

**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI**

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE  
KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI UYGULAMALARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Oğuz MÜLAYİM**

**Tez Danışmanı  
Yrd. Doç. Dr. Türker TOPALHAN**

**Ankara-2011**



**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI**

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE  
KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI UYGULAMALARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Oğuz MÜLAYİM**

**Tez Danışmanı  
Yrd. Doç. Dr. Türker TOPALHAN**

**Ankara-2011**

## **ONAY**

Oğuz MÜLAYİM tarafından hazırlanan “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları” başlıklı bu çalışma, 29/11/2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Kadir ARICI

Yrd. Doç. Dr. Türker TOPALHAN

Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

## ÖNSÖZ

Hayatımızın her anında günlük yaşantımızı kesintiye uğratabilecek bir takım sosyal risklerle karşı karşıya bulunmaktayız. Bu riskler, genelde ne zaman ortaya çıkacağı belli olmayan ve karşılaşıldığında da yaşam kalitesinde ciddi anlamda düşüşlere yol açan bir durum arz etmektedir. Bu risklerden iş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma hayatımızı ve dolayısıyla sürekli gelirimizi kesintiye uğratmakta iken, hastalık durumu ise hem sosyal hayatımızı etkilemekte, hem de gelir azalması ve gider artışı ile birlikte bu riske maruz kalan kişilere ekonomik açıdan zarar vermektedir.

Bu çalışmada Türk Sosyal Güvenlik sistemi açısından kısa vadeli sigorta kolları olarak da adlandırdığımız iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi, önceden tahmin edilmesi pek de mümkün olmayan risklerin ortaya çıkışı, maruz kalan kişilerin sahip oldukları hakları ve yardım mekanizmaları ayrıca; uygulamacı kurum olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun konu ile ilgili uygulamaları incelenmeye çalışıldı. Ayrıca özellikle iş kazaları ile ilgili yargı kararları da karşılaştırmalı olarak ele alınarak konunun Yargısal ve Kurumsal anlamda nasıl anlaşıldığı ile ilgili de değerlendirilmiştir.

Çalışma konusunun seçiminde, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren ve eski Sosyal Sigortalar Kanunu'nu ilga eden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun konu ile ilgili getirmiş olduğu yeniliklerin ortaya konma amacı da önemli bir rol oynamıştır. Zira özellikle iş kazalarına tabi olan kişilerin kapsamı, iş kazası sayılan durumlar ile ilgili bazı hususlar da; zikredilen kanun maddeleri ile önemli ölçüde değişikliğe uğramıştır.

Tezin ortaya çıkmasında emeği bulunan sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Türker TOPALHAN başta olmak üzere Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda ki tüm hocalarıma ve bu tezin hazırlanması esnasında kendilerine yeterince vakit ayıramadığım aileme teşekkürü borç bilirim.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR.....	vi
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL RİSK KAVRAMLARI

1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI.....	5
1.2. SOSYAL RİSK KAVRAMI.....	8
1.3. SOSYAL GÜVENLİĞİN KONUSU OLAN RİSKLER.....	10
1.3.1. Niteliklerine Göre Sosyal Risk Sınıfları.....	10
1.3.1.1. Mesleki Riskler.....	10
1.3.1.2. Fizyolojik Riskler.....	11
1.3.1.3 Sosyo-Ekonomik Riskler.....	13
1.3.2. Sonuçlarına Göre Sosyal Riskler.....	15
1.3.3. Ortaya Çıkış Sürelerine (Vadelerine) Göre Sosyal Risk Sınıfları.....	16
1.4. SOSYAL RİSKLERİN ZARARLARI.....	17

### İKİNCİ BÖLÜM

#### KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI

2.1. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARININ ORTAYA ÇIKIŞI VE AMACI.....	19
2.2. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARININ ŞAHİS BAKIMINDAN KAPSAMI.....	21
2.3. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARININ KONU BAKIMINDAN KAPSAMI.....	26
2.3.1. İş Kazaları.....	26
2.3.1.1. Kaza ve İş Kazası Tanımı.....	27
2.3.1.2. İş Kazası Kapsamında Değerlendirilen Çalışanlar.....	31
2.3.1.3. İş Kazasının Unsurları.....	32
2.3.1.3.1. Kaza Geçiren Kişinin Sigortalı Olması.....	32
2.3.1.3.2. Kazanın Meydana Gelmesi.....	34
2.3.1.3.3. Kaza Sonucu Kazalının Bedenen veya Ruhun Özre Uğraması.....	35
2.3.1.3.4. Kaza İle Sonuç arasında Uygun İlliyet Bağı Bulunması.....	36

2.3.1.4. İş Kazası Sayılan Hal ve Durumlar .....	38
2.3.1.4.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Ortaya Çıkan Kazalar .....	38
2.3.1.4.2. Yürütülmekte Olan Bir İş Nedeniyle Ortaya Çıkan Kazalar ...	40
2.3.1.4.3. İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Sırasında Ortaya Çıkan Kazalar .....	42
2.3.1.4.4. Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Ortaya Çıkan Kazalar .....	43
2.3.1.4.5. İşverence Sağlanan Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Geliş Sırasında Ortaya Çıkan Kazalar .....	44
2.3.1.5. İş Kazalarının Bildirilmesi ve Bildirim Süreleri.....	45
2.3.1.5.1. İş Kazalarının Bildirilme Şekli ve Bildirimde Bulunması Gerekli Olan Hususlar .....	48
2.3.1.5.2. İş Kazasının Bildirilmemesi veya Geç Bildirilmesi Durumu....	49
2.3.1.6. İş Kazaları ile İlgili Özellikli Durumlar .....	50
2.3.1.6.1. Trafik İş Kazası Kavramı .....	51
2.3.1.6.2. Kalp Krizi ve Benzeri Durumların İş Kazası Açısından Değerlendirilmesi .....	52
2.3.1.6.3. İntihar Olaylarının İş Kazası Açısından Değerlendirilmesi.....	53
2.3.1.6.4. Tescil Edilmemiş Sigortalıların Geçirmiş Oldukları İş Kazaları .....	54
2.3.1.7. Yargı Kararları Çerçevesinde Örnek İş Kazası Değerlendirmeleri	56
2.3.1.7.1. Kalp Krizinin İş Kazası Sayılmasına İlişkin Değerlendirmeler	56
2.3.1.7.2. İntihar Olayının İş Kazası Sayılmasına İlişkin Değerlendirmeler .....	57
2.3.1.7.3. Çalışma Saatleri Dışında Meydana Gelen Kazaların Değerlendirilmesi .....	58
2.3.1.7.4. Dıştan Gelen Bir Etki Olmaksızın Meydana Gelen Kazaların Değerlendirilmesi .....	59
2.3.1.7.5. Sigortalının Servis Aracını Beklediği Sırada Meydana Gelen Kaza Olayının Değerlendirilmesi.....	60
2.3.1.7.6. Tescil Edilmemiş Sigortalıların Geçirmiş Oldukları Kazaların Değerlendirilmesi .....	61
2.3.2. Meslek Hastalıkları .....	62
2.3.2.1. Meslek Hastalığı Kavramı ve Ortaya Çıkışı .....	63
2.3.2.2. Meslek Hastalığının Tanımı ve Kapsamı .....	64
2.3.2.3. Meslek Hastalığının Unsurları.....	66
2.3.2.3.1. Hasta Olan Kişinin Sigortalılık Durumu .....	66
2.3.2.3.2. Meslek Hastalığı Sayılabilecek Bir Hastalığın Varlığı .....	67
2.3.2.3.3. Sigortalının Bedenen veya Ruhun Bir Zarara Uğramış Olması .....	68

