin temelinde, çalışma hayatının düzenli işlemesi, ekonomik yönden güçsüz olan sigortalıların iş hayatının risklerine karşı sosyal güvencelerinin sağlanması bulunmaktadır³⁵⁹.

Peşin değer, gelecekte ödenecek gelirlerin, ölüm ihtimali ve belirli bir faiz faktörüne göre hesaplanan bugünkü değeridir. 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin, yaş, kesilme ve yeniden bağlanma ihtimalleri ve yüzde beş iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanacak tutarı tespit etmek amacıyla Kurumca peşin sermaye değeri tabloları hazırlanmıştır. Bu tablolar demografik ve ekonomik değişiklikler nedeniyle Kurumca gerekli görülen hallerde güncellenir. İlk peşin sermaye değeri, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenir³⁶⁰.

Daha önce belirtildiği üzere, iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya tedavi için gerekli sağlık yardımları, araç ve gereçleri, istirahatlı kaldığı süreler için geçici iş göremezlik ödeneği, gelir bağlanan kız çocuğunun evlenmesi halinde evlenme ödeneği verilmesi, sigortalının ölümü halinde cenaze ödeneği verilmesi gibi Kurumca bazı ödemeler yapılmaktadır. Bunun yanında iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü en az % 10 kaybetmiş olan sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri bağlanmakta sigortalının ölümü halinde bu gelir hak sahiplerine intikal ettirilmektedir. İşte yapılan bu tür ödemeler ve/veya bağlanan gelirlerin olayın meydana gelmesinde sorumluluğu bulunan işverenden kusuru oranında Kurumca tahsili yoluna gidilmesi durumu söz konusudur.

İşveren veya üçüncü kişiler aleyhine açılacak rücu tazminat davalarına konu olabilecek tutar, sigortalı ve hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerine, Kurumca Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken diğer ödemeler de eklenerek hesaplanır. Peşin sermaye değeri, sigortalının veya hak sahibinin yıllık gelirinin peşin sermaye değeri tablosunda gelir başlangıç tarihindeki

³⁵⁹ Anayasa Mahkemesi'nin, 23.11.2006 tarih, E. 2003/10, K. 2006/106 sayılı kararı, Aktaran: Mahmut Çolak, "Anayasa Mahkemesi İş kazası/Meslek Hastalığında İşverene Rücu Edilen Miktardaki Sınırı İptal Etti", **Yaklaşım**, sayı: 173, (Mayıs 2007),

³⁶⁰ Nergis Şimşek, **En Son Değişiklikler Çerçevesinde Tüm Yönleriyle SSK ve BAĞ-KUR'da Emeklilik**, 1.Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2011, s.522.

yaşı karşısında gösterilen peşin değerle çarpımı sonucu bulunan rakamın 100'e bölünmesi suretiyle hesaplanır. Formül ile gösterirsek;

Peşin Sermaye Değeri = (Aylık gelir tutarı x 12 x peşin sermaye değeri tablosundaki değer)/100 olur³⁶¹.

İşveren hesaplanan peşin sermaye değerli gelirlerin tümünden kusur oranı kadar sorumludur. 5510 sayılı Kanunun 21. ve 23. maddelerindeki düzenlemeye göre iş kazası veya meslek hastalığı halinde sorumluluğu bulunan işveren aleyhine açılacak rücu tazminat davalarında sigortalı veya hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamının esas alınması öngörülmüştür. Oysa 506 sayılı Kanunda herhangi bir sınırlama getirilmediği için iş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya Kurum tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanıp bu gelirin peşin değeri tahsil edildikten sonra bu gelirlerde meydana gelen artışların ek rücu davaları ile Kurum tarafından talep edilmesi yoluna gidilmekteydi.

Rücu davalarında faizin başlangıç tarihi de önemli bir uygulama sorunudur. Yerleşmiş içtihadı göre, Kurumca işveren aleyhine açılmış rücu davalarında faizin başlangıç tarihi, giderler açısından ödeme tarihi, bağlanmış gelirler için ise tahsisin onay tarihidir³⁶².

5510 sayılı Kanunun 93.maddesine göre; Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar³⁶³. 506 sayılı Kanun döneminde de, kanunda zamanaşımı ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamasına rağmen mülga Borçlar Kanununun 125.maddesine istinaden zamanaşımı süresi 10 yıl olarak uygulanmıştır.

³⁶¹ Nergis Şimşek, s.523.

³⁶² Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.391.

³⁶³ Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, s.409.

4.2. İşverenin Türk Borçlar Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğu

İş sözleşmesi, işçinin kişiliğini yakından ilgilendiren bir sözleşme olup, işverenin, ücret ödeme borcunun yanı sıra; işçiyi sağlığına uygun işte çalıştırma, yapacağı iş konusunda işçiyi eğitme ve en önemlisi, iş kazaları ve meslek hastalıklarına engel olmak için işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alma borçları da bulunmaktadır. Bu borçlara işçiyi koruma veya gözetme borcu denilmektedir³⁶⁴. Başka bir ifadeyle, işveren, işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır³⁶⁵.

Genel olarak işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu söz konusu olup, bu da akdi sorumluluk mahiyetindedir³⁶⁶.

İşverenin işçiyi koruma borcuna aykırı davranması; işçinin maddi ve manevi zararlarını tazmin etme sonucunu ortaya çıkaracaktır. İşçinin ölümü halinde ise yakınları destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat isteyebilirler³⁶⁷.

4.2.1. Maddi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalıların uğradıkları bedensel veya manevi zararların kusurlu taraflardan tazmini konusunda iş ve sosyal güvenlik mevzuatındaki boşluk Türk Borçlar Kanununun ilgili maddeleri ile telafi edilmeye çalışılmıştır³⁶⁸.

Maddi tazminata yol açabilecek bedensel zarar, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda bir organın kopması, kırılması, yaralanması veya görme ya da işitme duyularının azalması veyahut yitirilmesi, kalp krizi geçirilmesi biçiminde ortaya çıkabilir. Aynı şekilde vücut yapısında bir değişiklik söz konusu olmaksızın iş kazası

³⁶⁴ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.612.

³⁶⁵ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.314.

³⁶⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2004, s.744-745.

³⁶⁷ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.614.

³⁶⁸ Saadettin Baysal, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri*, Ankara: YODCEM Yayın No: 4, 1999.

veya meslek hastalığı sonucunda ruhsal durumun bozulması, psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması da beden bütünlüğünün ihlali sayılır³⁶⁹.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı, tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından veya kaybindan doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar gibi zararlara uğrayabilir.

Türk Borçlar Kanununun 54. maddesi uyarınca, yukarıda belirtilen zararlara uğrayan kişi, bu zararlarının giderilmesini isteyebilir. Bedensel zarara uğrayan kişi çalışma gücünü geçici olarak kaybetmiş ve hükümden evvel tamamıyla iyileşmişse, çalışmadığı günler nedeniyle yoksun kaldığı ücret tazmin edilir.³⁷⁰ Bu kapsamda bir iş kazası sonucu yaralanan sigortalı çalışamamasından kaynaklanan ücret kayıplarının yanında, iş gücü kaybı nedeni ile ileride sağlayacağı ücretleri, tedavi masraflarını bunlar için yapılan ek masrafları dahi işverenden isteyebilir³⁷¹.

Bu tür davalarda talep edilebilecek tazminat miktarı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararlar sınırlıdır. Başka bir ifadeyle ek zararların giderilmesine yöneliktir. Aksi durumda mükerrer ödeme söz konusu olacaktır. Sigortalının kusurunun olması halinde bu kusur oranında hakimce takdir edilen bir miktar indirim yapılacaktır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesabında kaza veya hastalık meydana gelmemiş olsaydı sigortalı hangi maddi durumda olacak idiyse o durumun sağlanması amaçlanır. Bunun için de iş kazası tarihi ile yaşam süresinin bitim tarihine kadar olan zaman dilimi içinde, uygun neden sonuç bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle mal varlığında meydana her türlü gelir kayıpları hesaplanarak sigortalıya ödenir³⁷².

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalının uğradığı zararın belirlenmesinde "iş görebilme çağı" ve "yaşam süresi" önemli unsurlardır. İş görebilme

³⁶⁹ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.329.

³⁷⁰ Reisoğlu, s.192.

³⁷¹ Ural Fer, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda, Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara: YODÇEM Yayın No: 5, 2001 Aktaran Selim Gündüz, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucunda İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları", Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2005, s.141.

³⁷² Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.331.

çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır. sigortalının ömrünün sonuna kadar çalışmayacağı kabul edildiğinde sigortalının iş görebilme süresinin yaşam süresinden daha kısa olduğu, sigortalının çalışma hayatını belli bir süre sonra emekliye ayrılmak suretiyle sona erdireceği düşünülmektedir³⁷³.

Yargıtay, sigortalının uğradığı zararın tazmini davasında çalışma gücünün kaybı geçici olmadığında zarar gören sigortalının ne kadar yaşayacağı ve iş görebilme çağında ne kadar kazanç elde edeceğinin belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir³⁷⁴.

Ayrıca Yargıtay, işverenin hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için yapılan iş ile olay arasında illiyet bağının bulunması gerektiğini³⁷⁵, bu tür tazminat davalarının nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu'nca (Sosyal Güvenlik Kurumu) karşılanmayan zararların giderilmesine ilişkin olduğunu, bu bakımdan tazminat belirlenirken maluliyet oranı, kusur oranı ve kanuni nedenler indirildikten sonra Kurum tarafından bağlanan peşin sermaye değerinin indirilmesi suretiyle tazminatın belirlenmesi gerektiğinin Yargıtay'ın yerleşik görüşlerinden olduğunu, yapılan hesaplama sonucunda, davacının tazminat alacağını Kurum tarafından tümüyle karşılandığı tespit edildiğinde davanın reddinin gerektiğini ve istek olduğu takdirde faize hükmedilmesinin zorunlu olduğunu belirtmektedir³⁷⁶.

4.2.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Sigortalının uğradığı iş kazası veya yakalandığı meslek hastalığı sonucu ölmesi durumunda, ondan olan desteklerini yitiren yakınları destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler.

Türk Borçlar Kanununun 53.maddesinde; *ölüm halinde uğranılan zararların özellikle; cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma*

³⁷³ Demircioğlu, Güzel, s.198.

³⁷⁴ Yarg. 9.HD, 13.11.1984 tarih, E.8500, K.9768, Aktaran: Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2001, s. 119.

³⁷⁵ Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, s.224.

³⁷⁶ Yarg. 21.HD, 20.12.2004 tarih, E.2004/8895, K.2004/11364, Yarg.9.HD, 22.03.1991 tarih, E.1991/6272, K.1991/6421, Yarg.9.HD. 20.02.1992 tarih, E.1991/13706, K.1992/1992, Aktaran: Karakaş, s.141-142.

*gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları zararlar olduğu hükme bağlanmıştır*³⁷⁷.

Bu maddedeki hükme paralel bir düzenleme de yine aynı Kanunun 417.maddesinde yer almıştır. Buna göre; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin bu hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir³⁷⁸.

Destekten yoksun kalma tazminatının ana gayesi; destekten yoksun kalan şahsın veya şahısların iş kazası neticesinde ölüm meydana gelmese idi destekten ne kadar yardım görecekti idiyse bu miktarın yani zarar ve ziyanın karşılanmasıdır³⁷⁹.

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak sağlayabileceği kazancından ayrılmak suretiyle desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım tutarının bunlara peşin olarak ve toptan ödenmesidir. Diğer bir ifadeyle, bu tazminatın amacı, destek yaşamış olsaydı yardım ettiği kimselere yapabileceği yardımların sağlanmasıdır³⁸⁰.

Türk Borçlar Kanununun 53.maddesi dışında, özellikle ölen çocuğun yetiştirilmesi ve eğitimi için yapılmış giderler, bir taşınmazın düşük fiyatla satılması, yakınının ölümüne üzülmeye sonucu geçirilen sinir buhranlarından ötürü yapılan iyileştirme giderlerinin bu madde hükmü gereğince giderime konu olamayacağı belirtilmektedir. Yargıtay bu konuyla ilgili bir kararında davacının çocuklarını

³⁷⁷ Ülgen, s.14.

³⁷⁸ Ülgen, s.115.

³⁷⁹ Kılıç, s.201.

³⁸⁰ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.342.

yetiştirmek üzere yapmaya zorunlu bulunduğu giderlerin tazminat sorumlusuna yükletilmesini kanun hükümlerine elverişli bulmamıştır³⁸¹.

Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların doğal akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü olasılık bulunan kişidir. Bu nedenle desteklenenlerin mutlaka sigortalının mirasçısı olması gerekmez. Benzer şekilde desteğin kanundan veya sözleşmeden doğan bir bakma yükümlülüğü altında bulunması da gerekli değildir³⁸².

Ölen şahsın çocukları, hayatta kalan eşi, ölen kimse tarafından bakılmakta olan diğer şahıslar, örneğin nişanlısı, o yerdeki örf ve adet gereğince, ölenle, imam nikahıyla karı-koca gibi yaşamakta olan kadın veya ölen kimse tarafından büyütölmekte olan çocuklar destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilirler³⁸³.

Destekten yoksun kalma tazminatının istenebilmesi için ölen sigortalının sağığında desteklenenlere fiilen ve devamlı olarak yardım etmesi dışında iki koşulun daha, yani bakım gücü ve bakım ihtiyacının bir arada bulunması gerekir. Eğer bakım gücü yoksa destekten, bakım ihtiyacı yoksa desteklenenden söz edilemez³⁸⁴.

Bakım gücü ve bakım ihtiyacı unsurları ile ilgili olarak Yargıtay, destekten yoksun kalma tazminatına hükmolunabilmesi için ölenin davacılar için destek niteliği taşıması, başka bir anlatımla, davacıların bu ölüm olayı ile ölenin düzenli ve sürekli yardımlarından fiilen yoksun kalmaları ve herhalde ölen kişinin, geleceğe uzanacak şekilde bakım gücüne sahip olması gerektiğine hükmetmiştir³⁸⁵.