2.3.2.3.4. Uygun İlliyet Bağının Varlığı .....	69
2.3.2.3.5. Meslek Hastalığının Ortaya Çıkış Zamanı .....	70
2.3.2.4. Hastalığın Meslek Hastalığı Olarak Kabul Edilebilmesi İçin Gerekli Diğer Şartlar .....	71
2.3.2.4.1. Hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde Yer Alması.....	71
2.3.2.4.2. Yönetmelikte Yer Almayan Hastalıkların Meslek Hastalığı Kapsamında Değerlendirilebilmesi .....	73
2.3.2.4.3. Hastalığın Hekim Raporu İle Tespit Edilmesi .....	74
2.3.2.5. Meslek Hastalıklarının Bildirilmesi .....	75
2.3.2.5.1. Meslek Hastalıklarının Bildirim Süreleri .....	76
2.3.2.5.2. Meslek Hastalıklarının Geç Bildirilmesi veya Bildirilmemesi..	77
2.3.3. Hastalık Halinin Tanımı ve Kapsamı.....	77
2.3.4. Analık Halinin Tanımı ve Kapsamı.....	79
2.4. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI AÇISINDAN İŞYERLERİNİN TEHLİKE SINIF VE DERECELERİNİN BELİRLENMESİ.....	80
2.4.1. Prim Tarifesi ve İş Kollarının Tehlike Sınıf Ve Derecelerinin Belirlenmesi.....	81
2.4.2. Tehlike Sınıf Ve Derecelerini Etkileyebilecek Değişiklikler.....	83

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI İLE İLGİLİ OLARAK SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN UYGULAMA VE YARDIMLAR

3.1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ SORUŞTURULMASI .....	84
3.1.1. İş Kazalarının Soruşturulması.....	86
3.1.2. Meslek Hastalıklarının Soruşturulması .....	88
3.2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI HALLERİNDE SİGORTALI VE HAK SAHİPLERİNE YAPILAN YARDIMLAR .....	89
3.2.1. Sigortalılara Yapılan Sağlık Yardımları ve Sağlık Hizmetlerinin Süresi .....	90
3.2.2. Sigortalılara ve Hak Sahiplerine Yapılan Maddi Yardımlar .....	93
3.2.2.1. Geçici İşgöremezlik Ödeneği ve Hesaplanması .....	93
3.2.2.2. Sürekli İş Göremezlik Ödeneği ve Hesaplanması.....	97
3.2.2.3. Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Bağlanması .....	101
3.2.2.3.1. Ölüm Gelirinin Hesaplanması.....	102
3.2.2.3.2. Eş ve Çocuklara Ölüm Geliri Bağlanması .....	102
3.2.2.3.3. Ana Babaya Ölüm Geliri Bağlanması .....	105
3.2.2.4. Evlenme Ödeneği Verilmesi .....	106

3.2.2.5. Cenaze Ödeneği Verilmesi .....	107
3.3. HASTALIK HALİNDE SİGORTALILARA YAPILAN YARDIMLAR.....	108
3.3.1. Sağlık Yardımları ve Hak Kazanma Koşulları .....	108
3.3.2. Geçici İşgöremezlik Ödeneği .....	110
3.4. ANALIK HALİNDE SİGORTALILARA YAPILAN YARDIMLAR .....	111
3.4.1. Sağlık Yardımları ve Kazanma Koşulları .....	112
3.4.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği .....	113
3.4.3. Emzirme Ödeneği ve Hak Kazanma Koşulları .....	116

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI AÇISINDAN İŞVEREN, SİGORTALI VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SORUMLULUKLARI**

4.1. İŞVERENİN SORUMLULUKLARI .....	119
4.1.1. İşverenin Kusura Dayalı Sorumluluğu.....	120
4.1.1.1. Kusurlu Sorumlu Olarak Kabul Edilebilecek Haller .....	122
4.1.1.2. Kaçınılmazlık İlkesi .....	125
4.1.2. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu .....	126
4.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Etmesi ve Rücu Miktarının Sınırları .....	127
4.2. SİGORTALININ SORUMLULUKLARI .....	129
4.3. ÜÇÜNCÜ KİŞİLER VE BU KİŞİLERİ ÇALIŞTIRANLARIN SORUMLULUKLARI İLE SORUMLULUĞU BULUNMAYAN KİŞİLER.	130
4.3.1. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu .....	130
4.3.2. Üçüncü Kişiyi İstihdam Edenlerin Sorumluluğu .....	132
4.3.3. Sosyal Güvenlik Kurumu'na Karşı Sorumluluğu Bulunmayan Kişiler .....	132

**SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER.....134**

**KAYNAKÇA .....**139

**ÖZET .....**149

**ABSTRACT .....**150

**KISALTMALAR**

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
a.g.t.	: Adı Geçen Tez
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Kurum	: Sosyal Güvenlik Kurumu
KVSK	: Kısa Vadeli Sigorta Kolları
m.	: Madde
s.	: Sayfa
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

## GİRİŞ

Sosyal güvenlik ihtiyacı; tarihin her döneminde bireyler ve toplumlar açısından büyük bir önem arz etmiş, bu ihtiyacın giderilmesi amacıyla da her zaman dilimi içerisinde önce bireyleri, sonra da toplumun bütününe kapsayan bazı önlem ve uygulamalar ortaya çıkmıştır. Bu uygulamalar, ilk başlarda aile içi yardımlaşmalar olarak başlamış, daha sonra mesleki dayanışma ile devam etmiş ve en son olarak da sanayi devrimi ile birlikte tüm toplumu etkisi altına alacak son şekline kavuşmuştur. Sanayi devriminden sonra ise yardımlaşma mekanizmaları sona ermemekle birlikte, etkinlik açısından sosyal sigortalar sisteminin gerisinde kalmıştır. Sosyal güvenlik ve sosyal sigortalar sistemi ise, devlet açısından kontrol ve yaptırımı, bireyler açısından da katılım zorunluluğunu içeren bir yapıya kavuşmuştur.

Bütün bu çabaların ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olan temel olgunun, karşılaşılması muhtemel sosyal riskler olduğu görülmektedir. Sosyal riskler, ortaya çıkması durumunda bireyleri, aileleri ve çeşitli önlemler alınmadığı takdirde tüm topluma maddi ve manevi açıdan önemli zararlar verebilecek, toplumsal barışı, sosyal adaleti yok edebilecek ve bir kısım insanlar için sosyal dışlanmaya sebebiyet verecek tüm olumsuz risk faktörlerini ifade etmektedir. Bu risklerin ortaya çıkması ile birlikte öncelikle bireylerin zarar göreceği muhakkaktır. Ancak akabinde gerekli önlemlerin alınmaması ve gerekli olan sosyal güvenlik uygulamalarına yer verilmemesi halinde bu riskler tüm toplum için büyük bir tehlike oluşturacaktır. Bu nedenlerden dolayıdır ki; bireylerin zarar görmesine neden olan sosyal riskler dar anlamı ile düşünülüp değerlendirilmemeli, toplumsal etkisinin çok daha fazla ve önemli olduğu unutulmamalıdır.

Sosyal riskler genel olarak; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm risklerinden oluşmaktadır. Görüleceği üzere bu risklerin bir kısmı her an için ortaya çıkabilmesi muhtemel ve "kısa vadeli sigorta kolları" olarak adlandırılabilir bir yapıya sahipken, diğerleri ise

daha uzun vadelerde ortaya çıkma ihtimali bulunduğundan, “uzun vadeli sigorta kolları” olarak gruplandırılabilir niteliktedir.

Tezin konusunu “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları ve Uygulamalarının Analizi” oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışmamızda iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık gibi hallerin, sosyal güvenlik sisteminde hangi şekillerde ifade edildiği, şartları, ortaya çıkması halinde ne gibi sonuçlar ile karşılaşılacağı ve söz konusu risklere maruz kalan kişilere sağlanan hak ve yardımlar incelenecektir. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları; sigortalı, işveren ve devlet açısından farklı açılardan önem arz etmekte ve genellikle çeşitli tartışmalara konu olmaktadır. Söz konusu riskler sigortalı için mağduriyet, işveren açısından maliyet ve devlet açısından sosyal dengenin ve çalışma barışının sağlanması gibi durumlardan dolayı büyük önem arz etmektedir. Yine hastalık ve özünde güzel bir olay olmasına karşın analık da; içerisinde barındırdığı olumsuz durumlar ile birlikte, karşılanması muhtemel diğer kısa vadeli riskleri oluşturmaktadır. Çalışma konusunu oluşturan iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık halleri riskler, konunun ciddi bir genişlik arz etmesi nedeniyle yalnızca kısa vadeli sigorta kolları kapsamında incelenecek ve genel sağlık sigortası ile ilgili hususlara detaylı olarak yer verilmeyecektir.

Toplumunu oluşturan her kesimi böylesine yakından ilgilendiren bu risklerin tam olarak anlaşılması ancak; konunun üç ayrı sacayağı olduğu düşünülen teorik, yargısal ve uygulama boyutlarının ayrıntılarıyla ifade edilebilmesi ile mümkün olacaktır. Bu üçlü yapının birinin bile ihmal edilmesi, araştırmayı eksik bırakacak ve konunun bütünüyle anlaşılmasını engelleyecektir. Zira teori olmaksızın herhangi bir uygulama yapılamayacağı gerçeğinin yanında, çoğu kez ortaya çıkan anlaşmazlıkların yargı vasıtası ile çözüldüğü ve yargının hem teori, hem de uygulama üzerinde önemli etkilerde bulunduğu unutulmamalıdır. Belirtilen bu nedenlerden dolayı; konu önce hukuki yönüyle ifade edilecek, daha sonra da mümkün olduğunca uygulama ve yargı bağlamında değerlendirilmeye çalışılacaktır. Ancak son iki açıdan

yapılacak olan değerlendirmelerde, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde kökten değişikliğe neden olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa bir zaman önce uygulamaya girdiği ve bu nedenle konularla ilgili kesinleşmiş yargı kararlarının dahi yeni yeni ortaya çıkmaya başladığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Metodolojik olarak tezde takip edilecek yolla ilgili olarak, çalışmanın ilk bölümünde konunun başlangıç noktasını oluşturan "Sosyal Güvenlik ve Sosyal Risk Kavramları" ortaya konacaktır. Daha sonra tezin ana bölümünü oluşturan ikinci bölümde ise tüm kısa vadeli risk kolları mümkün olduğunca ayrıntılı bir şekilde detaylandırarak, üçüncü bölümde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yapmış olduğu uygulama ve yardımlar değerlendirilecektir. Çalışmanın son bölümü olan dördüncü bölümde de konu ile ilgili işveren, sigortalı ve üçüncü kişiler açısından sorumluluklara değinilecektir. Böylece hem tüm kısa vadeli sigorta kollarının ortaya konması, hem de bu sigorta kollarının ortaya çıkması ile yapılacak olan yardım ve uygulamaların açıklanması amaçlanmaktadır.

Bu tez konusu, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları konularında, halen yeni sayılabilecek Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından her seviyede okuyucuya faydalı olabilmesi kanaatiyle seçilmiş olup, yapılan çalışmanın bu amaca hizmet etmesi umut edilmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL RİSK KAVRAMLARI

İnsanlar, doğumdan ölüme kadar yaşamlarının her döneminde, hayatlarını temelden etkileyebilecek çok çeşitli risklerle karşılaşır. Bu riskler neticesinde pek çoğunun yaşam standartlarında ciddi değişiklikler olurken; bir kısım insanlar da yoksul ve başkalarına muhtaç bir yaşam sürmek zorunda kalırlar. Ayrıca yine bu dönemlerde bireyler açısından normal sürece nazaran çok daha fazla miktarlarda harcama yapmak zorunluluğu ortaya çıkar. Ancak bu risklerin bir bölümü önceden alınabilecek çeşitli önlemler, yardımlaşma mekanizmaları ve sistemler bütünü ile telafi edilebilecek niteliktedir. Bu uygulamalar sayesinde risklerin ortaya çıkarmış olduğu zararlar tüm topluma dağıtılacak ve tam anlamı ile telafi edilemese dahi; zararların yıkıcı etkisinin azaltılması sağlanacaktır.

Kişiler söz konusu riskleri bertaraf edebilmek ve mümkün olduğunca geleceklerini güvence altına alabilmek amacıyla tarihin her döneminde çeşitli yollara başvurmuşlardır. Bu yollar; eski toplumlarda daha ilkel bir hal arz ederken, toplumsal yapının gelişmesi ve devletlerin toplum hayatında daha fazla rol almaya almasıyla birlikte, giderek sistematik bir yapıya kavuşmuş ve önceden belirlenmiş belirli standartlar oluşturulmuştur. Böylece toplumu oluşturan her bir birey, söz konusu risklere uğramadığında dahi belirli bir yükümlülüğe sahip olacak; ancak bu risklere maruz kaldığında da; karşılaşacağı muhtemel zararlar en aza indirilecektir.

Bu uygulamalar ile kişilerin karşılaşması muhtemel çalışma gücü kaybı, gelir eksilmesi, gider artışı malvarlığının azalması ve muhtaçlık gibi risklerden<sup>1</sup> en az zararla kurtulması sağlanacaktır. “Sosyal Güvenlik” sisteminden bahsedilebilmesi de ancak toplum için oluşabilecek bu tehditlere karşı çeşitli önlemler almakla mümkün olacaktır.

### 1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Sosyal güvenlikle ilgili farklı bakış açılarıyla yapılmış ve yine birbirine benzer ve farklı birçok tanımlama bulunmaktadır. Esasen bu tanımlamalardaki farklılıkların pek çoğunun, kişilerin devlet mekanizmasına olan bakış açılarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Birazdan yapılacak olan farklı tanımlardan da görüleceği üzere sosyal güvenlik anlayışı, devlete toplumsal yaşam ile ilgili biçilen farklı rollerin bir sonucudur. Aşağıda değişik bakış açılarına ve farklı vurgulara konu olmuş sosyal güvenlik tanımlamalarına yer verilmiştir.