Yargıtay başka bir kararında da Sosyal Sigortalar Kurumu (Sosyal Güvenlik Kurumu) tarafından kazalının anne/babasına bakımlı olmadığı (sürekli ve düzenli bakmadığı) sonucuna varılarak gelir bağlanmadığı, mevcut deliller uyarınca davacı anne

³⁸¹ Yarg. 9. HD. 19.6.1967 tarih, E.5189, K.5272, Aktaran: Mustafa Reşit Karahasan, **Tazminat Hukuku, Maddi-Manevi**, İstanbul: Beta Yayınları, 1996, s.120.

³⁸² Sözek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.342.

³⁸³ Reisoğlu, s.188.

³⁸⁴ Sözek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.342.

³⁸⁵ Yarg. 10. HD. 01.06.1976 tarih, E.10082, K.4265, Aktaran: Karahasan, s.138.

babanın ölen çocuklarının kendilerine destek olduğunu kanıtlayamadıkları için destekten yoksunluk tazminatı alamayacakları sonucuna vardığı görülmüştür³⁸⁶.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında, sadece sigortalının iş görebilme çağıının sonu olan 60 yaşının sonuna kadar olan aktif kazançları değil, bu süreden sonra yaşlılık aylığı alacağı pasif dönem de göz önünde bulundurulur. Yargıtay'ın uygulaması da bu yöndedir³⁸⁷.

Uygulamada destekten yoksun kalma tazminatının saptanmasında her şeyden önce iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölüm durumunda sigortalının o andaki geniş anlamda ücretinden hareket edilir. Buna göre ölüm olayı gerçekleşmeseydi PMF yaşam tablosuna göre desteğin muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar yaşasaydı elde edebileceği kazancı hesaplanır. Desteğin gelirin, desteklenenlerin her birine yaşasaydı ne kadar pay ayıracağıının saptanmasında, yardım ettiği kimselerin sayısı, bunların bakım ihtiyacı, yaş ve cinsiyetleri, başka bir gelire sahip bulunup bulunmadıkları, sosyal açıdan sürdürmekte oldukları yaşam tarzları, aradaki yasal ve duygusal yakınlık derecesi gibi hususlar göz önünde tutulur³⁸⁸.

Ayrıca tazminat alacaklısının olay nedeniyle zenginleşmesinin önlenmesi ve zarar görenin sadece önceki ekonomik durumuna getirilmesi gerekeceğinden tazminat miktarından duruma göre bazı indirimlerin yapılması zorunludur. Örneğin, desteklenen eğer desteğin mirasçısı ise elde ettiği miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, özel sigortadan elde edilen tazminatlar, destek için artık yapılması gerekmeyen giderler saptanan zarardan düşülerek tazminat miktarı belirlenir³⁸⁹.

4.2.3. Manevi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalı, bedensel veya ruhsal bir zarara uğrarsa işverenden maddi tazminatın yanı sıra manevi tazminat da isteyebilir.

³⁸⁶ Yarg. 21. HD.16.09.2003 tarih, E.2003/7075, K.2003/6974, Aktaran: Karakaş, s.171.

³⁸⁷ Demircioğlu, Güzel, s.199.

³⁸⁸ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.348.

³⁸⁹ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.349.

5510 sayılı Kanunda, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalıya veya yakınlarına yapılacak yardımların neler olduğu belirtilmiştir. Ancak, bu yardımlar arasında iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda uğranılan manevi zararın telafisine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Benzer şekilde, 4857 sayılı İş Kanununda da manevi tazminata ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda manevi tazminat elde etme hakkı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanununun 56. maddesinde manevi tazminata ilişkin olarak; "*Hakim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi 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*³⁹⁰. Hükümü yer almaktadır. Bu hüküm uyarınca manevi tazminata hükmedilmektedir.

Manevi tazminatla, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ızdırap bir nebze giderilmeye çalışılır. Her ne kadar bu acı ve elem maddi zarar gibi parayla ölçülmesi imkansızsa da, söz konusu tazminatla sigortalının ızdırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi açıdan tatmin edilmesi amaçlanır. Aynı şekilde sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölümü halinde, yakınlarının uğradığı acı ve ızdırap bu tazminatla giderilmeye çalışılır³⁹¹.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına göre, manevi tazminata hükmedilebilmesi için; eylem, zarar, zarar ile eylem arasında illiyet bağı, eylemin hukuka aykırı olması ve sigortalının cismani zarara uğraması koşullarının varlığı aranmalıdır. Yine Yargıtay'a göre uğradığı iş kazasında tam kusurlu olduğu tespit edilen sigortalı manevi tazminat isteyemez. İş kazasında yaralanan sigortalı için manevi tazminata karar verilebilmesi bakımından, mutlaka sigortalının kazanma gücünde bir

³⁹⁰ Ülgen, s.14-15.

³⁹¹ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.350.

kaybın doğmuş olması gerekmez. Sigortalının cismani zarara uğraması, acı ve ızdırap çekmesi manevi tazminat verilmesi için yeterlidir³⁹².

İş kazası veya meslek hastalığı, beden bütünlüğü zarara uğrayan sigortalının yakınlarında bir bunalım veya şok yaratmışsa söz konusu kişilerin doğrudan doğruya beden bütünlüğü zarara uğramış olur ve bu kişiler de işverenden koşulları varsa manevi tazminat talep edebilirler. Yargıtay'ın bir kararında, manevi tazminata hükmedebilmek için yakınların ruh sağlığının ağır bir şekilde bozulması gerektiği ve bu şart gerçekleştiği takdirde yakınlarının zararları ile haksız eylem arasında uygun illiyet bağı mevcut olduğundan yansıma yoluyla değil, doğrudan zarara uğramanın söz konusu olduğu belirtilmiştir³⁹³.

İş kazası sonucunda ölen sigortalının çocukları da manevi tazminat isteyebilirler. Yargıtay'a göre, babaları iş kazasından dolayı öldüğü sırada henüz ana rahminde bulunan çocukla bir buçuk yaşında bulunan çocuk için dahi manevi tazminat istenebilir³⁹⁴. Çocukların yanı sıra manevi tazminat isteme hakkı olan diğer şahıslar ise şahsın eşi, torunları, anne ve babası, kardeşleri ve nişanlısı olarak sayılabilir³⁹⁵.

Manevi tazminat iş kazası veya meslek hastalığından doğan elem ve ıstırapın kısmen de olsa hafifletilmesi için yapılan bir ödeme olduğundan, tazminatın bu amacı karşılayacak nitelikte olması gerekir. Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararına göre, manevi tazminatın belirlenmesinde, olayın oluş şekli, müterafık kusur oranları, duyulan elem ve ızdırap, tarafların ekonomik ve sosyal durumu, hak ve nesafet kuralları dikkate alınmalıdır³⁹⁶.

4.2.4. İşverenin Türk Borçlar Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğunun Sınırı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan yardım ve ödenekler götürü nitelik taşıdıklarından çoğu kez zarara uğrayan

³⁹² Çelik, s.142-143.

³⁹³ Yarg. 10. HD. 15.06.2000 tarih, E.4733, K.4833 Aktaran: Reisoğlu, s.219.

³⁹⁴ Yarg. 9. HD. 30.06.1970 tarih, E.2600, K.7353. www.hukukturk.com.tr (22.12.2011)

³⁹⁵ Reisoğlu, s.220-221.

³⁹⁶ Yarg.21.HD. 10.04.2003 tarih, E: 2003/3410, K: 2003/3173, Aktaran: Karakaş, s.164.

sigortalı veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamazlar. Bunun gibi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, zarara uğrayan sigortalının veya desteğinden yoksun kalanların manevi zararlarını karşılayacak herhangi bir ödeme de yapılmaz³⁹⁷.

İş ve sosyal güvenlik mevzuatımızda, sigortalı veya hak sahiplerinin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sağlanan haklar dışında kalan zararlarını işverenden isteyip isteyemeyecekleri konusunda bir düzenleme yer almamıştır. Ancak sigortalının veya ölümü halinde destekten yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları için işverene başvurabilecekleri hem öğreti de hem de yargısal içtihat tarafından kabul edilmektedir³⁹⁸.

İşverenin bir iş kazası veya meslek hastalığı karşısındaki sorumluluğu daha çok tehlike-risk kuramına dayandırılmaktadır. Bununla birlikte bu sorumluluğun, sınırsız sorumluluk olarak kabulü de hakkaniyet ilkesi dışına çıkılması sonucunu doğurmaktadır.

Türk iş hukuku öğretisinde işverenin iş kazasından veya meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda görüş birliği yoktur. Öğretide işverenin, işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğunu kusursuz sorumluluk esasına dayandıran yazarlar olduğu gibi kusur sorumluluğu esasına dayandıran yazarlar da bulunmaktadır³⁹⁹.

Zararın ortaya çıkmasına ve artmasına sigortalının eylemi neden olmuşsa işverenin sorumluluğu sınırlanmış olur. Uğradığı bir zarar karşısında kasıtlı olarak tedaviyi kabul etmeyen birinin, bu tutumu nedeni ile artan zararını talep etmesinin hukuksal bir mantığı yoktur. Zarara uğrayan kişi, kazanın oluşmasında kusurlu bulunmuş ise, kendi kusuru kadar ki zarar bölümünü karşı taraftan talep edemeyecektir. Aksi takdirde kişinin kusurundan doğan zararın bir başkasına ödettirilmesi gibi hukuksal olmayan bir durum yaratılmış olacaktır.

Kazaya kasıt veya ağır ihmali ile yahut tedbirsizliği ile neden olanlarla, olayda hiç kusuru olmayan işveren eşit tutulmamış, böyle bir durumda işverenin ödemek

³⁹⁷ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.315.

³⁹⁸ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.315.

³⁹⁹ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.317.

zorunda kalacağı tazminat miktarı işvereni zor durumda bırakacaksa, hakime bu durumda da tazminat miktarından indirim yapma yetkisi tanınmıştır.

İşverenin sorumluluğuna getirilmiş olan ikinci sınır ise, sigortalının zararının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmış olmasıdır. Bu sınırlama zarar kavramının tanımından kaynaklanmaktadır. Zarar kişinin mal varlığında meydana gelen azalmadır. Sigortalının bir iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle zarara uğramasını takiben bu mal varlığı azalması herhangi bir nedenle giderilmiş ise bir zarardan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Yargıtay, sigortalı veya hak sahiplerinin haklarını almak için öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmaları ve mahkemece tazminata hükmedilmeden bunun sonucunun beklenmesi gerektiğini karara bağlamaktadır. Gerçekten Yargıtay'a göre iş kazası iddiası ile açılan tazminat davaları sigorta gelirleri ile karşılanmayan zararın ödetilmesi ilkesine dayanır. Bu nedenle, öncelikle, davacının Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurarak, iş kazası sigortasından kendisine gelir bağlanması için girişimde bulunması, sonuç alamadığı takdirde, olayın bir iş kazası olduğu ve kendisine gelir bağlanması konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine dava açması ve mahkemece de açılacak o davanın sonucunun beklenmesi gerekir⁴⁰⁰.

4.2.5. Zamanaşımı

İş kazası veya meslek hastalığı tazminatları açısından zamanaşımı ayrı bir hükümle düzenlenmiş değildir. Ancak Türk Borçlar Kanununun 146.maddesi hükmü, zamanaşımı hakkında genel bir düzenleme olup, yasada hakkında farklı bir düzenleme bulunmayan hallerde, anılan hükmün öngördüğü on yıllık zamanaşımı uygulanır⁴⁰¹. Yargıtay da pek çok kararında on yıllık zamanaşımının uygulanması gerektiğini vurgulamıştır.

İş güvenliği tedbirlerinin alınmamasından doğan zarar, akdi sorumluluk yanında haksız fiil sorumluluğu da doğurur. Bu durumda dava haklarının yarışmasından

⁴⁰⁰ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.316.

⁴⁰¹ Selahattin Tekinay ve Diğerleri, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993, s. 1034.

söz edilir. İşçi isterse haksız fiil hükümlerine dayanabilir. Ancak bu durumda işverenin kusurunu ispat yükü işçiye ait ve dava bir yıllık haksız fiil zamanaşımına tabi olacaktır. Oysa akdi sorumlulukta, kusursuz olduğunu ispat yükü işverene ait ve zamanaşımı süresi on yıldır⁴⁰².

Yargıtay'a göre, meydana gelen kaza nedeniyle açılmış olan ceza davasına zarar gören tarafından şahsi hak saklı tutularak müdahale edilmesi zamanaşımını kesen nedenlerden değildir. Zamanaşımının kesilmesi için, şahsi hak tutarının açıklanması gerekmektedir. Başka bir kararında Yargıtay, kaza sonucu belirlenen zarar tutarının icra takibine konu edilmesi ile zamanaşımının kesilmiş olduğuna karar vermiştir⁴⁰³.

4.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğu

Bir ülkede gerek sosyal devlet anlayışının gerçekleşmesi gerek çalışma barışının kurulabilmesi sadece bu yönde mevzuat düzenlemelerinin getirilmesiyle değil, bunların uygulanmasının etkili bir biçimde denetlenmesiyle sağlanabilir. Konunun önemi ve kamu düzeni ile ilgisi nedeniyle iş mevzuatının denetimi ülkemizde bir devlet ödevi olarak kabul edilmiştir. İş Kanununun 91.maddesinde "Devlet çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder" denilmek suretiyle bu durum hükme bağlanmıştır⁴⁰⁴.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24.maddesinde ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılacağı hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve

⁴⁰² Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.616.

⁴⁰³ Yarg. 4.HD., 21.01.2008, 4000/286, Yarg. 17.HD. 24.04.2007, 2402/1349 Aktaran: Mesut Balci, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulanması ve İçtihatlar**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2008, s. 486.

⁴⁰⁴ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.724-725.

işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür⁴⁰⁵.

Aynı Kanunun geçici 1.maddesine göre de, diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

İş hayatının denetiminin esas itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilmiş iş müfettişleri vasıtasıyla yapılacağı ifade edilmişti. Bu amaçla Bakanlıkta İş Teftiş Kurulu ve taşra teşkilatında İş Teftiş Grup Başkanlıkları kurulmuştur. İş teftişi iş hukukunun en önemli konularından birini teşkil etmesine rağmen iş müfettişlerinin sayısı yetersizdir. Bu nedenle iş müfettişi sayısının artırılması gerekmektedir. Mevcut müfettiş sayısı ile her yıl işyerlerinin ancak %5'i denetlenebilmektedir⁴⁰⁶.

Hukukumuzda, iş müfettişleri yaptıkları denetimlerde mevzuata aykırı durumları saptadıkları takdirde ya mevzuata aykırılığın giderilmesi için işverene bir önel verecekler veya derhal idari para cezası ya da ceza kovuşturması sürecini başlatacaklardır⁴⁰⁷.

İş Teftişi Tüzüğü'nün⁴⁰⁸ 22. maddesine göre, "İşyerinde teftiş sırasında saptanan eksiklik ve mevzuata aykırılıklardan teftiş süresi içinde tamamlanabilecek ve düzeltilebilecek olanlar, bu süre içinde işverene tamamlattırılır. Durum, müfettişçe teftiş defterine yazılır ve raporda belirtilir. Tamamlanması için mevzuatça önel verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanmaması iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel verilebilir.

İşverenler, bu önel içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine⁴⁰⁹ bildirmekle yükümlüdürler.

⁴⁰⁵ Orhan, s.44.

⁴⁰⁶ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.673.

⁴⁰⁷ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.729.

⁴⁰⁸ RG., 28.08.1979, 16738.

⁴⁰⁹ Mevcut durumda Bölge Çalışma Müdürlüklerinin yerini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aldığından bildirimlerin de buraya yapılması gerekir.

Grup başkanlarınca bölge çalışma müdürlüklerine gönderilen raporlarda, çalışma mevzuatına aykırı tutumları saptanan işveren veya işveren vekilleri hakkında çalışma müdürlüklerince, yasal kovuşturma yapılmak üzere yetkili makamlara (cumhuriyet savcılığı) başvurulur".

Cumhuriyet savcısı yapacağı hazırlık soruşturmasının sonucunda kamu davası açmaya gerek bulunup bulunmadığına karar verir⁴¹⁰.

6331 sayılı Kanuna göre işverenin veya işveren vekilinin almadığı her bir iş sağlığı ve güvenliği tedbiri için idari para cezası uygulanır. Tedbirin alınmadığı her ay ceza tekrarlanır. İşyerinde çalışanların hayatı için tehlikeli bir hususun tespiti halinde işyerinde işin durdurulması da mümkündür⁴¹¹. 6331 sayılı Kanunda yer alan yaptırımlar genellikle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmeden müfettişlerce yapılan denetimler sonucunda önleyici tedbirlerin yetersizliği nedeniyle uygulanan yaptırımlardır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 6331 sayılı Kanun uyarınca işverenlerin uymaları gereken yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak idari para cezaları Kanunun 26.maddesinde düzenlenmiştir⁴¹². Söz konusu idari para cezaları aşağıdaki tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6
6331 sayılı Kanuna Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

Kanuna Aykırı Fiil	Uygulanacak İdari Para Cezası Tutarı
Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil 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 yapmamak	2.000 TL

⁴¹⁰ Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.733.

⁴¹¹ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.617.

⁴¹² Umut Topçu, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Getirilen İdari Para Cezaları”, **E-Yaklaşım**, sayı:238, (Ekim 2012), s.511-517.

İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyip denetlememek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamamak	2.000 TL
İşyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmemek	Görevlendirilmeyen her bir uzman ve hekim için 5000 TL, görevlendirilme yapılmadığı sürece ayrıca her ay için 5.000 TL
İşyerinde iş hekimi dışında diğer sağlık personelinin görevlendirmemek	2.500 TL, görevlendirme yapılmadığı sürece ayrıca her ay için 2.500 TL
Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekan ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamamak	1.500 TL
İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamamak	1.500 TL
Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmemek	1.500 TL
Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek	Yerine getirilmeyen her bir tedbir için 1.000 TL

Tablo 6'nın devamı

Kanuna Aykırı Fiil	Uygulanacak İdari Para Cezası Tutarı
İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkilerini, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlamak	1.500 TL
İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmamak	1.500 TL
Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak	3.000 TL, ayrıca risk değerlendirmesi yapılmadığı sürece takip eden her ay için 4.500 TL
İş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamamak	1.500 TL
Yasanın acil durum planları, yangınla mücadele ve ilkyardım hükümlerine aykırı hareket etmek	Her bir aykırılık için 1.000 TL, devam ettiği her ay için 1.000 TL
Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda Yasanın işyeri tahliyesi hükümlerine uymamak	1.000 TL, devam ettiği her ay için 1.000 TL
İş kazası ve meslek hastalığıyla ilgili kayıtları tutmamak, inceleme yaptırmamak ve rapor tutmamak	1.500 TL
İş kazası ve meslek hastalığını yasal süresi içinde SGK'ya bildirmemek	2.000 TL
Çalışanların sağlık gözetimini yaptırmamak ve sağlık raporu almamak	Her bir çalışan için 1.000 TL
İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanları bilgilendirmemek	Bilgilendirilmeyen her bir çalışan için 1.000 TL
17. madde kapsamındaki eğitim görevini yerine getirmemek	Her bir çalışan için 1.000 TL
İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların görüşlerini almamak ve katılımlarını sağlamamak	1.000 TL
Çalışan temsilcisi görevlendirmemek	1.000 TL

Tablo 6'nın devamı

Kanuna Aykırı Fiil	Uygulanacak İdari Para Cezası Tutarı
Çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının görevlerini yürütmeleri nedeniyle haklarını kısıtlamak ve görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkanı sağlamamak	1.000 TL
Çalışan temsilcilerinin, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için getirdikleri önerileri dikkate almamak	1.500 TL
Elli ve üzeri çalışanı bulunduğu halde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmamak, kurulun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kararlarını uygulamamak ve 22. Maddedeki diğer yükümlülükleri ihlal etmek	Her bir aykırılık ve ihlal için 2.000 TL
Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır.	Koordinasyonu sağlamayan ve uyarı görevini yerine getirmeyen yönetimler hakkında 5.000 TL
İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya engel olmak	5.000 TL
Bakanlığın, eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmasına engel olmak	5.000 TL
İş yerinde işin bir bölümü veya tamamının durdurulması kararı verildiği halde karara uymamak	10.000 TL
İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka iş vermemek	Her bir çalışan için 1.000 TL, ihlalin devam ettiği her ay için yine 1.000 TL

Tablo 6'nın devamı

Kanuna Aykırı Fiil	Uygulanacak İdari Para Cezası Tutarı
Büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamamak	50.000 TL
Güvenlik raporu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek	80.000 TL
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre çıkarılan yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri ihlal etmek	Her bir ihlal için 1.000 TL

Kaynak: Sadettin Orhan, **100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası**, 1.Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2012, s.48-51

6331 sayılı Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu il Müdürü tarafından verilmektedir. İdari para cezalarının tebliğinden itibaren 30 gün içinde ödenmesi gerekir. Süresinde ödenen (30 gün) idari para cezaları için, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu gereğince ¼ oranında peşin ödeme indirimi uygulanmak suretiyle, ¾ oranında Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğü tarafından tahsil edilmektedir. İdari para cezaları, tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilmektedir⁴¹³.

5510 sayılı Kanunun 59.maddesine göre; bu Kanunun uygulanması bakımından Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile yetkilendirilmiş denetim elemanları olan SGK Müfettişleri ile SGK Denetmenlerinin de 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisine haiz oldukları hükme bağlanmıştır⁴¹⁴. Ancak iş müfettişleri çalışma hayatı ile ilgili tüm mevzuatın uygulanmasını denetleyebildikleri halde, Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurlarının görev alanı sadece 5510 sayılı Kanunun uygulama alanı ile sınırlıdır⁴¹⁵. Bu anlamda İş müfettişlerince yapılan iş sağlığı ve güvenliği denetimleri daha çok kaza ve hastalıklardan önce alınan veya alınması

⁴¹³ Raşit Ulubey, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İdari Para Cezaları ve İşin Durdurulması Yaptırımı", **E-Yaklaşım**, sayı:239, (Kasım 2012), s.482-487.

⁴¹⁴ Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, s.357.

⁴¹⁵ Bayram, s.64.

gereken tedbirlere yönelikken, SGK denetimleri kaza sonrası durum tespitine yönelik denetimlerdir⁴¹⁶.

Ayrıca, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu ile belediyelerin de çeşitli yasalardan kaynaklanan ve iş sağlığı ve güvenliği denetimi kapsamında değerlendirilebilecek görev ve yetkileri mevcuttur. Buna karşın iş sağlığı ve güvenliği denetimi konusunda yetkili kamu kurumları arasında yeterli bir iletişim, planlama ve koordinasyonun sağlanabildiğini söyleyemeyiz⁴¹⁷. Bu durum denetim faaliyetinin etkinliğini azaltan sebeplerden birisidir.

Bu bağlamda etkin ve başarılı bir iş sağlığı ve güvenliği denetimi konusunda yetkili kurumlar arasında etkin bir iletişim ve uyum sağlanması gerekmektedir. Ancak denetimler sadece ceza odaklı denetim anlayışına dayalı olmayıp; bunun yanında bilgilendirici, teşvik edici ve yönlendirici ilke ve kuralları da içermelidir. Bu kapsamda denetim elemanları iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasını sağlamak üzere işverenleri tedbir alma konusunda özendirmeli, yönlendirmeli, bilgilendirmelidir. Sonuç itibarıyla işverenlerin kendiliğinden tedbir alır hale getirilebilmeleri sağlanmalıdır⁴¹⁸.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği denetimine ilişkin olarak emredici yasal ve idari düzenlemelerin esas amacı da iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. Önleyici tedbirlerin uygulanması durumunda iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenebilecektir⁴¹⁹.

4.4. İşverenin Türk Ceza Kanunu Kapsamındaki Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda⁴²⁰ da cezai yaptırımlar öngörülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamış olması nedeniyle işyerlerinde iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda,

⁴¹⁶ Orhan, s.45.

⁴¹⁷ Bayram, s.45.

⁴¹⁸ Bayram, s.13-14.

⁴¹⁹ Bayram, s.13.

⁴²⁰ RG., 12.10.2004, 25611.

işverenler veya vekilleri hakkında Türk Ceza Kanunu gereğince işlem yapılmaktadır⁴²¹. Türk Ceza Kanununda öngörülen yaptırımların uygulanması için bir yaralanma ya da ölüm vakasının meydana gelmesi gerekmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı incelemesi sonucunda düzenlenen raporda, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde; işverenin kastı, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü kişilerin kusurunun olup olmadığı konusunda bir analiz ve değerlendirme yapılmaktadır. Yapılan değerlendirme sonucunda sigortalı, işveren ve üçüncü kişilerin eylemleri ile zararlandırıcı olay arasında bir nedensellik bağı kurularak ilgililerin kusur oranları da belirlenmektedir⁴²².

İş kazaları ve meslek hastalıklarının bir kısmı işverenin hiçbir kusuruna dayanmayan, tüm önlemlerin alınmasına rağmen önlenemeyecek nitelikte sebeplerden ileri gelmektedir. Bu haller dışında işverenin işçiyi gözetme ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğüne aykırı hareket etmesinden kaynaklanan kazalarda ise işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu doğmaktadır. İşverenin hukuki sorumluluğunun çeşitli sonuçları maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı biçiminde ortaya çıkarken, cezai sorumluluk açısından değerlendirmeler taksir müessesesi üzerinde yoğunlaşmaktadır⁴²³.

Bu kapsamda işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sebebiyle oluşan iş kazaları aynı zamanda Türk Ceza Kanunu bakımından taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarının ortaya çıkmasına da yol açmaktadır. Ceza hukuku alanına giren bir iş kazasından söz edebilmek için yaralanan veya ölen kişinin işçi olması, kazanın işin yürütülmesi kapsamında meydana gelmesi, kaza sonucunda yaralanma veya ölüm vakasının gerçekleşmiş olması gerekir. Ölüm ve yaralanmayla sonuçlanmayan kazalar ceza hukuku alanına girmemektedir⁴²⁴.

⁴²¹ Resul Kurt, **İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar**, 3.Baskı, İstanbul: İSMMMO Yayınları, 2004, s.625.

⁴²² Bayram, s.255.

⁴²³ S.Özgür Memişoğlu, Çağatay Çınar, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, cilt: 9, sayı: 33, (2012), s.35.

⁴²⁴ Bayram, s.255 vd.

İşverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinden kaynaklanan iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaralanma ya da ölüm meydana gelmiş ise, işveren veya işveren vekilleri Türk Ceza Kanununun ilgili maddelerine göre cezalandırılırlar.

4.4.1. İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Kastı Sonucu Meydana Gelmesi Durumunda Cezai Sorumluluk

İş kazası veya meslek hastalığının işveren veya işveren vekilinin kastı sonucu meydana gelmesi durumunda Türk Ceza Kanununun 21.maddesine göre sorumlulukları söz konusu olacaktır.

Kast, kusurluluğun temel biçimidir. Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, kanundaki tanıma uyan hareketi bilerek ve isteyerek yapmadır. Buna göre kastın bilme ve isteme olmak üzere iki unsuru vardır⁴²⁵. Kastın varlığı için failin iradesi hem davranışın gerçekleşmesine hem de sonucun gerçekleştirilmesine yönelmiş olmalıdır. Yani netice gerçekleştirilen davranışın ürünü olmalıdır⁴²⁶. Kastı çeşitlerine göre aşağıdaki gibi ayırma tabi tutabiliriz.

4.4.1.1. Başlangıçta Kast-Eklenen Kast

Neticeyi meydana getirmeye yönelik hareketlerin yapıldığı anda var olan kasta, **başlangıçta kast** denir. Buna karşın, hukuka uygun biçimde yapılmaya başlanan harekete sonradan suç kastının eklenmesiyle işlenen suçlardaki kasta ise **eklenen kast veya sonradan meydana gelen kast** denir. Örneğin kendinin zannederek aldığı eşyanın başkasına ait olduğunu sonradan fark ettiği halde çantasına koyup götüren kişinin kastı, eklenen kasttır⁴²⁷.

⁴²⁵ Nur Centel, Hamide Zafer, Özlem Çakmut, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, 5.Baskı, İstanbul: Beta yayınları, 2008, s.379.

⁴²⁶ Nevzat Toroslu, **Ceza hukuku**, 3.Baskı, Ankara: Savaş yayınları, 1994, s.89.

⁴²⁷ Centel, Zafer, Çakmut, s.385-386.