Genel olarak sosyal güvenlik, belirli sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına, daha açık bir deyişle, yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır. Başka bir söyleyişle sosyal güvenlik, hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi sosyal risklerin yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır.<sup>2</sup>

Genel anlamıyla sosyal güvenliği tanımlayacak olursak, kişilerin istek ve iradeleri dışında meydana gelen ve onların mal varlığında, gelirlerinde ve/veya çalışma gücünde kayıplara yol açarak kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin yaşamlarının devamını güçleştiren ya da imkansız hale getiren tehlikelerin zararlarını telafi ve tanzim etmeye yönelik

<sup>1</sup> Mehmet BULUT, Cüneyt OLGAÇ ve Süleyman TUNCAY, **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları**, 1. Baskı, Ankara, 2011, Bilge Yayınevi s. 16

<sup>2</sup> Sait DİLİK, **Sosyal Güvenlik**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1992, s:10

önlemlerden oluşur. Sosyal güvenlik sistemi ise; sosyal güvenlik garantisi sağlamak amacını gerçekleştirmek için oluşturulan ve sosyal güvenlik hizmeti üreten bir organizasyondur. Bu sistem, kavramsal olarak tanımlanan sosyal güvenliğin ülke içindeki sosyal, kültürel ve siyasal yapılanmaya bağlı olarak uygulanma şeklidir.<sup>3</sup>

Sosyal güvenlik; halkın bugününü ve yarınını güvence altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünüdür.<sup>4</sup>

Sosyal Güvenlik; İnsanların kendilerini ve aile fertlerinin karşılaştacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylara karşı, güvence arayışının ürünüdür.<sup>5</sup>

Kapsamlı bir tanımla sosyal güvenlik; sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına karşı kişiyi korumanın yanında, istihdam, mesleki ve genel eğitim, meslek seçmede yardım, ekonomide verimliliğin artırılması ve kapsamlı sağlık önlemleri gibi konuları da içeren bir önlemler bütünüdür.<sup>6</sup>

En yaygın ve geniş tanımıyla sosyal güvenlik; bir ülke halkının bugününü ve geleceğini güven altına alma hedefiyle birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyumun tesis edildiği kurumlar vasıtasıyla toplumun tüm bireyleri için; mesleki, fizyolojik ve sosyoekonomik risklerin oluşumunu engellemeyi amaçlayan ve alınan tedbirlere rağmen söz konusu risklerin meydana gelmeleri halinde, geliri geçici ya da sürekli kesilmiş bireylere sigorta yardımları vasıtasıyla destek sağlayan; yani, bir ülkede yaşayan bütün vatandaşların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını kadere terk etmeyerek,

<sup>3</sup> İsmail GÜNEŞ, **Sosyal Güvenlik**, [www.ismailgunes.com/sosyalguvenlik](http://www.ismailgunes.com/sosyalguvenlik) (26.08.2010)

<sup>4</sup> A.Can TUNCAY, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları**, Legal Yayınları, 2008, İstanbul. s.1

<sup>5</sup> Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, 2003, s.2

<sup>6</sup> Sait Dilik, **“Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler”**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt XXXV, sayı 1, s. 77.

başkalarının lütuf ve yardımlarına gerek kalmaksızın hep birden karşılayan bir sistemi ifade etmektedir.<sup>7</sup>

Sosyal Güvenlik; toplumları oluşturan fertler arasında ayırım yapmaksızın, bütün fertlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek şekilde bugünlerini ve geleceklerini güvence altına almayı ve kişilerin yaptıkları iş ne olursa olsun; hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi durumlarda meydana gelebilecek gider artışlarını ya da gelir kayıplarını telafi etmeyi amaç edinerek kişilerin güvenliklerinin sağlandığı bir sistemler bütünüdür.<sup>8</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) göre sosyal güvenlik; toplumun kendi üyelerine bir takım kamusal tedbirlerle, hastalık, analık, iş kazası, işsizlik, hastalık, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanç kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir.<sup>9</sup>

Sosyal güvenlik sistemlerinde, sosyal risklerin kontrol altına alınması ve insanların hayatlarını başkasına muhtaç olmadan sürdürmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, temel ve sosyal bazı ihtiyaçların gelecek kaygısı olmadan karşılanabilmesine imkân veren sosyal güvenlik sistemleri, yoksullukla mücadelede önemli bir yere sahiptir.<sup>10</sup>

Görüldüğü üzere sosyal güvenlik ile ilgili pek çok tanımlama bulunmakta ancak; bu tanımlamaların her biri benzer temel noktalara işaret etmektedir. Bu temel noktalardan en önemlisi, karşılaşılabilecek sosyal riskler olup, sosyal güvenliğin amacı da bireylerin bu risklerden mümkün olduğunca en az zararla veya zararsız olarak kurtulmasını sağlamaktır. Bu amaçla

<sup>7</sup> Cahit TALAS, *Toplumsal Politika*, 5.Baskı, İmge Kitabevi, 1997, Ankara. s.398

<sup>8</sup> Fehim ÜÇİŞİK, “**Sosyal Güvenlik Hukukumuzun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri**” Tebliğler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, 19-21 Haziran 1997, s.10

<sup>9</sup> Yusuf ALPER, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, 4. Baskı, Ekin Kitabevi, 1997, Bursa. s.3

<sup>10</sup> Alparslan KARABULUT, “**Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Yardımların Tek Merkezden Yürütülebilirliği**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 2011, s. 26

karşımıza sosyal güvenlik sisteminin iki ayrı ana unsuru olan sosyal sigorta ve sosyal yardım kavramları çıkmaktadır. Her ikisi de aynı amaçlara hizmet etmekle beraber faydalanma koşulları ve yararlanan kişiler açısından içlerinde birbirlerine göre farklılıklar barındırırlar. Buna göre tezin de konusunu oluşturan kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları bir sosyal sigorta uygulaması olup; kendisinden faydalanılabilmesi amacıyla, sigortalılık ve diğer şartların gerçekleşmiş olması gibi hususların mevcudiyeti aranır. Hâlbuki; sosyal yardım uygulamalarında bir karşılık ve şart bulunmamakta ve konusuna göre sosyal yardımlardan herhangi bir yükümlülüğe katlanmaksızın herkes faydalanabilmektedir. Bu durumda sosyal sigortaların görevini; karşılık ilkesine de dayanarak, kişileri ve dolayısı ile toplumu çalışma hayatının içinden veya dışından gelebilecek sosyal risklerin ekonomik sonuçlarına karşı korumak olarak değerlendirebilmek mümkündür.<sup>11</sup>

## 1.2. SOSYAL RİSK KAVRAMI

Kişiler; gerek normal yaşamlarını devam ettirirken, gerekse de mesleklerini ifa ederlerken hayatlarını, sağlıklarını ve gelirlerini tehlikeye düşürebilecek veya değiştirebilecek bazı risklerle karşı karşıya bulunmaktadır. Bu itibarla sosyal risk kavramı gelecekte vuku bulması muhtemel ancak belirsiz bir olguyu ifade etmektedir. Burada söz konusu olgu, olumsuz olabileceği gibi, (ölüm, kaza, hastalık vs.) olumlu da olabilir (evlenme, çocuk sahibi olma vs.)<sup>12</sup>. Diğer bir ifade ile de sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan şahsın malvarlığında eksilmeye yol açan tehlikedir.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Muhammet Selim DEMİRAY, “Sosyal Güvenlik Kurumlarının Türk Kamu Mali Yapısı İçindeki Yeri”, Marmara Üniversitesi SBE Mali İktisat Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006, s. 5

<sup>12</sup> Cüneyt OLGAÇ, Mehmet BULUT, **1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili Mevzuat**, 1. Baskı, TURMOB, Ankara 2009 s. 4

<sup>13</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e. s.5

Bir başka ifade ile sosyal risk; fertlere yada toplumlara hangi açıdan olursa olsun, zararı muhakkak yada muhtemel olan olgular risk olarak tanımlanabilir. Özel sigorta hukukunda ise gerçekleşmesi sadece ilgilinin iradesine bağlı olmayan, gelecek ve belirsiz bir olayı anlatır.<sup>14</sup>

Ancak sosyal güvenlik sistemleri, çare aradıkları tehlikeleri “sosyal” terimiyle kayıtlamakta ve “sosyal risk” olarak sınırlandırmaktadırlar. Sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber, ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında eksilmeye neden olan olaylardır.<sup>15</sup>

Sosyal risk insanın fiziki varlığını sürdürmesi ile ilgilidir. Sosyal güvenliğe konu olan risklerde kişinin mal varlığının azalması ve yetersiz hale gelmesi söz konusudur. Sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin ekonomik güvencesini sarsan sosyal risklere karşı, bireylere ekonomik bir güvence sağlar.<sup>16</sup>

Sosyal Riskler kısaca sosyal güvenlik ihtiyacını doğuran sebeplerdir.<sup>17</sup>

Sosyal güvenlik sisteminin esas amacı; ortaya çıkan sosyal risklerin bertaraf edilmesi, zararlarının azaltılması ve toplumu etkileyebilecek negatif durumlara müdahale edilmek suretiyle olumsuz etkilerinin giderilmesidir. Dolayısı ile sosyal riskler; sosyal güvenlik olgusunun ortaya çıkmasına neden olan etkenlerin bütünüdür ifade etmektedir.