4.4.1.2. Doğrudan Kast-Dolaylı (Olası) Kast

Diğer bir kast çeşidi ise doğrudan kast ve dolaylı(olası) kast ayrımı şeklindedir. Failin gerçekleşmesini istediği sonuçlara ilişkin kasta **doğrudan kast** denir. Başka bir ifadeyle, sonuç failin istediği sınırlar içinde kalmış ise doğrudan kast söz konusudur. Buna karşılık fail tarafından, muhtemel olarak öngörülen sonuçlara ilişkin kasta ise **dolaylı (olası) kast** denir⁴²⁸. Dolaylı kastta fail, suçun gerçekleşmesinin mümkün olduğunu görmekte, ancak bunu umursamamakta ve *olursa olsun* demektedir. Örneğin fail, öldürmek istediği kişiye ateş ederken, kurşunun, hedefin yanındaki kişiye de değmesi olasılığını görmekte, ancak değerse değsin demektedir⁴²⁹.

4.4.1.3. Genel Kast-Özel Kast

Kanunun sadece maddi fiilin bilinçli ve iradi olmasını gerekli kabul ettiği, suçun varlığı için faili harekete geçiren amacın önem taşımadığı hallerde **genel kast** söz konusudur. Buna karşın maddi fiilin bilinçli ve iradi olmasından başka, failin özel bir amaçla hareket etmesi durumunda **özel kast** söz konusudur⁴³⁰.

4.4.1.4. Ani Kast-Düşünce Kastı

Ani kast, ani bir kararla suçun işlenmesi durumundaki kasttır. Buna karşılık **düşünce kastı**, failin suç işleme kararını vermesinden sonra bu kararından dönmeyerek düşüncesini uygulamaya koyması durumundaki kasttır. Düşünce kastındaki tasarlama unsuru suçun niteliğini ağırlaştırmaktadır⁴³¹.

⁴²⁸ Toroslu, s.94.

⁴²⁹ Centel, Zafer, Çakmut, s.387.

⁴³⁰ Toroslu, s.94-95.

⁴³¹ Centel, Zafer, Çakmut, s.392.

4.4.2. İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Sigortalıların Sağlığını Koruma ve İş Güvenliği Mevzuatına Aykırı Bir Hareketi Sonucunda Meydana Gelmesi Durumunda Cezai Sorumluluk

Sigortalının işverene bağlı olarak, onun emir ve talimatları doğrultusunda çalışması, kimi hallerde sigortalının bu çalışmasının kaçınılmaz şekilde mesleki tehlikelere açık bir mahiyet arz etmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler almasını zorunlu kılmaktadır. Sigortalının, işyeri ortamının yarattığı bu tehlikelere karşı korunamaması nedeniyle ölmesi veya yaralanması işverenin taksirinden kaynaklanıyorsa işverenin cezai sorumluluğu doğacaktır. Çünkü bu durumlarda işverenin, işyerinde istenmeden meydana gelebilecek kazaları önlemeye yönelik uyulması zorunlu bir davranış kuralına uymaması söz konusu olmaktadır. Bu kapsamda Yargıtay, netice ve işverenin taksiri arasındaki illiyet bağına incelediği iş kazası kararlarında, özellikle sigortalının gördüğü iş ile ilgili yeterince eğitim almamış olmasını, işverenin taksirli davranışı olarak değerlendirmiştir⁴³².

İşverenin gözetme borcuna aykırı olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölümüne sebebiyet vermesi durumunda 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 85. Maddesi gereği, taksirle ölüme sebebiyetten dolayı, işveren iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilir. Öte yandan işveren gözetme borcuna aykırı olarak birden fazla kişinin ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa işverenin hapis cezası ağırlaştırılacaktır⁴³³.

4.4.2.1. Taksir Kavramı

Arapça kusur kökünden türetilmiş bir kelime olan taksir, kısaltma, bir işi eksik yapma, bir şeyi yapabilirken çekinip yapmama, kusur etme anlamlarına gelmektedir. Hukuki anlamda taksir, neticenin fail tarafından öngörülebilir (tahmin edilebilir) olduğu halde öngörülmemesi (şuursuz taksir, bilinçsiz taksir) şeklinde ortaya çıkabileceği gibi,

⁴³² Memişoğlu, Çınar, s.46.

⁴³³ Memişoğlu, Çınar, s.44.

neticenin öngörülmesine karşın istenmemesi (bilinçli/öngörülü taksir) biçiminde de ortaya çıkabilir⁴³⁴.

Taksir, kısaca gereğini yapmama, eksik yapma, kendisinden beklenen özeni göstermeme demektir. Taksirin varlığından söz edebilmek için neticenin öngörülebilir olması gerekir. Çünkü öngörülmesi mümkün olmayan bir neticeyi öngörmesi kişiden beklenemez. Fail gereğini yapmadığı, beklenen özeni göstermediği için hukuk düzeni kendisine sorumluluk yüklemektedir⁴³⁵.

Gerçekten de, taksirli suçların cezalandırılmasıyla insanların gitgide yoğunlaşan toplumsal yaşam içinde daha dikkatli davranmaları amaçlanmaktadır. Bu suretle, kişiler isteyerek yaptıkları bir hareketten doğan ve fakat gerçekleşmesini istemedikleri neticelerden de sorumlu tutulmaktadır. Taksirin özünde dikkat ve özen görevinin yerine getirilmemesi yatar. Ancak bunun için de bu görevin yani, dikkat ve özen görevinin yerine getirilebilmesi mümkün olmalıdır. Bu da neticenin öngörülebilir olması demektir⁴³⁶.

Bu bağlamda işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranmak suretiyle sigortalının iş kazasına uğramasına veya meslek hastalığına yakalanmasına sebep olduğu takdirde tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına yol açma suçunu/suçlarını işlemiş olacaktır. İşverenin taksire dayalı cezai sorumluluğu işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında, dikkat ve özen yükümlülüğünü ihlal ederek iş güvenliği bakımından alması gereken önlemleri almamasından, yani ihmali davranmasından kaynaklanmaktadır. İşverenin taksirle ölüm veya yaralamadan sorumlu tutulabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaması sonucunda bir ölüm veya yaralanmanın meydana gelmesi gerekir⁴³⁷.

Taksir kavramı Türk Ceza Kanununun 22.maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre **taksir**; dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir. Kişinin

⁴³⁴ Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen, Caner Yenidünya, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 5.Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2011, s.347.

⁴³⁵ Centel, Zafer, Çakmut, s.394.

⁴³⁶ Hakan Hakeri, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 6.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007, s.207.

⁴³⁷ Memişoğlu, Çınar, s.46-47.

öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde **bilinçli taksir** vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır⁴³⁸.

4.4.2.2. Taksirin Unsurları

Taksiri oluşturan ona özelliğini veren unsurlar, taksirin cezalandırılmasının kanunda öngörülmesi, dikkat ve özen görevinin yerine getirilmemesi, hareketin bilinmesi ve istenmesi, neticenin öngörülebilir nitelikte olması, neticenin istenmemiş olması ve hareket ile netice arasında illiyet bağının bulunmasıdır⁴³⁹.

4.4.2.2.1. Taksirin cezalandırılacağı konusunda kanunda hüküm bulunması

Taksirin en önemli şartlarından birisi taksirle işlenen fiilin cezalandırılacağına dair bir hükmün bulunmasıdır. Bu şart, taksirin kasta nazaran istisnai bir özellik taşımasının sonucudur. TCK. m.22/I'de taksirli bir fiilin cezalandırılabilmesi için kanunda buna ilişkin açık bir hükmün bulunması gerektiğine işaret edilmiştir⁴⁴⁰.

Suçlar kural olarak kasten işlenebilir. Taksirli hareketi açıkça cezalandıran bir hüküm bulunmadıkça, taksirin cezalandırılması imkansızdır. Örneğin TCK'da taksirle öldürme (TCK.m.85), taksirle yaralama (TCK.m.89) vb. suçlar düzenlenmiştir⁴⁴¹.

4.4.2.2.2. Dikkat ve özen görevinin yerine getirilmemesi

Kanun veya genel yaşam deneyiminin gereği olarak kişinin, kendi psikolojik ve bedensel durumuna göre belli durumlarda belli kurallara uygun davranma, özen gösterme ve dikkat etme görevi vardır. Bu görevi yerine getirmeyerek zararlı bir sonucun doğmasına neden olan kişi sorumlu olur. Ancak, bunun için failin özen gösterme yükümlülüğüne uyması olanaklı bulunmalıdır⁴⁴².

⁴³⁸ Bayram, s.258.

⁴³⁹ Centel, Zafer, Çakmut, s.397.

⁴⁴⁰ Hakeri, s.210.

⁴⁴¹ Artuk, Gökçen, Yenidünya, s.363.

⁴⁴² Centel, Zafer, Çakmut, s.397.

Taksir; zorunlu ve gerekli özenin gösterilmemesi nedeniyle öngörülmesi mümkün olan sonucun öngörülmemesidir. Taksirin cezalandırılma sebebi, failin neticeyi öngörmesi mümkün iken, özen görevine aykırı olarak, bu neticeyi öngörmemiş olması esasına dayanır. Failden beklenen özen, objektif ve failden bağımsız olarak değil, aksine somut olay dikkate alınarak failin kişiliği, bilgisi ve tecrübesine göre tespit edilecektir⁴⁴³.

Konumuz bağlamında dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlali, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü hukuki veya mesleki kurala ya da yetkili merciler tarafından verilmiş emir ve talimatlara aykırılık biçiminde kendini gösterebilir. Ancak beklenmeyen hal, kaçınılmazlık gibi suçu ortadan kaldıran sebeplerin varlığı durumunda işverenin sorumluluktan kurtulacağı kabul edilmektedir⁴⁴⁴.

4.4.2.2.3. Neticeye sebep olan fiilin iradi olması

Taksirli bir suçun varlığından bahsedebilmek için icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi bir hareketin olması gerekir. Yani fail neticeyi meydana getirecek hareketi bilerek ve isteyerek yerine getirmiş olmalıdır. Hareketin iradiliği bakımından icrai hareketlerde bir sorun yok iken ihmali hareketlerde tartışma söz konusudur⁴⁴⁵.

Taksirli icra suçlarında, öldürme gibi, hareketin iradiliği kolay tespit edilebilir. Ancak taksirli ihmali suçlarda, ihmali hareketin tespiti güçtür. Gerçekten de sokakta bir çukur açıp da, gereken levha ve işaretleri koymayı unutan görevlinin, bu unutkanlığı isteyerek yaptığı söylenemez denmiştir. Buna karşın, taksirli ihmali suçlarda da hareket iradi olabilir. Unutkanlık, dikkatsizlik halinde de, fail dikkatli davranmak ve gerekli özeni göstermek istememiştir⁴⁴⁶.

⁴⁴³ Hakeri, s.210.

⁴⁴⁴ Memişoğlu, Çınar, s.48.

⁴⁴⁵ Nuri Düzgün, Şerafettin Elmacı, **Olası Kast Bilinçli Taksir ve Taksirle İşlenebilen Suçlar**, 2.Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2009, s.66.

⁴⁴⁶ Hakeri, s.210.

4.4.2.2.4. Neticenin öngörülebilir olması

Netice öngörülebilir değilse, failden dikkat ve özen göstermesi beklenemez. Öngörülebilir olmayan bir netice açısından özen gösterme yükümlülüğünün bulunduğu söylenemez. Neticenin öngörülebilir olması aranmazsa, sorumluluğun kapsamı adeta sınırsız hale gelir. Fail, ancak netice öngörülebilir ise bunu öngörmediği için suçlanabilir. Neticenin öngörülebilir ve önlenabilir olup olmadığı, somut olay göz önüne alınarak belirlenmelidir. Bu belirlemede çağdaş işbölümü, uzmanlaşma ve bilgi standardı farklılıkları yanında, bireylerin eğitim, yaş, bedensel durum gibi özelliklerine göre yapılacak gruplandırmalar esas alınacağından, öngörülebilirlik kavramının tespiti göreceli bir nitelik kazanacaktır⁴⁴⁷.

4.4.2.2.5. Neticenin istenmemiş olması

Failin bilerek ve isteyerek yaptığı hareketten doğan hukuka aykırı neticeyi istenmemiş olması gerekir. Neticenin istenmemesi taksiri kasttan özellikle de olası kasttan ayırır. Neticenin istenmemesi ile neticenin öngörülmemesi birbirinden farklı hususlardır. Netice somut olayda öngörülmüş olmasına rağmen istenmemiş olabilir⁴⁴⁸.

Neticenin istenmiş olması halinde artık taksirden değil kasttan bahsedilir. Somut olayın özellikleri dikkate alınarak failin neticeyi isteyip istemediği tespit edilmelidir⁴⁴⁹.

4.4.2.2.6. Hareket ile netice arasında nedensellik bağının bulunması

Kişinin cezalandırılabilmesi için, dış dünyada meydana gelen değişiklikler bu değişikliğe neden olan iradi hareket arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Ancak kişinin cezalandırılabilmesi için nedensellik bağı tek başına yeterli olmayıp, bunun için başka değerlendirmelerin de yapılması gerekir Bu nedenle

⁴⁴⁷ Centel, Zafer, Çakmut, s.397.

⁴⁴⁸ Hakeri, s.214.

⁴⁴⁹ Artuk, Gökçen, Yenidünya, s.364.

nedensellik bağı ile sorumluluk aynı anlama gelmemekte, fakat kişinin cezalandırılabilmesi için nedensellik bağının kurulması da zorunluluk arz etmektedir⁴⁵⁰.

Bütün suçlarda olduğu gibi taksirli suçlarda da fiil ile netice arasında nedensellik bağının bulunması cezalandırmanın şartını teşkil eder. Somut olayda netice faille birlikte mağdurun veya üçüncü şahsın hareketlerinin birleşmesi sonucu meydana gelmiş olabilir. Bu gibi hallerde failin iradi hareketiyle netice arasındaki bağın kesilip kesilmediği ya da zararlı neticeye kimin hareketinin sebebiyet verdiği sorusunun çözüme kavuşturulması gerekir⁴⁵¹.