Sosyal güvenliğin sağlanabilmesi için, sosyal risklerin doğuracağı olumsuz sonuçların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Aksi takdirde kişi geliri ile ailesini geçindiremeyecek hale düşeceği gibi, ihtiyaçları için yapması gereken harcamaları da yapamayacaktır. Bu durum yalnızca sosyal riske

---

<sup>14</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, İstanbul 1990, s.2

<sup>15</sup> Tuncay ve Ekmekçi a.g.e. s.8

<sup>16</sup> Ali GÜZEL, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, s.5

<sup>17</sup> Turan YAZGAN, **Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik**, Fatih Gençlik Vakfı Matbaası İşletmesi, İstanbul, 1975, s. 13

maruz kalan kişi açısından değil, toplum içinde birçok sakıncalar doğuracağından, bu risklerin karşılanması toplumun da yararına olacaktır.<sup>18</sup>

### **1.3. SOSYAL GÜVENLİĞİN KONUSU OLAN RİSKLER**

Sosyal güvenliğin konusu olan riskleri; niteliklerine, sonuçlarına ve vadelerine göre yapabilmek mümkündür. Niteliklerine göre sosyal riskler; mesleki riskler, hastalık riskleri ve sosyo-ekonomik riskler olarak üç bölümde; sonuçlarına göre sosyal riskler gelir azaltıcı ve gider artırıcı olarak iki bölümde ve vadelerine göre sosyal riskler ise kısa vadeli sosyal riskler ve uzun vadeli sosyal riskler olarak iki bölümde incelenebilir. Bu sınıflandırmalardan niteliklerine göre sosyal riskler, risklerin ortaya çıkış nedenlerini, sonuçlarına göre sosyal riskler bireyler ve toplum açısından ortaya çıkan zarar ve olumsuz sonuçları, vadelerine göre sosyal riskler de, etki sürelerini göstermektedir.

#### **1.3.1. Niteliklerine Göre Sosyal Risk Sınıfları**

Niteliklerine göre sosyal riskler; kişilerin ekonomik ve sosyal hayatta karşılaşma ihtimali bulunan risklerin bir anlamda ortaya çıkış sebeplerini göstermekte olup, mesleki riskler, hastalık riskleri ve sosyo-ekonomik riskler olarak üçe ayrılmaktadır. Bu risklerin her biri farklı nedenlerden dolayı ortaya çıksalar da; sonuç olarak aynı veya benzer olumsuz durumlara sebep olurlar.

##### **1.3.1.1. Mesleki Riskler**

Mesleki riskler, kişilerin mesleklerini ifa ederken doğrudan veya dolaylı olarak, kısa bir zaman zarfında aniden veya daha geniş bir zaman aralığında maruz kaldıkları iş kazaları ve meslek hastalıklarını ifade etmektedir. Bu türlü

<sup>18</sup> Sait DİLİK, a.g.e. s:11

risklerin ortaya çıkmasındaki temel etken, kişinin sürdürmekte olduğu mesleki faaliyetidir. Kişiler bu faaliyetlerde bulunmaları sonucu iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalır ve bu suretle risk altına girerler. Mesleki riskler geçici gelir kayıplarına yol açabileceği gibi sürekli gelir kayıplarına da yol açabilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu kişi, çalışma gücünü tamamen veya kısmen, sürekli veya geçici olarak kaybedebilir.<sup>19</sup>

ILO'nun yapmış olduğu araştırmalara göre her yıl dünyada ortalama 250 milyon iş kazası olduğu ve tahminen 330 bin insanın hayatını kaybettiği, bu rakamların çok üstünde bir çalışanın da işgücü kaybı yaşadığı düşünüldüğünde; mesleki risklerin sosyal risk sınıflandırmaları içerisinde önemi daha iyi anlaşılacaktır. Yine meslek hastalıkları da, iş kazaları kadar yoğun olarak yaşanmamasına karşın; meslek hastalığına maruz kalan çalışanların büyük bir bölümünün iş yaşamının dışında kalması ve hayati tehlikelere yol açması nedeniyle diğer önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemleri, bu tehlikeye maruz kalanların çalışma gücünü yeniden kazandırmak için tedavi edici sağlık hizmetlerini sağlar. Çalışma gücünün kaybına bağlı olarak ortaya çıkan gelir kesilmesini telafi için ise geçici veya sürekli işgöremezlik geliri verilir. İş kazası ve meslek hastalığı ölümle sonuçlanmışsa, kişinin sağlığında bakmakla yükümlü olduğu kişilere gelir bağlanır.<sup>20</sup>

### 1.3.1.2. Fizyolojik Riskler

Fizyolojik riskler, hastalık, analık, malullük (sakatlık), yaşlılık ve ölümden ibarettir. Ancak hastalık, sakatlık ve ölümün iş kazası ve meslek hastalığında dolayı değil, kişinin kendi bünyesinden kaynaklanması

<sup>19</sup> Ufuk AYDIN, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem”, Yeni Ufuk Dergisi, 2007, Nisan-Haziran Sayısı, s. 64

<sup>20</sup> Yusuf ALPER, a.g.e. s.7

gerekmektedir. Bu riskler bireylerin sahip oldukları fizyolojik durum ile ilgilidir ve mesleki yaşantılarına bağlı olmaksızın ortaya çıkarlar. Ayrıca sağlık riskleri bireylerden bağımsız ve tamamıyla istem dışı olarak ortaya çıkması nedeniyle, önceden tahmin edilemeyen ve bireylerin yaşam standartlarında önemli ölçüde düşüşe yol açan risklerdir.

Sağlığın korunması ile ilgili risklerden en yaygını ve sürekli karşılaşılanı, hastalık riskidir. Hastalığı; kişilerin tam olarak sağlıklı olma durumları dışında kalan her halin ifadesi olarak tanımlamak mümkündür. Hastalık; maruz kalan kişilerde geçici bir işgöremezlik ve gelir kaybı durumu yaratır.<sup>21</sup> Ayrıca kişilerin normal zamanlarda karşılaşmadıkları tedavi giderleri de hastalık riskinin ortaya çıkardığı en önemli zararlı sonuçlardan biridir.

Hastalık riski kısa süreli bir risk olmasına ve bireylerde geçici olarak işgöremezliğe neden olmasına karşılık, sağlığın korunması ile ilgili risklerden ikincisi olarak kabul edebileceğimiz malullük (sakatlık) riski ise kişilerin ömür boyu iş yaşamından uzak kalmalarına ve üretimin dışına çıkmalarına neden olan uzun vadeli etkilere sahip bir sosyal risktir. İnsanlar birbirinden çok farklı sebeplerden dolayı çalışma güçlerini hayatları boyunca kaybedebilmektedirler. Bu yüzden malullük hali günümüzün sosyal güvenlik sistemleri içinde korunan önemli bir sosyal risktir. Malullük sigortasının temel amacı çeşitli nedenlerle malul (sakat) hale gelerek çalışma gücünü belirli oranlarda yitirenlere maddi destek sağlamaktır.<sup>22</sup>

Fizyolojik risklerden üçüncüsü yaşlılık riskidir. Esasen yaşlılık, genç yaşta ölümlerle tanışmayan her insanın içinde bulunma mecburiyetinde olduğu bir durumu ifade eder ve bir riskten çok bir sonucun ifadesidir. Sosyal risk olması açısından değerlendirdiğimizde yaşlılık riski; kişinin yaşının ilerlemesi nedeniyle çalışamayacak duruma gelmesi ve neticesinde gelir kaybına uğraması anlamını taşımaktadır.

---

<sup>21</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e. s.6

<sup>22</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e. s. 341

Aynı yaşlılık gibi esasen ortaya çıkması belirli bir ihtimal dahilinde olmayıp da, bir kesinlik taşıyan sosyal risklerden diğeri ölüm riskidir. Ölüm olayının ortaya çıkması ile birlikte ölen kişinin bakmakla yükümlü olduğu bireylerin ekonomik açıdan zor bir durumla karşılaşma olasılığı söz konusudur. Özellikle ölen kişinin elde ettiği gelir, ailenin sahip olduğu yegane geliri oluşturuyorsa, bu kişilerin ölüm olayı ile birlikte gelirden tamamen yoksun kalma tehlikesi ile karşı karşıya kalacakları muhakkaktır. Ölüm sigortasının diğere önemli bir özelliğı de bu sigorta kolundan sigortalının hak sahibi sayılan yakınlarına bir takım yardımların yapılması, buna karşın sigortalının kendisinin bu sigortadan yararlanmamasıdır.<sup>23</sup>

Sağlığın korunması ile ilgili ortaya çıkması muhtemel son risk ise analıktır. Analık ve doğum, özünde tercih edilen ve insan hayatına farklı değerler katan bir olay olmasına karşılık, gerek annenin geçici olarak işgücü kaybına uğraması, gerek analık sürecinde çeşitli tıbbi masrafların ortaya çıkması ve gerekse de yeni dünyaya gelen çocuğun muhtemel masrafları, analık durumunun fizyolojik riskler arasında yer almasına neden olmaktadır.

### 1.3.1.3 Sosyo-Ekonomik Riskler

Sosyo-ekonomik riskleri kısaca işsizlik, aile sahibi olma, evlat sahibi olma ve barınma (konut) riski olarak dört grupta inceleyebilmek mümkündür. Esasen Sosyo-Ekonomik Riskler: “Toplum, aile ve işletme hayatında meydana gelen risklerdir”<sup>24</sup> ve dolayısı ile bireylerin toplum içerisinde yaşamlarını sürdürürken hayatlarının çeşitli evrelerinde karşılaşma ihtimali bulunan risklerdir.

Sosyo-Ekonomik risklerden en önemlisi işsizlik riskidir. Zira işsizlikle karşı karşıya kalan kişiler, ekonomik olduğu kadar sosyal yönden de zarar

<sup>23</sup> Ufuk AYDIN, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Ders Kitapları, Eskişehir, 2000 s. 405

<sup>24</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e. s.6

görme ve toplumdan dışlanma tehlikeleri ile karşı karşıya bulunmaktadır. Yine de işsizlik ile birlikte karşılaşılan en önemli tehlike, devamlı gelirden yoksun kalma tehlikesidir. İşsiz kalan kişinin bakmakla yükümlü olduğu bir ailesi olduğu göz önüne alınır, işsizliğin ortaya çıkaracağı zararın boyutu daha iyi anlaşılacaktır.

İşsizlik sadece bireye değil bütün topluma zarar veren bir olgudur. Esasen bireyin aynı zamanda bir üretim faktörü olması nedeniyle işsiz kalan her kişi aynı zamanda toplumun üretim gücünü de düşürecektir. Böylelikle işsizlikten hem birey hem de toplum zarar görmüş olacaktır. Bu zararların önlenmesi amacıyla uygulanan en yaygın uygulama işsizlik sigortası uygulamasıdır. İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belirli süre ve ölçüde karşılayan sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortadır.<sup>25</sup> Bu sigorta kolu ile işsizliğin ortaya çıkardığı bireysel zararlardan olan maddi gelir kaybının en azından belirli bir süre telafi edilmesi ve bu süre zarfından bireyin tekrar işgücü piyasalarına kazandırılması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte işsizlik, ülkemizde sosyal güvenlik sistemimize en son giren risktir. İşsizlik sigortası 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla düzenlenerek 01.06.2000 tarihinde yürürlüğe girmiş, bu tarihten itibaren olumsuz sonuçları karşılanmakta olan bir risk haline gelmiştir. Ancak bu riskin karşılanması belirli şartlara bağlanmış olup, mutlak anlamda bir düzenleme değildir.<sup>26</sup>

Aile ve çocuk sahibi olma esasen bir riskten ziyade hayatın olağan akışı içerisinde kişilerin karşılaştıkları doğal yaşamsal unsurlardandır. Ancak bu unsurların her biri hem daha yüksek hem de devamlı bir gelire sahip olmayı zorunlu kılmaktadır. Ailenin varlığı ile birlikte giderler artmakta ve aileye eklenen her yeni birey de ek bir gider unsuru olmaktadır. Ayrıca

<sup>25</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e s. 402

<sup>26</sup> A. Can TUNCAY, Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul, 2008, Legal Yayınları, 11. Baskı, s. 24

çocuk sayısının artışı ile annelerin genel olarak işgücü piyasalarından çekildiği, böylece ailenin sahip olduğu toplam gelir düzeyinde bir düşüş meydana geldiği bilinmektedir. Bu risklerin paylaşımı amacıyla da devlet tarafından aile yardımları planlanmakta ve toplumsal dengenin sağlanması hedeflenmektedir.

Sosyo-Ekonomik risklerin sonucusu olarak konut ihtiyacı gelmektedir. Konut ve barınma ihtiyacı genç, yaşlı, zengin, fakir, toplumu oluşturan her kesimin en zorunlu ihtiyaçları arasında kalan bir ihtiyaç unsurudur. Yeterli konut imkanının sağlanamaması veya toplumdaki bazı kişilerin barınma ihtiyacını giderebilecek ekonomik gelirden yoksun kalması, bir kısım kişilerin barınamama sonucunu doğuracaktır ve önlem alınmadığı takdirde toplumun tamamını etkileyebilecek ciddi sorunlara neden olacaktır. Bu sebeplerden dolayı bireylerin konut ihtiyacı devlet açısından bir risk unsuru olarak görülmekte ve toplu konut yapımı, belirli gelir düzeyinin altında gelire sahip olan kişiler için ucuz konut imkanı biçiminde çalışmalar yapmak suretiyle bu sorun çözülmeye çalışılmaktadır.

### **1.3.2. Sonuçlarına Göre Sosyal Riskler**

Sosyal risk kavramı ile ilgili sınıflandırmaları yaparken, bu risklerin ortaya çıkış nedenlerinden ziyade bireyler üzerindeki etkilerini, yani sonuçlarını göz önünde bulundurmak gerektiği düşüncesi de mevcuttur. Buna göre tüm sosyal riskler farklı görünüşleri ve ortaya çıkış nedenlerine rağmen, bireylerin ekonomik durumunu etkileyebilmek gibi ortak bir özelliğe de sahiptir. Bazı riskler bireylerin kazançlarını azaltırken, bir kısmı ise giderlerinin artmasına neden olmaktadır.<sup>27</sup>

Emek faktörüne bağlı olarak geçimini sağlayan kişiler açısından en önemli risk; çalışma gücünün azalmasına veya tamamen yok olmasına

---

<sup>27</sup> Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR ve Nurşen CANIKLIOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 12. Baskı, İstanbul, 2009, s.3

neden hastalık, yaşlılık, sakatlık ve işsizlik gibi riskler ile karşılaşılmasıdır. Bu riskler kişilerin, birçok durumda yegane gelirlerinin azalmasına veya tamamen ortadan kalkmasına neden olur. Böylelikle kişiler çalışma hayatının kısmen veya tamamıyla dışında kalırlar ve muhtaç konuma düşerler.