Bu bağlamda iş kazası veya meslek hastalığı üçüncü kişinin veya mağdur sigortalının kusurlu hareketlerine bağlı olarak meydana gelmişse, illiyet bağının kesilmesi sonucu işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Yargıtay'ın mağdurun kusuru sebebiyle illiyet bağının kesileceğine işaret ettiği kararlarından birinde, işverenin bilgi ve iradesine bağlı olmaksızın işçinin/sigortalının görevinin dışına çıkarak, yapılan işi izleme amacıyla üzerine çıktığı iş makinesinin faaliyeti sırasında yaralanmasında herhangi bir cezai sorumluluğa gitmediği görülmüştür⁴⁵².

4.4.2.3. Bilinçli - Bilinçsiz Taksir Ayrımı

Somut olayda netice öngörülebilir ise, bu kez ikili bir ayrıma gidilir ve failin öngörülebilir neticeyi öngörüp, öngörmediği hususu üzerinde durulur. İşte bilinçli-bilinçsiz taksir ayrımındaki kıstas budur. Eğer fail, neticeyi öngörmüş ise bilinçli (öngörülü) taksirden, öngörmemiş ise bilinçsiz (öngörüsüz) taksirden söz edilir. Bilinçli taksirde fail, normalde öngörülebilir neticeyi somut olayda da öngörmüş, buna rağmen her ne kadar öngördüğü neticeyi istemese de, yine de hareketi yapmıştır. Bilinçsiz taksirde ise fail normalde öngörülebilir neticeyi, somut olayda öngörmemiştir⁴⁵³.

⁴⁵⁰ Düzgün, Elmacı, s.73.

⁴⁵¹ Artuk, Gökcen, Yenidünya, s.366.

⁴⁵² Memişoğlu, Çınar, s.54-55.

⁴⁵³ Hakeri, s.215.

Bir suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde, o suçun taksirli haline ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır (TCK.m.22/III)⁴⁵⁴.

Bu kapsamda işverenin, iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun bilinçsiz taksire mi yoksa bilinçli taksire mi dayandırılacağıyla ilgili olarak doktrinde farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bir görüşe göre, işyerlerinde gerçekleşen birçok iş kazası işverenler tarafından kolaylıkla öngörüleebilecek basit mahiyette kazalardır. Bu tür kazalar işveren tarafından öngörülmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmamasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işverenin sorumluluğu bilinçli taksire dayandırılmalıdır. Bu görüşün aksini savunan yazarlara göre ise işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu bilinçsiz taksire dayandırılmalıdır. Çünkü, işverenin bilinçli taksirinden sorumluluğu ancak iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık sonucunda kazanın meydana gelebileceğini öngörmesi ve buna rağmen yeteneğine güvenerek bu sonucun ortaya çıkmayacağını düşündüğü hallerle sınırlı olarak söz konusu olacaktır⁴⁵⁵.

4.4.2.4. Taksirle Ölüme Sebebiyet Verme

Konumuz bağlamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyerek sigortalının iş kazasına uğramasına veya meslek hastalığına yakalanmasına neden olan işverenin hukuki sorumluluğunun yanında cezai sorumluluğu da söz konusu olacaktır. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak suretiyle sigortalının ölümüne veya yaralanmasına neden işveren veya vekili Türk Ceza Kanununun 22, 85 ve 89.madde hükümlerine göre taksirli suç faili olarak cezalandırılır⁴⁵⁶.

Türk Ceza Kanununun 85. Maddesine göre; taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla kişinin ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla

⁴⁵⁴ Centel, Zafer, Çakmut, s.402.

⁴⁵⁵ Memişoğlu, Çınar, s.50.

⁴⁵⁶ Kılıç, s.214.

kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır⁴⁵⁷.

Bu kapsamda işverenin gözetme borcuna aykırı olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölümüne sebebiyet vermesi durumunda 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 85. Maddesi gereği, taksirle ölüme sebebiyetten dolayı, işveren iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilir. Öte yandan işveren gözetme borcuna aykırı olarak birden fazla kişinin ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa işverenin hapis cezası ağırlaştırılacaktır⁴⁵⁸.

4.4.2.4.1. Suçun unsurları

Bu suçta korunan hukuki yarar insan hayatı, yaşama hakkıdır. Suçun faili ise herkes olabilir. Suçun mağduru da canlı herhangi bir insan olabilir. Cenin, henüz doğmamış bağımsız bir canlı olmadığı için suçun mağduru olamaz. Taksirle adam öldürme suçunun maddi unsurunu ölüm neticesi oluşturmaktadır. Bu suçun manevi unsuru ise taksirdir. Taksirin bilinçli veya bilinçsiz olmasının suçun oluşması bakımından bir önemi yoktur. Ancak suç bilinçli taksir ile işlenmiş ise ceza TCK. m.22/III. uyarınca üçte birden yarısına kadar artırılacaktır⁴⁵⁹.

4.4.2.4.2. Suçun özel görünüş şekilleri

Suçun özel görünüş biçimlerini, teşebbüs, iştirak ve içtima olarak ele alabiliriz. **Teşebbüs**; suç işleme kararı alıp, suç yolunda hazırlık hareketlerini tamamladıktan sonra icra hareketlerine başlayıp, ancak failin elinde olmayan nedenlerle neticeye ulaşamama halidir⁴⁶⁰.

Teşebbüs bakımından aşağıdaki şartların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir;

⁴⁵⁷ Düzgün, Elmacı, s.173.

⁴⁵⁸ Memişoğlu, Çınar, s.44.

⁴⁵⁹ Düzgün, Elmacı, s.175-176.

⁴⁶⁰ Hakeri, s.335.

- Teşebbüs bakımından öncelikle kastın varlığı gerekir.
- Fail elverişli hareketlerle suçu doğrudan doğruya işlemeye başlamış olmalıdır.
- Suç failin elinde olmayan nedenlerden dolayı tamamlanmamış olmalıdır.

Teşebbüsten söz edebilmek için, suçun kasten işlenen bir suç olması gerektiğinden, taksirli suçlarda teşebbüs söz konusu olamaz. Bu nedenle taksirle adam öldürme suçu bakımından teşebbüs mümkün değildir⁴⁶¹.

İştirak; bir kişi tarafından işlenebilen bir suçun, birden fazla kişinin önceden işbirliği yapmaları sonucunda gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. İştirakten söz edilebilmesi için ortaklar arasında iştirak iradesinin bulunması, birden fazla fail tarafından yapılmış suç sayılan hareketlerin olması ve yapılan hareketler ile netice arasında nedensellik bağının bulunması gerekir⁴⁶².

TCK' nun 40.maddesinde düzenlenen iştirak bakımından, suça iştirak için kasten ve hukuka aykırı bir fiilin yeterli olacağı belirtilmektedir. Madde metninde de belirtildiği gibi iştirakten söz edebilmek için kasten işlenen bir suçun varlığı gereklidir. Dolayısıyla, tüm taksirli suçlarda olduğu gibi taksirle adam öldürme suçu bakımından da iştirakten söz edilemez⁴⁶³.

İçtima; birden çok suçun tek failde birleşmesine suçların içtimaı denir. Suçların içtima ettiği hallerde, failin sorumluluğu belirlenirken içtima eden suçlara ilişkin cezalar ayrı ayrı toplanmamakta, aksine bu suçlardan birinin cezası esas alınmak suretiyle verilecek cezanın tespitine ilişkin prensipler ortaya konulmaktadır⁴⁶⁴.

Taksirle adam öldürme suçu başka suçlarla içtima edebilir. TCK. m.85/II.'de fiilin, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, ceza miktarının

⁴⁶¹ Düzgün, Elmacı, s.177.

⁴⁶² Seydi Kaymaz, **Kasten Yaralama Sonucu Ölüme Neden Olma**, 1.Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2009, s.155.

⁴⁶³ Düzgün, Elmacı, s.177.

⁴⁶⁴ Artuk, Gökçen, Yenidünya, s.670.

birinci fıkradan daha fazla olacağı özel olarak düzenlenmiştir. Yani burada suçların içtimasına ilişkin özel bir düzenleme yer almaktadır⁴⁶⁵.

4.4.2.4.3. Suça etki eden nedenler

Suçun nitelikli hali TCK. m.85/II.'de düzenlenmiştir. Buna göre taksirli bir fiil sonucu;

- Birden fazla insanın ölümüne,
- Bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunması halinde ceza miktarı birinci fıkraya göre daha fazla olacaktır.

Şayet bir kişinin ölümü iki-üç kişinin yaralanmasından ibaret olayda yaralıların şikayetten vazgeçmeleri halinde ceza TCK. m.85/I'e göre belirlenecektir⁴⁶⁶.

4.4.2.4.4. Usul hukuku açısından sonuçları

Suç şikayete tabi olmadığı için resen takip edilecektir. Suç gerek şikayete tabi olmaması gerekse Ceza Muhakemesi Kanunu m. 253'te belirtilen suçlardan olmaması nedeniyle uzlaşmaya tabi değildir. Görevli mahkeme, taksirle bir kişinin ölümüne neden olunması durumunda (TCK.m.85/I) Asliye Ceza Mahkemesi, birden fazla kişinin ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunması durumunda (TCK.m.85/II) ise Ağır Ceza Mahkemesidir⁴⁶⁷.

⁴⁶⁵ Düzgün, Elmacı, s.178.

⁴⁶⁶ Düzgün, Elmacı, s.179.

⁴⁶⁷ Düzgün, Elmacı, s.179.

4.4.2.5. Taksirle Yaralama

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaralanması durumunda TCK m.89 hükmü işveren aleyhine uygulanarak, taksirle yaralama suçunun yaptırımı uygulanacaktır⁴⁶⁸.

Türk Ceza Kanununun 89. maddesine göre;

1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,

b) Vücudunda kemik kırılmasına,

c) Konuşmasında sürekli zorluğa,

d) Yüzünde sabit ize,

e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,

f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

(3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,

b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,

c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,

d) Yüzünün sürekli değişikliğine,

⁴⁶⁸ Memişoğlu, Çınar, s.44.

e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine,

Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

(4) Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur⁴⁶⁹.

4.4.2.5.1. Suçun unsurları

Taksirle yaralama suçu bakımından korunan hukuksal yarar, kişilerin vücut bütünlüğü, bedenlen şiddet belirten muamelelerden masum bulunmak konusundaki hakları, bedeni, ruhi ve akli sağlıklarını koruma hakları, acı duymama ve vücudun dış görünüşünü koruma hakları olarak ifade edilebilir. Suçun faili ise herkes olabilir. Suçun mağduru da herhangi bir canlı insan olabilir. Suçu oluşturan fiil ise, taksirle bir başkasının vücuduna acı verme, sağlığını bozma veya algılama yeteneğinin bozulmasına neden olmalıdır. Bu suçun manevi unsurunu taksir oluşturmaktadır⁴⁷⁰.

4.4.2.5.2. Suçun özel görünüş şekilleri

Suçun özel görünüş biçimlerini, teşebbüs, iştirak ve içtima olarak ele alabiliriz. **Teşebbüs**; suç işleme kararı alıp, suç yolunda hazırlık hareketlerini tamamladıktan sonra icra hareketlerine başlayıp, ancak failin elinde olmayan nedenlerle neticeye ulaşamama halidir⁴⁷¹.

Teşebbüs bakımından aşağıdaki şartların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir;

- Teşebbüs bakımından öncelikle kastın varlığı gerekir.
- Fail elverişli hareketlerle suçu doğrudan doğruya işlemeye başlamış olmalıdır.
- Suç failin elinde olmayan nedenlerden dolayı tamamlanmamış olmalıdır.

⁴⁶⁹ Düzgün, Elmacı, s.192.

⁴⁷⁰ Düzgün, Elmacı, s.196.

⁴⁷¹ Hakeri, s.335.

Teşebbüsten söz edebilmek için, suçun kasten işlenen bir suç olması gerektiğinden, taksirli suçlarda teşebbüs söz konusu olamaz. Bu nedenle taksirle adam yaralama suçu bakımından teşebbüs mümkün değildir⁴⁷².

İştirak; bir kişi tarafından işlenebilen bir suçun, birden fazla kişinin önceden işbirliği yapmaları sonucunda gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. İştirakten söz edilebilmesi için ortaklar arasında iştirak iradesinin bulunması, birden fazla fail tarafından yapılmış suç sayılan hareketlerin olması ve yapılan hareketler ile netice arasında nedensellik ilişkisinin bulunması gerekir⁴⁷³.

TCK' nun 40.maddesinde düzenlenen iştirak bakımından, suça iştirak için kasten ve hukuka aykırı bir fiilin yeterli olacağı belirtilmektedir. Madde metninde de belirtildiği gibi iştirakten söz edebilmek için kasten işlenen bir suçun varlığı gereklidir. Dolayısıyla, tüm taksirli suçlarda olduğu gibi taksirle adam yaralama suçu bakımından da iştirakten söz edilemez⁴⁷⁴.

İçtima; birden çok suçun tek failde birleşmesine suçların içtimaı denir. Suçların içtima ettiği hallerde, failin sorumluluğu belirlenirken içtima eden suçlara ilişkin cezalar ayrı ayrı toplanmamakta, aksine bu suçlardan birinin cezası esas alınmak suretiyle verilecek cezanın tespitine ilişkin prensipler ortaya konulmaktadır⁴⁷⁵.

Taksirle adam yaralama suçu başka suçlarla içtima edebilir. TCK. m.89/IV' te fiilin, birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde daha ağır cezaya hükmedileceği düzenlenmiştir. Yani burada suçların içtimasına ilişkin özel bir düzenleme yer almaktadır⁴⁷⁶.

4.4.2.5.3. Suça etki eden nedenler

Taksirle yaralama suçunun nitelikli halleri TCK.m.89/II-III-IV. fıkralarda düzenlenmiştir. Buna göre;

⁴⁷² Düzgün, Elmacı, s.197.

⁴⁷³ Kaymaz, s.155.

⁴⁷⁴ Düzgün, Elmacı, s.197.

⁴⁷⁵ Artuk, Gökçen, Yenidünya, s.670.

⁴⁷⁶ Düzgün, Elmacı, s.198.

2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,

b) Vücudunda kemik kırılmasına,

c) Konuşmasında sürekli zorluğa,

d) Yüzünde sabit ize,

e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,

f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

Neden olmuşsa, birinci fıkra göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

(3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,

b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,

c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,

d) Yüzünün sürekli değişikliğine,

e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine,

Neden olmuşsa, birinci fıkra göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

(4) Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Yukarıda belirtilen hallerin varlığı durumunda, kanun metninde gösterilen cezalar artırımlı olarak uygulanır⁴⁷⁷.