Söz konusu kişiler açısından ortaya çıkması muhtemel ikinci risk olan gider artışı ise; ilk risk ile birlikte kişilerin tüm gelir ve birikimlerini yok eder ve sonu sosyal dışlanmaya varan problemlere neden olur. Zira riskin telafisi, sosyal devlet mekanizmasının işleyişine de bağlı olarak normal zamana göre daha fazla harcamanın yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Görüleceği üzere sosyal riskler ile karşılaşılması durumunda bireyler açısından ortaya çıkması en temel risk ekonomik riskler olmaktadır. Zira bireyler sosyal risklere maruz kalmakla birlikte genelde ya elde ettikleri sürekli gelirden mahrum kalmakta, yada riskleri bertaraf edebilmek amacıyla daha fazla miktarda harcama yapmak zorunda kalmaktadır. Her iki durum doğal sonucu da kişiler ekonomik riskler ile karşı karşıya kalmaktadır.

### **1.3.3. Ortaya Çıkış Sürelerine (Vadelerine) Göre Sosyal Risk Sınıfları**

Vadelerine göre sosyal riskleri genel olarak kısa vadeli sosyal riskler ve uzun vadeli sosyal riskler olarak ikiye ayırabilmek mümkündür. Esasen kısa vadeli risklerin de uzun vadeli etkileri olduğu gibi, uzun vadeli risklerin de bazı istisnai durumlarda kısa vadeli durumlarda ortaya çıkması mümkündür (ölüm vs.). Dolayısı ile kısa vadeli ve uzun vadeli ayırımı çok keskin çizgiler ile yapılamamakta; ancak daha genel bir anlatımla farklılıklar ortaya konabilmektedir. Yine bu iki konunun ortak noktaları ilerleyen bölümlerde detaylandırılacaktır.

Kısa vadeli sosyal riskler; iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık halleri olarak dört ana unsurdan oluşmaktadır. Görüldüğü üzere söz konusu unsurlar hayatın her anında ortaya çıkabilmesi muhtemel risklerdir.

Bu riskler aynı zamanda tezimizin de ana konularını oluşturduğundan ilerleyen bölümlerde her biri ile ilgili detaylı açıklamalar yapılacaktır.

Uzun vadeli riskler ise malullük, yaşlılık ve ölüm riskleridir. Bu risklerden özellikle yaşlılık ve ölüm, esasen bir riskten çok kişilerin belirli bir süre sonrasında kesin olarak karşılaşacakları durumu ifade etmektedir.

#### 1.4. SOSYAL RİSKLERİN ZARARLARI

Sosyal risklerin ortaya çıkması ile birlikte risk çeşidine göre pek çok zarar ortaya çıkmaktadır. Bu zararların ilki riskin büyüklüğüne göre iş hayatından kısmen veya tamamen dışında kalma anlamına da gelen **çalışma gücü kaybıdır**. Kişiler maruz kaldıkları risk ile birlikte, ya çalışma güçlerinin ve üretkenliklerinin bir bölümünü kaybederler, yada çalışma hayatının tamamen dışında kalırlar. Bu risk, özellikle hayatını yalnızca emek geliri ile idame ettiren kişiler için, sahip oldukları gelirin tamamen yok olması anlamına gelir ve hem bireyler hem de yaygınlaşması ve devamı halinde toplum için büyük bir risk oluşturur.

Bireylerin çalışamaması ile birlikte karşılaştıkları ikinci önemli sorun **gelir eksilmesidir**. Gelir eksilmesi, özellikle emek faktörüne bağlı olarak hayatını idame ettiren kişilerin çalışma hayatının dışında kalması ile birlikte karşılaştıkları en önemli sorunlardan biridir. Zira bu kişiler hayatlarını genellikle günlük çalışmaları karşılığında kazandıkları gelir vasıtası ile sürdürürler ve bu gelirlerinde ortaya çıkabilecek bir azalma veya yok oluş; kişilerin hayatlarını temelden etkileyecek derece ağır sonuçlara yol açabilecek niteliklere sahiptir.

Kişilerin sosyal riskler ile karşılaşmalarına müteakip maruz kaldıkları diğer zararlar; **gider artışı** ve buna bağlı olarak **malvarlığının azalmasıdır**. Bireylerin gelir ve giderleri yaşamlarının her döneminde aynı olmamakta ve birbirine nazaran önemli ölçüde farklılıklar göstermektedir. Ancak sosyal risk

olarak ifade ettiğimiz risk unsurlarından herhangi biri ile karşılaşan bireyler; bu dönemde hem daha fazla gidere sahip olurlar, hem de mevcut gelirlerinde bir azalma yaşarlar. Bunun sonucu olarak da kişilerin malvarlıklarında azalma meydana gelir. Bu durumun en ağır sonucu ise kişilerin muhtaçlık durumuna düşmeleridir. **Muhtaçlık durumu**; kişinin bir başkasının yardımı olmaksızın hayatını idame ettirebilmesi konusunda yetersiz duruma düşmesi olarak tanımlanabilir ve sosyal risklerin yol açabileceği en ağır durum olarak kabul edilir.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI**

Bireylerin kısa vadede karşı karşıya kalma ihtimali bulunan tehlikeler; genelde önceden tahmin edilemeyen ve dolayısıyla ortaya çıkış zamanının bilinmediği risk gruplarından oluşmaktadır. Gerçekten de analık riskini belirli bir ölçüde göz ardı ettiğimizde; iş kazaları, meslek hastalıkları ve hastalıklar, kişilerin önceden öngöremeyeceği ve bundan dolayı da bu gibi risklere karşı hazırlıklı olabilmeleri pek mümkün olmayacak risklerdendir.

Tezin ikinci bölümü, bir anlamda tezin temelini oluşturmaktadır. Bu bölümde tüm kısa vadeli sigorta kolları mümkün olduğunca ayrıntılı bir şekilde ortaya konacak ve konu ile ilgili uygulama ve yargı kararları ile de farklı bakış açıları yansıtılmaya çalışılacaktır. Böylece Kanun Koyucunun koymuş olduğu kuralların uygulayıcılar ve yargısal anlamda değerlendirenler açısından ne şekilde ele alındığı anlaşılmış olacaktır. Bununla birlikte hastalık ve analık ile ilgili düzenlemelerin çoğu yapılan yardımlara ilişkin olduğundan, bu bölümde yalnızca bu risklerin kavramsal olarak üzerinde durulacak, konu ile ilgili diğer tüm açıklamalar uygulama ve yardımların yer aldığı dördüncü bölümde yapılacaktır.

#### **2.1. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARININ ORTAYA ÇIKIŞI VE AMACI**

ILO'nun Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 sayılı Sözleşmesi uluslararası anlamda hazırlanmış sosyal güvenliğe yönelik en önemli mutabakat belgesi niteliği taşımaktadır. Bu sözleşmede içerisinde kısa vadeli sigorta kollarının da bulunduğu dokuz risk sayılmıştır. Bu tehlikeler daha sonraki belgelerde mesela Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde de

yer almıştır.<sup>28</sup> Üye ülkeler de bu risklerden en az üç tanesi için koruma sağlamakla yükümlü tutulmuşlardır. Böylece tüm riskler için olmasa dahi, üye ülkeler içerisinde kısa vadeli risklerin de bulunduğu en az üç risk için önlem almaya zorlanmışlardır.