⁴⁷⁷ Düzgün, Elmacı, s.204.

4.4.2.5.4. Usul hukuku açısından sonuçları

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak sigortalıyı taksirle yaralaması soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı bir suç mahiyetindedir. Ancak, suçun nitelikli hallerinin bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikayet aranmayacaktır. Suçun basit halinin bilinçli taksirle işlendiğinde şikayet şartının aranması doktrinde eleştirilerek, bu hallerde işverenlere kişisel ve ekonomik açıdan bağlı olan sigortalılardan şikayet yoluna başvurmalarını beklemenin gerçekçi olmadığı, suçun basit halinin bilinçli taksirle işlenmesi durumunda şikayet şartının aranmaması gerektiği ifade edilmiştir⁴⁷⁸.

Şikayet şartına bakılmaksızın taksirle yaralama suçları uzlaşma kapsamındadır. Bu nedenle taksirle yaralama suçu bakımından şikayet şartının olup olmadığına bakılmaksızın uzlaşma prosedürü uygulanacaktır⁴⁷⁹.

Uzlaşmanın uygulanması halinde sigortalı, kovuşturma konusu iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin suç nedeniyle tazminat davası açamayacak; açılmış olan davadan da feragat etmiş sayılacaktır. Bu nedenle uzlaşma yalnızca ceza hukuku alanını değil, özel hukuk alanındaki tazminat davalarını da etkileyecektir. Soruşturma konusu suçun, uzlaşmaya tabi olması ve işlendiği hususunda yeterli şüphenin bulunması halinde C.Savcısı, sigortalı ve işverene yazılı olarak uzlaşma teklifinde bulunur. Uzlaştırma kapsamına giren suçlarda öncelikle uzlaştırmaya başvurulması zorunlu olup, Savcının uzlaştırmaya başvurmadan kamu davasının açılmasının ertelenmesine karar vermesi mümkün değildir. Savcılık tarafından öncelikle deliller toplanmalı ve yaralamalı bir iş kazasında eğer işverenin gerçekten sorumluluğunun olduğu kanaatine varılırsa, iddianame düzenlenmeden önce taraflar çağrılıp uzlaşma teklifinde bulunulmalıdır. Buna karşın savcılık işverenin sorumluluğunun olmadığına kanaat getirirse uzlaşma teklifi yerine takipsizlik kararı verilmelidir⁴⁸⁰.

Uzlaşma teklifini alan sigortalı ve işveren üç gün içinde kararlarını bildirmekle yükümlüdürler. Bu süre içinde karar bildirilmezse uzlaşma teklifi rededilmiş sayılır.

⁴⁷⁸ Memişoğlu, Çınar, s.45.

⁴⁷⁹ Düzgün, Elmacı, s.212.

⁴⁸⁰ Memişoğlu, Çınar, s.56-57.

Teklif ilgililerce kabul edilir ve özgür iradelerine dayanan bir uzlaşma sağlanır, ayrıca işveren edimini defaten yerine getirirse soruşturma sürdürülmez. Aynı şekilde mahkeme de taraflara uzlaşma teklif edebilir. Bu hallerde, soruşturma evresinde savcı tarafından kovuşturmaya yer olmadığına, kovuşturma evresinde ise mahkemece davanın düşürülmesine karar verilir. Ayrıca aralarında iştirak ilişkisi olsun veya olmasın, birden çok kişi tarafından işlenen suçlarda, ancak uzlaşan kişi uzlaşmadan yararlanabilir⁴⁸¹.

Verilen sürede anlaşamayan taraflar için uzlaşma gerçekleşmemiş sayılır. Takibi şikayete bağlı suçlarda, mağdur veya suçtan zarar görenin şüpheli ile anlaşarak şikayetinden vazgeçmesi halinde uzlaşma tutanağı düzenlenmez. Örneğin, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bir kısmını almayarak sigortalının yaralanmasına sebep olması durumunda bilinçli taksir durumu söz konusu değilse, sigortalı şikayetini geri alabilir. Bu halde belge düzenlenmesine gerek olmayacak, doğrudan doğruya kovuşturmaya yer olmadığına karar verilecektir⁴⁸².

Taksirle yaralama suçu bakımından görevli mahkeme konusunda TCK.m.89/I, II, III. fıkralar ile 89/IV. fıkra arasında bir ayırım yapmak gerekir. TCK.m.89/I, II, III. fıkralar kapsamındaki eylemlerde Sulh Ceza Mahkemesi görevlidir. TCK.m.89/IV. fıkra kapsamındaki eylemler de ise hapis cezası, üç yıla kadar olduğu için 5235 sayılı Kanunun⁴⁸³ 11.maddesi gereğince Asliye Ceza Mahkemesi görevlidir⁴⁸⁴.

4.4.2.6. Taksirle Adam Öldürmeye Sebebiyet Verme veya Yaralama Suçu Bakımından Failin Belirlenmesi

İş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu görevliye ceza davası açılabilir. Görevlerini aksatmaları sebebiyle kazaya sebep olan kişiler için taksirli suç söz konusudur. İş kazaları sonucunda oluşan ölümlerde de taksirli şekilde adam öldürmeye sebep olmak veya adam öldürmek suçları

⁴⁸¹ Centel, Zafer, Çakmut, s.645.

⁴⁸² Memişoğlu, Çınar, s.58-59.

⁴⁸³ 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun, RG., 07.10.2004, 25606.

⁴⁸⁴ Düzgün, Elmacı, s.212.

sebebiyle, olayda şahsi kusuru bulunan iş güvenliğinden sorumlu yetkililer hakkında işverenle birlikte veya ayrı ayrı cezai takibat yapılabilir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölüm veya yaralanmanın meydana gelmesi durumunda TCK.m.22, m.85 ve m.89 hükümlerinin bir arada değerlendirilmesi sonucunda yükümlü olduğu dikkat ve özen görevini yerine getirmeyen kişinin taksire dayalı sorumluluğunun doğacağı açıktır. Sigortalılar dışında işyerlerinde kendilerine dikkat ve özen yükümlülüğü yüklenen kişiler işverenler ve işveren vekilleridir⁴⁸⁵.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ceza hukuku açısından sorumlu kişilerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Günümüzde işverenlerin çoğunun tüzel kişi işverenlerden olması ve ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi karşısında, sorumlu işveren vekilinin veya vekillerinin belirlenmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle işverenin iş kazasından doğan cezai sorumluluğu daha çok işveren vekillerinin cezai sorumluluğu biçiminde ortaya çıkmaktadır⁴⁸⁶.

Bu kapsamda işveren ve işveren vekili kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. İş Kanunu m.2/I'e göre, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. Buna göre, işveren bir gerçek kişi olabileceği gibi, bir tüzel kişi (şirket, sendika, dernek) veya tüzel kişiliği olmayan bir kurum veya kuruluş da (adi şirket) olabilir⁴⁸⁷.

İş Kanunu m.2'ye göre, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere ise işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz⁴⁸⁸.

5510 sayılı Kanuna göre ise; 4/I(a) ve 4/I(c) kapsamında sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve

⁴⁸⁵ Memişoğlu, Çınar, s.50.

⁴⁸⁶ Bayram, s.257.

⁴⁸⁷ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 4.Baskı: İstanbul, Legal Yayınları,2010, s.37.

⁴⁸⁸ Kudret Kurt, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, s.14.

kuruluşlara **işveren** denir. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanuna göre işveren sayılabilmek için sigortalı çalıştırmak gerekli ve yeterlidir, başka bir koşulun varlığı aranmaz. İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, **işveren vekilidir**. 5510 sayılı Kanunda geçen işveren deyişi, işveren vekilini de kapsar. İşyerinde, işveren ad ve hesabına işin bütününü yönetme, 5510 sayılı Kanun açısından işveren vekilliğinin ayırıcı özelliğini oluşturur. Bu nedenle işyerinin bütününü yönetmek yetkisine sahip olmayanlar, 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olarak kabul edilmezler⁴⁸⁹.

İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (SSGSSK. m.12/II).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da işveren; çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır (İSGK. m.3/I-ğ). Ayrıca işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır⁴⁹⁰ (İSGK. m.3/II).

İstihdam edilen kişi olarak İş Kanununda “işçi”, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda “sigortalı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise “çalışan” kavramı kullanılmasına rağmen, her üç kanunda da gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların işveren sayılacakları ifade edilmiştir. Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere, işverenin gerçek veya tüzel kişi ile kamu veya özel hukuk tüzel kişisi olması arasında bir fark bulunmamaktadır.

İşverenle işletme sahibi çoğu zaman aynı kişidir. Ancak, işletmenin tüzel kişiliğe sahip olan veya olmayan bir ortaklığa ait olması veya çok büyük boyutta olması halinde iş sahibi ile işveren birbirinden ayrılmaktadır. İş sahibi ile işverenin aynı kişide olmadığı hallerde kimin işveren olduğunu saptamak bakımından, cezaların şahsiliği prensibi gereği, sigortalının emir ve talimatlarına uymakla yükümlü olduğu kişi ölçütünün dikkate alınması gerekir. Ancak emir ve talimat verme yetkisinin sınırlı

⁴⁸⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.184 vd.

⁴⁹⁰ Binbir, s.509-510.

olarak devredildiği, şef, işletme memuru, şube müdürü gibi kimseler işveren sayılmazlar⁴⁹¹.

Ancak bu ölçüt de cezai sorumluluğun belirlenmesi bakımından yeterli değildir. Bu noktada somut ve soyut işveren ayrımına gitmek suretiyle sorumlu belirlenebilir. İş sözleşmesinin tarafı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişi soyut işveren, öte yandan en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişiler ise somut işveren sayılırlar. Ayrıca, hukuki işlem ehliyetine sahip olmaması nedeniyle küçük veya müflis soyut işveren, yasal temsilci ya da iflas masası ise somut işveren niteliği taşırlar⁴⁹².

Bu bakımdan ceza hukukunun şahsilik ilkesi gereğince kusurlu fiili ile sorumluluğa yol açan kişi somut işveren olacaktır. Dolayısıyla cezai sorumluluk, yönetim ve talimat verme yetkisine sahip olan ve suçu oluşturan tedbirsizliğe yol açan somut işverene aittir. Bu bağlamda, tüzel kişilerde, tüzel kişi soyut işveren, tüzel kişinin yönetim organı ise somut işverendir. Holdingler söz konusu olduğunda ise işveren sıfatına şirketler topluluğu değil, iş akdine taraf olan şirket sahip olacaktır. Bununla birlikte, somut işveren sıfatına sahip olan yönetim organının yanında, bu organdan alınan temsil yetkisine dayalı olarak işin yönetiminde doğrudan görev alan ve talimat verme yetkisine sahip müdürler de işveren vekili sıfatına sahiptir⁴⁹³.

İş kazalarında daha çok teknik yetkili niteliğindeki, üretim ve işle yakından ilgili işveren vekillerinin cezai sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Bu kişiler kazalının en yakın amiri olan ustadan başlayarak sırasıyla ustabaşı, mühendis, şantiye şefi, proje sorumlusu, teknik müdür, imalat müdürü, fabrika müdürü, genel müdür yardımcısı ve genel müdür ünvanlarına sahip olan işveren vekilleridir. Ceza yargılamasında öncelikle kaza sebepleri belirlenir. Bu sebepler belirlendikten sonra kimin veya kimlerin bu sebepleri ortadan kaldırmakla görevli ve yetkili olduğu araştırılır. En alt amir olan

⁴⁹¹ Hasan Bıyıklı, **Sosyal Ceza Hukuku İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Ankara: G.Ü. Basın-Yayın Yüksekokulu Yayınevi, 1983, s.222-223.

⁴⁹² Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, s.132.

⁴⁹³ Memişoğlu, Çınar, s.51.

ustadan başlanarak, üst amire doğru çıkılır. Bu şekilde kazaya sebep olan işveren vekilleri belirlenmeye çalışılır⁴⁹⁴.

Ancak işveren vekillerinin görevlendirildiği durumlarda, işverenin sorumluluğu tümüyle ortadan kalkmamaktadır. Çünkü, işverenin, vekilini seçerken işin gerektirdiği teknik, hukuki veya idari bilgi ve yeterliliğe sahip olup olmadığını değerlendirdikten sonra seçimini yapması gerekir⁴⁹⁵.

Birden fazla gerçek kişi işverenin bulunduğu hallerde ise, özel olarak iş ve sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin yükümlülükleri yerine getirmekle görevli ve yetkili kılınan kişilere cezai sorumluluk yöneltilecektir. Ayrıca alt işverenin işçilerinin uğradıkları iş kazalarından dolayı asıl işverenin cezai sorumluluğunun oluşup oluşmayacağı konusunda açık yasal düzenleme olmasa da asıl işverenin, alt işverenin sigortalılarının uğradığı iş kazaları nedeniyle cezai sorumluluğunun doğmayacağı ileri sürülmektedir. Ancak asıl işverenin salt ucuz işgücü bulmak amacı ile işi ehil olmayan alt işverenlere vermek suretiyle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına bağlanan yaptırımları dolanmasına izin vermenin adalet duygusuyla çelişeceğini ifade eden karşı görüşler de mevcuttur⁴⁹⁶.

Netice itibarıyla, taksirle ölüm veya yaralama suçlarının hangi işverene yöneltileceği ceza hukukunun temel ilkelerinden olan şahsilik prensibi kapsamında değerlendirilmelidir. Dolayısıyla ceza hukuku açısından failer bakımından müteselsil sorumluluk söz konusu değildir. Cezai sorumluluk kapsamında, iş kazasının meydana gelmesinde ihmalin taksir seviyesine geldiğini tespit eden savcılık veya bilirkişi incelemesi sonucu, iş kazasına yol açan önlemleri almak hayatın olağan akışı gereğince hangi işverenin yükümlülüğünde ise o işverenin cezai sorumluluğu cihetine gidilmelidir. Başka bir ifadeyle sorumluluğun tespiti açısından kanunda belirtilen yükümlü kişilerin yükümlülükleri ile meydana gelen netice arasında bir illiyet bağının olup olmadığı araştırılarak sonuca gidilmelidir⁴⁹⁷.

⁴⁹⁴ Bayram, s.257.

⁴⁹⁵ Memişoğlu, Çınar, s.51.

⁴⁹⁶ Memişoğlu, Çınar, s.52.

⁴⁹⁷ Düzgün, Elmacı, s.261.

İş sağılığı ve güvenliğine aykırı hareketi suç teşkil eden işveren veya vekiline verilen kısa süreli hapis cezası, işveren veya vekilinin kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecindeki haline veya suçun işlenmesindeki özelliklere göre adli para cezasına veya mağdurun uğradığı zararın aynen iadesine yahut tazmin suretiyle tamamen giderilmesine çevrilebilir⁴⁹⁸. Ayrıca işverenin iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkum edilmesi durumunda cezanın ertelenmesi de mümkündür⁴⁹⁹.

⁴⁹⁸ Bayram, s.260.

⁴⁹⁹ Memişoğlu, Çınar, s.62.

5. SONUÇ

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

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

Sanayileşmeyle beraber yeni teknolojilerin kullanımı zorunlu hale gelmektedir. Bunun yanında çalışanların belli bir eğitimden geçirilmeden üretim sürecine katılmaları, kimi yeni tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Ekonominin tüm kesimlerinde yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulabildiğini ifade etmek mümkün değil. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, maliyeti artırıcı olması nedeniyle, gerekli önemi vermemektedir. İşçi sendikalarının da konu üzerinde gereği ve yeteri kadar durdukları söylenemez. Öte yandan denetim yetersizliği ile çalışanların eğitim, beslenme ve dinlenme sorunlarının yeterli düzeyde çözüme kavuşturulamamış olması, koruma araçlarının yetersizliği ve dikkatsizlik de eklenince iş kazaları ile meslek hastalıklarının nedenleri ortaya çıkmaktadır⁵⁰⁰.

İş kazaları genel olarak, insanların bedensel zayıflıkları, kişisel kusurlar, işletmedeki çalışma koşullarının uygun olmaması ve güvenlik tedbirlerinin yetersizliği gibi nedenlerden ileri gelmektedir⁵⁰¹.

Ülkemizde her yıl meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olayları ürkütücü rakamlara ulaşmaktadır. Tarım kesiminden sanayi kesimine işgücü

⁵⁰⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.322.

⁵⁰¹ Resul Kurt, s.549 vd.

kaydırılması sonucu çok sayıda niteliksiz çalışanın üretim sürecine katılması, üretimde yeni teknolojilere geçişte çalışanların yeterince eğitilmemesi, yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulamaması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetli oluşu⁵⁰², küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ), iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların eğitim ve denetimine gereken önemi vermemesi, bu işlere yönelik finansman kaynaklarının sınırlı olması, devletin denetim işlevini tam olarak yerine getirememesi gibi hususlar iş kazaları ve meslek hastalıklarının da artışa yol açmaktadır⁵⁰³.

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

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

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

⁵⁰² Fuat Bayram, **Temel İş sağlığı ve Güvenliği, İş ve Meslek Danışmanlığı**, 1.Baskı, Ankara: Altan Özyurt Matb., s.165.(<http://statik.iskur.gov.tr/tr/duyurular/ISKUR-IMD-EgitimKitabi.pdf>) 03.09.2012

⁵⁰³ Demircioğlu, Güzel, s.176.

İş sağığı ve güvenliğı tedbirlerine rağımen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu sigortalılar beden tamliğıının ihlaline bağılı olarak geğıici veya sürekli iş göremez hale gelebilir ve hatta ölebilirler. Buna bağılı olarak sigortalı veya hak sahiplerinin uğıradığı maddi kayıplar öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağılanan parasal yardımlar ile giderilmeye çalışılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı veya hak sahipleri için yaptığı her türlü gider ve ödemeleri, onun zarara uğıramasına neden olanlardan isteyebilme (rücu) hakkına sahiptir. Bununla Kurum, bir yandan sigortalıya yardım yapma devi dolayısıyla mal varlığıında meydana gelen eksilmeyi kısmen veya tamamen giderme imkanına kavuşmakta, öte yandan zararı ödemek durumunda kalan işveren ve üçüncü kişilerin de bundan böyle sigortalının sağılık ve can gvenliğıini korumak hususunda daha özenli davranmaları sağılanmaya alıřılmaktadır⁵⁰⁴.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanan zarar, sigortalının tüm maddi zararını karşılamaya yetmeyebilir. Ancak bu durumda sigortalının, bakiye zararının tazminine dair özel pozitif bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu nedenle bakiye zararın tazmini açısından borçlar hukukunun genel hükümleri ile düzenlenmiş bulunan sözleşmeye aykırılık ve haksız fiillere dair hükümlerden yararlanılmaktadır.

Bu kapsamda işverene karşı maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı davaları açılarak tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğıan kayıplar ile ekonomik geleceğıin sarsılmasından doğıan kayıplar nedeniyle ortaya çıkan tüm zarar ve masrafların işverene yöneltilmesi yoluna gidilmektedir.

İş sağığı ve güvenliğı tedbirlerinin alınmamış olması nedeniyle işyerlerinde iş kazası veya meslek hastalığıının meydana gelmesi durumunda, işverenler veya vekilleri hakkında Türk Ceza Kanununa göre de işlem yapılabilir⁵⁰⁵. Türk Ceza Kanununda ngrlen yaptırımların uygulanması için bir yaralanma ya da ölüm vakasının meydana gelmesi gerekmektedir.

⁵⁰⁴ Tuncay, Ekmekçi, s.313-314.

⁵⁰⁵ Resul Kurt, s.625.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 6331 sayılı kanun uyarınca işverenlerin uymaları gereken yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ise işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, duruma göre, işin durdurulması yaptırımı da uygulanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği denetimine ilişkin olarak emredici yasal ve idari düzenlemelerin esas amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. Önleyici tedbirlerin uygulanması durumunda iş kazaları ve meslek hastalıkları azalabilecektir. Esas itibarıyla kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına sahip olan ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının izlediği olumsuz seyir hukuk kurallarının yetersizliğinden öte, bu normların uygulamaya yansımamasından kaynaklanmaktadır. Burada da denetimin yetersizliği karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, etkin bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yanında etkin ve uygulanabilir bir denetim mekanizması da oluşturulmalıdır⁵⁰⁶.

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

İş kazaları ve meslek hastalıklarının endişe verici boyutlara ulaşmasını önlemek için koruyucu ve zararları giderici önlemler arasında sistematik bir ilişki kurmak gerekmektedir. Bu konuda devlete, işverenlere ve işçi sendikalarına görevler düşmektedir. Bu kapsamda devlete düşen görev, kural koyma, kuralın uygulanıp uygulanmadığını denetleme ve uygulanmadığının tespiti halinde yaptırım uygulamaktır.

⁵⁰⁶ Bayram, s.13.

Bu görev işveren bakımından iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi biçiminde ortaya çıkmaktadır⁵⁰⁷.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından sosyal taraflar başta olmak üzere ilgili tüm kesimlerin uygulamayı kolaylaştıracak yayınlara ve uygulamalı eğitimlere ağırlık vermesi ve özellikle inşaat, maden ve gemi inşa sanayi gibi riskli sektörlerdeki iyi uygulamaların paylaşımı ve yaygınlaşmasının sağlanması gerekmektedir.

Özellikle 2012 yılında çıkarılan ve çalışanların büyük bir bölümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren, kalite yönetim sistemi benzeri sürekli iyileştirme felsefesini yerleştirmeyi esas alan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi durumunda, iş kazaları ve meslek hastalıkları azalacaktır.

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

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

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

⁵⁰⁷ Bayram, s.4.

İleride bu konu üzerinde yapılacak çalışmalarda, bu çalışmaya dahil edilmemiş konu ile ilgili makalelerin ve akademik yayınların da dikkate alınması önerilmektedir. Bununla birlikte, araştırmacılar tarafından sektörel bazda iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalarda resmi istatistikler ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki akademik çalışmalara da ayrıntılı olarak değinilmesi ve araştırma yapılan sektörler arasındaki ilişkilerin aranması da tavsiye edilmektedir.

EKLER

EK 1: İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM FORMU

T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM FORMU			EK:7
1-İşyeri Bilgileri			
Bağlı bulunduğu İl :		Sicil No:	
Vergi Dairesi ve Numarası:		Tel:	Fax:
İşyerinin Unvanı ve Adresi :			
İşçi Sayısı:	Erkek ☐ Kadın ☐ Çocuk ☐ Stajyer-çırak ☐ Terör Mağduru ☐		
	Özürlü ☐ Hükümlü ☐ Eski Hük. ☐ Genel Toplam ☐		
2- Kazazede veya Kazazedelerin / Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesi İle Hastaneye Sevk edilenin			
Adı Soyadı:		Cinsiyeti: E ☐ K ☐	Doğum Tarihi :/../.....
T.C. Kimlik No:		SSK Sicil No:	
Bağ-Kur Sicil No:			
İşe Giriş Tarihi :/../.....		Medeni Hali: Evli ☐ Bekar ☐ Dul ☐	
Öğrenim	Okur yazar ☐ Okur Yazar Değil ☐ İlköğretim ☐ Orta öğretim ☐		
Durumu :	Yüksek Okul ☐ Üniversite ☐ Y. Lisans ☐ Doktora ☐		
İstihdam durumu:	5510 S.K 4-a Daimi ☐ Mevsimlik ☐ Geçici ☐ Eski Hükümlü ☐ Hükümlü ☐		
	Özürlü ☐ Ödünç çalışan ☐ Terör Mağduru ☐ Stajyer-Çırak ☐		
	Alt işverene ait çalışan ☐ Diğer ☐		
	5510 S.K 4-b Kendi adına ve hesabına ☐		
Çalışma Şekli : Tam zamanlı ☐ Kısmi zamanlı ☐ Diğer ☐			
Prim ödeme hali: sona erdi ☐ sona ermedi ☐		Sona erdi ise; erdiği tarih :/../.....	
Son bir yıl içindeki toplam ücretli izin gün sayısı:		Son işyerine giriş tarihi:/../.....	
Esas işi (Mesleği) :		Uyruğu (Yabancı ise ülke adı):	
İşçinin 1. derece yakınının : Adı Soyadı Açık Adresi.....			
İş kazası Halinde Doldurulacaktır			
3	Kaza Tarihi :/../.....	Kaza Gününde İşbaşı Saati :	Kazanın saati :
4	Kaza Anında Yaptığı İş :		
5	Kazanın sebebi:	Kaza sonucu iş göremezliği	Var ☐ Yok ☐ Derhal ölüm ☐
6	Yaranın türü:		
7	Yaranın Vücuttaki Yeri:		
8	İşyerinin büyüklüğü:		
9	Çalışılan Ortam:		
10	Çalışılan çevre:		
11	Kaza Anında Kazazedenin Yürütmekte Olduğu Genel Faaliyet:		
12	Kazadan Az Önceki Zamanda Kazazedenin Yürüttüğü Özel Faaliyet:		
13	Olayı Normal Seyrinden Saptıran Kazaya Sebebiyet Veren Olay (Sapma):		
14	Yaralanmaya Sebep Olan Hareket (Olay):		
15	Özel Faaliyet Sırasında Kullandığı Materyal (Araç):		
16	Sapmaya Sebep Veren Materyal (Araç):		
17	Yaralanmaya Sebep Olan Hareket Sırasında Kullanılan Materyal (Araç):		
18	Kazayı Gören : Var ☐ Yok ☐	Şahitlerin Adresi	
	Şahitlerin Adı Soyadı : Şahitlerin imzası :		
19	Kazanın Oluş Şekli ve Sebebini Açıklayınız :		
Meslek Hastalığı Halinde Doldurulacaktır			
20	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesi Tarihi:		21-Düzenlenme tarihi:/../..... İşveren veya Vekilinin Adı Soyadı ve İmzası
	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesi İle Sevk edilenin Çalıştığı Bölüm / İş :		
	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesinin Türü:		
	Meslek Hastalığının Periyodik Muayene İle ☐ Diğer ☐		
	Saptanma Şekli: Üst Kurum Sevki İle ☐ Meslek Hast. Hast. ☐		
e-posta adresi:			

Not: a) İşverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını kazadan sonraki üç iş günü içinde ve tespit edilecek meslek hastalığını ise öğrendiği günden başlayarak üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik İl/Merkezi Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdürler.(5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Md.13, Md.14)

b) İşverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. (4857 sayılı İş Kanunu md. 77) Bu bildirimi zamanında yapmayan işverenlere aynı kanunun 105 inci Maddesi uyarınca idari para cezası uygulanır.

c) 1, 2 ve 21 inci bölümler hem kaza hemde meslek hastalığı bildirimi durumunda, 3 ile 19 uncu bölümler sadece kaza bildiriminde, 20 nci bölüm ise sadece meslek hastalığı bildiriminde doldurulacaktır.

d) 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17, kazanın saati ve esas işi (mesleği) bölümleri seçildiğinde konu ile ilgili tablolar ekrana gelecektir. Ekrana gelen bu tablolardan seçim işlemi yapılacaktır. Bu alanlara konu ile ilgili tanımlayıcı kelime yazıldığında da arama motoru devreye girecektir. Arama motoru ilgili bölümlerdeki tanımlayıcı başlıkları ekrana getirecektir. ekrana gelen bu başlıklardan en uygun tanımlama seçilmelidir.

EK 2: SAĞLIK RAPORU FORMU

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞACAKLARA AİT İŞE GİRİŞ / PERİYODİK MUAYENE FORMU			
İŞYERİNİN Sicil no: Unvanı: Adresi: Tel ve faks:		Fotoğraf	
İŞÇİNİN Adı ve soyadı: Cinsiyeti: Eğitim durumu: Medeni durumu: Çocuk sayısı: Ev Adresi: Tel: Mesleği: Yaptığı iş: Çalıştığı bölüm: Daha önce çalıştığı yerler:			
İşkolu	Yaptığı iş	Giriş-çıkış tarihi	
1.			
2.			
3.			
Özgeçmişi: Kan grubu: Konjenital/kronik hastalık: Bağışıklama: - Tetanoz: - Hepatit: - Diğer:			
Soygeçmişi: Anne Baba Kardeş Çocuk			
TIBBİ ANAMNEZ:			
1. Son bir yıl içinde aşağıdaki yakınmalarından herhangi birini geçirdiniz mi?			
	Hayır	Evet	Tarih
- Balgamlı öksürük - Nefes darlığı - Göğüs ağrısı - Çarpıntı - Sırt ağrısı - İshal veya kabızlık - Eklemelerde ağrı - Diğer (Belirtiniz)			
2. Son bir yıl içinde aşağıdaki hastalıklardan herhangi birini geçirdiniz mi?			
	Hayır	Evet	Tarih
- Kalp hastalığı - Şeker hastalığı - Böbrek rahatsızlığı - Sarılık - Mide veya oniki parmak ülseri - İştah kaybı - Görme bozukluğu - Sinir sistemi hastalığı - Deri hastalığı - Besin zehirlenmesi - Diğer (Belirtiniz)			
3. Son bir yıl içinde hastanede yattınız mı?			

Hayır	Evet	ise tanı.....
4. Son bir yıl içinde önemli bir ameliyat geçirdiniz mi?		
Hayır	Evet	ise tanı.....
5. Son bir yıl içinde iş kazası geçirdiniz mi?		
Hayır	Evet	ise nedir.....
6. Son bir yıl içinde Meslek Hastalıkları Hastanesi'ne gittiniz mi?		
Hayır	Evet	ise nedir.....
7. Son bir yıl içinde Maluliyet aldınız mı?		
Hayır	Evet	ise nedir ve oranı.....
8. Şu anda herhangi bir tedavi görüyor musunuz?		
Hayır	Evet	ise nedir.....
9. Sigara içiyor musunuz?		
Hayır		
Bırakmış	ay/yıl önce	ay/yıl içmişyıldıradet/gün içmiş
Evet		adet/gün
10. Alkol alıyor musunuz?		
Hayır		
Bırakmış	yıl önce	yıl içmişsıklıkla içmiş
Evet	yıldır	sıklıkla
FİZİK MUAYENE SONUÇLARI:		
a) Duyu organları		
- Göz		
- Kulak-Burun-Böğaz		
- Deri		
b) Kardiyovasküler sistem muayenesi		
c) Solunum sistemi muayenesi		
d) Sindirim sistemi muayenesi		
e) Ürogenital sistem muayenesi		
f) Kas-iskelet sistemi muayenesi		
g) Nörolojik muayene		
ğ) Psikiyatrik muayene		
h) Diğer		
-TA: / mm-Hg		
-Nb: / dk.		
-Boy: Kilo: BMI:		
LABORATUVAR BULGULARI:		
a) Biyolojik analizler		
- Kan		
- İdrar		
b) Radyolojik analizler		
c) Fizyolojik analizler		
- Odyometre		
- SFT		
d) Psikolojik testler		
e) Diğer		
KANAAT VE SONUÇ:		
1-işinde/işyerinde bedenen çalışmaya elverişlidir.		
2- Raporda işaret edilen arızalar tedavi edilmek koşuluyla elverişlidir.		
İMZA		
TARİH: / /		
PERİYODİK MUAYENELER:		

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akın, Levent. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2001.
- Akyıldız, Hüseyin. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Isparta: Süleyman Demirel Üniv.Yayınları, No:43, 2004.
- Araslı, Utkan. **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2002.
- Artuk, Mehmet Emin, Ahmet Gökçen ve Caner Yenidünya. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**. 5.Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2011.
- Balcı, Mesut. **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İctihatlar**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.
- Bayram, Fuat. **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**. 1.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2008.
- Baysal, Saadettin. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**. Ankara: YODÇEM Yayın No: 4, 1999.
- Bıyıklı, Hasan. **Sosyal Ceza Hukuku İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**. Ankara: G.Ü. Basın-Yayın Yüksekokulu Yayınevi, 1983.
- Bilgili, Özkan. **Sosyal Güvenlik Uygulaması (5502 ve 5510 Sayılı Kanunlara Göre Açıklamalı, Örnekli, Karşılaştırmalı)**1.Baskı. Ankara: Ankara SMMM ODASI, Yayın No.60, 2008.
- Binbir, Sinan. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte Yargı Kararları, Açıklama ve Örneklerle İş Kanunu**. 1.Baskı. İstanbul: Yaklaşım yayınları, 2012.
- Centel, Nur, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut. **Türk Ceza Hukukuna Giriş**. 5.Baskı. İstanbul: Beta yayınları, 2008.
- Çakmak, İhsan. **Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu**. Ankara: Adalet Yayınevi. Cilt.1, 2004.
- Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**. 14.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi. 1998.
- Çenberci, Mustafa. **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**. Ankara: Olgaç Matbaası, 1985.
- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları**. Ankara, 2001.

- Demircioğlu, Murat ve Ali Güzel, **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, 1. Baskı, İstanbul: İTO Yayınları, 2001.
- Dilik, Sait. **Sosyal Güvenlik**. Ankara: Kamu-İş Sendikası Yayınları, 1991.
- Düzgün, Nuri ve Şerafettin Elmacı. **Olası Kast Bilinçli Taksir ve Taksirle İşlenebilen Suçlar**. 2.Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2009.
- Erdoğan, İlhan. **İşletmelerde Kişi Değerlendirmede Psikoteknik**, 3.Baskı. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No: 188, 1987.
- Ernam, A.Nuri. **Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı**. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1990.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. 4.Baskı: İstanbul. Legal Yayınları, 2010.
- Fer, Ural. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda, Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları**. Ankara: YODCEM Yayın No: 5, 2001.
- Göktaş, Murat ve Cüneyt Olgaç. **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Hükümleri Çerçevesinde İşveren Uygulama Rehberi**. 1.Baskı. İstanbul: Beyaz Hat yayıncılık. 2011.
- Göktaş, Murat, Erden Çakar ve Murat Özdamar. **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim**. 1.Baskı. Ankara: Yaklaşım Yayınları,2011.
- Gündüz, Selim. **İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucunda İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları**.Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2005.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 13.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2010.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Yenilenmiş 14.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2012.
- Güzel, Ali ve Ali Rıza Okur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 10.Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, 2004.
- Hakeri, Hakan. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**. 6.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007.
- Karahasan, Mustafa Reşit. **Tazminat Hukuku, Maddi-Manevi**. İstanbul: Beta Yayınları, 1996.
- Karakaş, İsa. **SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları**. 1.Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2009.

- Kaymaz, Seydi. **Kasten Yaralama Sonucu Ölüme Neden Olma**. 1.Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2009.
- Kaynak, Tuğray, Zeki Adal, İsmail Ataay, Cavide Uyargıl, Ömer Sadullah, A.Cevat Acar, Oya Özçelik, Gönen Dünder ve Reha Uluhan. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No:276, 1998.
- Keskin, Mustafa ve Naci Şahin. **Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri ve Uygulama Esasları**. 1.Baskı. İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2010.
- Kılıç, Leyla. **İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.
- Koç, Akansel. **Çalışma Hayatında Yeni Dönem**. 1.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2004
- Kurt, Kudret. **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**. 11.Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları, 2004.
- Kurt, Kudret. **İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı**. 20.Baskı. Ankara: Seçkin yayınları, 2011.
- Kurt, Resul. **İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar**. 3.Baskı. İstanbul: İSMMMO Yayınları, 2004.
- Limon, Resul. **SSK'da İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolu**. 1.Baskı, Ankara: TES-İŞ eğitim yayınları/Kozan ofset, 1998.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2004.
- Narmanlıoğlu, Ünal. **İş hukuku Ferdi İş ilişkileri-I**. 3.Baskı. İzmir, 1998.
- Orhan, Sadettin. **100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası**. 1.Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2012.
- Özdemir, Banu Erdem. **İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenlerin Hukuki Sorumluluğunun Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi**. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, 2009.
- Özmen, İbrahim. **Belediye Mevzuatı**. 17.Baskı. Ankara: Seçkin yayınları, 2010.
- Özmen, İbrahim. **Medeni Kanun Borçlar Kanunu İçtihadı Birleştirme Kararları ve Madde Atıfları ile Birlikte**. 6.Baskı. Ankara: Seçkin yayınları, 2004.

- Peaston, Maurice. **Kamu Malları ve Kamu Kesimi**. Nihat Falay (çeviren). İstanbul: Mac Millan, İhtisat Servisi Yayınları, Ak Yayınları Limited Şirketi, 1979.
- Reisoğlu, Safa. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 18.Baskı. İstanbul: Beta yayınları, 2006.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. **İnsan Kaynakları Yönetimi**.1.Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000.
- Saxena, A.N. **Industrial Safety, National Productivity Council**. Training Manual; 4, New Delhi, 1990
- Seratlı, Gaye Burcu. **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2003.
- Süzek, Sarper. **İş Güvenliği Hukuku**.1.Baskı. Ankara: Savaş Yayınları, 1985.
- Süzek, Sarper. **İş Hukukunda Katılım**. Ankara: Galatasaray Üniversitesi, 1996.
- Süzek, Sarper. **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**. 2.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2005.
- Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. 10.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2011.
- Şakar, Müjdat. **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**.3.Baskı. Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2008.
- Şimşek, Akın. **Memurun Sosyal Güvenliği**.1.Baskı. Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2010.
- Şimşek, Nergis. **En Son Değişiklikler Çerçevesinde Tüm Yönleriyle SSK ve BAĞ-KUR'da Emeklilik**.1.Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2011.
- Tekinay, Selahattin, Turgut Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993.
- Toroslu, Nevzat. **Ceza hukuku**. 3.Baskı, Ankara: Savaş yayınları, 1994, s.89.
- Tuncay, A.Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 3.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 1986.
- Tuncay, A.Can. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınları, 2002.
- Tuncay. A. Can, Ömer Ekmekçi.**Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. Güncelleştirilmiş 14.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2011.
- Tunçomağ, Kenan, Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**. İstanbul: Beta yayınları, 1999.
- Uluslan, İlhan. **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**. İstanbul: Kazancı Yayınevi, 1990.

Ülgen, Celal. **Türk Borçlar Kanunu**. 5.Baskı. İstanbul: Beta yayınları, 2012.

Yılmaz, Ataman. **Tahsis Mevzuatı ve İşlemleri**.1.Baskı. Ankara: Beceri matbaası, 2004.

Makaleler

Ağar, Ahmet. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Çok Ciddi Yükümlülükler ve Büyük Cezalar Geliyor", **E-Yaklaşım**. Sayı.239. Kasım 2012, ss.768-772.

Akın, Levent. "İSG Açısından İşveren ve İşveren Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları". **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu. İzmir: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayınları, 14-15 Kasım 2008.**

Akman, Abdurrahman ve Uğur Koç. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çalışan Yükümlülükleri Açısından Değerlendirilmesi." **E- Yaklaşım**. Sayı. 237, Eylül 2012, ss.572-573.

Baloğlu, Cem. "İş kazası ve Meslek Hastalığı Sonucunda ödenen Manevi Tazminat", **E-Yaklaşım**. Sayı.232, Nisan 2012, ss.601-607.

Başar, Haşmet. "Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Alanında Yapılan Çalışmalar ve Bu Konuda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İle İlişkileri Genel Bir Değerlendirme", **Uludağ Ün. İ.İ.B.F Dergisi**. Cilt.3, Sayı:1. Temmuz 1982.

Caniklioğlu, Nurşen. "Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar", **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu**. 1.Baskı. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 26-27.Ocak 2007.ss.66-89.

Çolak, Mahmut. "Anayasa Mahkemesi İş kazası/Meslek Hastalığında İşverene Rücu Edilen Miktardaki Sınırı İptal Etti", **Yaklaşım**. Sayı.173, Mayıs 2007, ss.215 vd.

Ebiri, Arslan. "İş Kazalarında İnsan Psikolojisi Faktörü", **II. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**. Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 04-07 Nisan 1988, s.157.

Ergin, Hediye. "Türk Vatandaşı İşçinin Yabancı Bir Ülkede Geçirdiği İş Kazasına Uygulanacak Hukuk", **Sicil**. Sayı.23, Eylül 2011, ss.234-241.

Ergin, Hediye. "Soru ve Cevaplarla Yeni Sosyal Güvenlik Yasası", **Kariyer.net**. Sayı.65, Kasım 2008, ss.20-28 www.dijimecmua.com, (01.07.2012).

- Geçer, Bekir. "İşverenlerin Rücu Tazminatından Kurtuluş Beyyinesi Olarak Kaçınılmazlık İlkesi", **Yaklaşım**. Sayı.143, Kasım 2004, ss.215 vd.
- Geçer, Bekir. "Sosyal Güvenlik Reformu ile İşverene Rücu Konsepti Değişti", **Yaklaşım**. Sayı.167, Kasım 2006, ss.178 vd.
- İnciroğlu, Lütfi. "Yeni İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Ne Getiriyor", **Yaklaşım**. Sayı. 236, Ağustos 2012, ss.187-190.
- Memişoğlu, S.Özgür ve Çağatay Çınar, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, cilt: 9, sayı. 33. 2012, ss.31-70.
- Naim,Moin, G.Emre Gürcanlı ve Tahir Çelik."KKTC İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunlarının Türkiye ve AB ile Karşılaştırılması", **3.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu**. Çanakkale: TMMOB/İnşaat Müh. Odası. 21-23 Ekim 2011, ss.49-58.
- Şakar, Müjdat. "İş kazası veya Meslek Hastalığında Sosyal Sigortaların İşverene Rücuu", **Mali Çözüm**. Sayı.77. Ağustos-Eylül-Ekim 2006, ss.205-211.
- Topçu, Umut. "Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Getirilen İdari Para Cezaları." **E-Yaklaşım**. Sayı. 238. Ekim 2012, ss.511-517.
- Ulubey, Raşit. "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Ne Getiriyor", **Lebib Yalkın**. Sayı. 104. Ağustos 2012, ss.224-230.
- Ulubey, Raşit. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İdari Para Cezaları ve İşin Durdurulması Yaptırımı" **E-Yaklaşım**. Sayı.239, Kasım 2012, ss.482-487.

İnternet Kaynakları

www.hukukturk.com.tr

<http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/4857-sayili-is-kanunu-turkce/>

www.kazanci.com

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

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>

www.tuik.gov.tr

www.resmigazete.gov.tr