Kısa vadeli sigorta kolları kendi içerisinde sınıflandırılırken iş kazası sigorta kolu, meslek hastalığı sigorta kolu, hastalık sigorta kolu ve analık sigorta kolu olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır.<sup>29</sup> Kısa vadeli risk gruplarından iş kazaları ve meslek hastalıkları; çalışma hayatının içerisinde yer alan herkesin, hastalık ve analık hali ise herhangi bir çalışmaya veya faaliyete bağlı olmaksızın tüm bireylerin her an karşılaşılabilecekleri risklerdendir. Bu yüzden bu risklere karşı alınacak önlemler sosyal güvenliğin sağlanmasına yönelik en güçlü sigorta uygulamalarını oluşturmaktadır. Bu risklerle karşılaşan kişilerin uğradıkları gelir kaybı yanında, ciddi anlamda gider artışının da ortaya çıkması ve böylelikle kişilerin kısa bir süre içerisinde ihtiyaç sahibi konumuna gelmesi; kısa vadeli sigorta kolları uygulamalarının ortaya çıkışının en önemli sebebidir. Zira kişiler ancak tahmin edilebilir risklere karşı önlem alabileceklerinden bu risklerin ortaya çıkardığı zararların yalnızca riske uğrayanlar tarafından telafi edilebilmesi genelde pek mümkün değildir. İşte böyle durumlarda risklerin paylaşılması zararların bertaraf edilmesi ancak; merkezi bir risk yönetimin faaliyet göstermesi ile mümkün olacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının ilk amacı, bir iş kazası veya meslek hastalığı olduğu zaman, sigortalıya hukuki, ekonomik ve sosyal bir güvence sağlamaktır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, öncelikle sigortalıda meydana gelen zararı ortadan kaldırmak ya da azaltmak amacını taşır.

<sup>28</sup> Yusuf ALPER, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını No: 15, Bursa 1997, s. 5

<sup>29</sup> Mehmet BULUT ve Diğerleri s. 25

Sigortalının tekrar çalışabilir duruma gelmesini sağlamak ise bu sigortanın ikinci amacıdır. Sağlık yardımları ile sigortalının korunması ve çalışma gücünü yeniden kazanması, ihtiyaçlarını görme yeteneğinin artması amaçlanır.<sup>30</sup> Sigortalının çalışma hayatı içerisinde işverene karşı zaten güçsüz olduğu ve iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalmakla daha yardıma muhtaç bir hale geldiği göz önüne alındığında, bu amacın sosyal politika açısından da ne denli önemli olduğu anlaşılacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının üçüncü amacı ise, sigortalı işçinin uğramış olduğu zararların karşılanmasıdır. Bu amaç, sigortalıya parasal yardımlar yapmak suretiyle gerçekleşmektedir. Geçici veya sürekli işgöremezlik ödeneği verilmesi yoluyla sigortalının uğradığı gelir kayıpları telafi edilir.<sup>31</sup> Bu sigortanın son amacı ise, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasını önleyerek muhtemel olumsuzlukların tamamının önüne geçmektir. Zira iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinden sonra uygulanabilecek hiçbir yöntem durumu kaza ve hastalık öncesi konuma getiremeyecek ayrıca; ekonomi içerisinde ciddi bir maliyet unsurunun da ortaya çıkmasına neden olacaktır.

## **2.2. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARININ ŞAHİS BAKIMINDAN KAPSAMI**

Türk Sosyal Güvenlik Sistemine göre, bir kişi ile kısa vadeli sigorta kolları arasında ilişki kurulabilmesinin temel şartı; o kişinin kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalı olarak kabul edilmiş olmasından geçmektedir. Aksi takdirde kişilerin içinde buldukları durum veya karşı karşıya kaldıkları olay ne olursa olsun, bu hususlar iş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya analık kapsamında değerlendirilemeyecek ve herhangi bir işlemin yapılabilmesi de mümkün olmayacaktır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu Kanun çerçevesinde hazırlanarak

<sup>30</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e, s.217

<sup>31</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e, s.217

28.09.2008 tarih, 27011 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği'nde, haklarında kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanacak kişiler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Bu tebliğ hükümlerine göre;

- Kanununun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) bendine göre hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
- Kanununun 4 üncü maddesi birinci fıkrası (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan;
  1. İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıklarına ve yönetim kurullarına seçilenler,
  2. Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-1'de yer alan tabloda sayılan; 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,
  3. Mütakabiliyet esasına dayalı olarak sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelerin uyruğunda olanlar hariç, yabancı uyruklu, uyruksuz, göçmenler ve sığınmacı kişiler ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke sigortalılarından, sözleşmede belirlenen istisna halleri dışında çalışmalarını hizmet akdine tabi sürdürenler,
  4. Büyükelçilik, konsolosluk mensuplarının özel hizmetlerinde çalıştırılanlardan gönderen devlette veya üçüncü bir devlette sigortalılıklarını belgeleyemeyenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken buralarda çalıştırılan Türk vatandaşları,
  5. 2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre, çiftçi malları koruma başkanlıkları veya meclisleri tarafından çalıştırılan koruma bekçileri,

6. 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumi kadınlar,
  7. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar,
- Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (b) bendine göre, köy veya mahalle muhtarı seçilenler ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, Gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar, Kolektif şirketlerin ortakları, Limited şirketlerin ortakları, Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları, Donatma iştirakleri ortakları, Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, Tarımsal faaliyette bulunanlar,
  - Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlardan, Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen 10/7/1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler, hakkında kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanır.

Bunun yanında Kanun ve Tebliğ'in 5. maddesine istinaden sigortalılık ile ilgili tam bir ilişki kurulmamış olan ve aşağıda belirtilen gruplarda bazı kısa vadeli sigorta kollarına tabidir ve bu kişiler hakkında da kısa vadeli sigorta kolları hükümlerinin bir kısmı uygulanacaktır. Yine İlgili Kanun ve Tebliğ hükümlerine göre;

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

çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, **Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı ile analık hükümleri,**

- 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler hakkında ise **iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri,**
- Harp malulleri ile 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında **iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri,**
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler hakkında Kanunun **iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri,**
- Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları hükümleri, uygulanacaktır.

Bununla birlikte 5510 sayılı sosyal sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun dördüncü maddesinde de belirtildiği gibi; Kanun'un dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan ve genel olarak memur veya kamu görevlisi olarak sınıflandırılan grupta çalışan kişiler hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile ilgili hükümler uygulanmaz. Dolayısı ile bu kişilerin kaza geçirmeleri durumunda olay iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği gibi, yakalandıkları hastalıklar da meslek hastalığı olarak sayılmaz. Ancak elbette ki Kamu görevlileri ile ilgili bu konular da karşılıksız bırakılmamıştır. Kamu görevlilerinin görevleri başında maruz kaldıkları kaza ve hastalıklar sonucunda iş göremez duruma düşmeleri halinde, kendilerine 5510 sayılı

Kanun'un 47. maddesi hükümlerine göre malullük hükümleri uygulanır. Malullük uzun vadeli sigorta kollarının bir konusu olduğundan bu çalışmamızda detaylandırılmamıştır.

5510 sayılı Yasa'ya göre ise iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak maddi zararının tazminini talep etme durumunda olanların kimler olduğu "Sigortalı sayılanlar" başlıklı 4.maddesinde ve Kısa Vadeli Sigorta Kolları uygulama Tebliği'nin 5.maddesinde belirtilmiştir. 5502 sayılı Yasa ile tüzel kişilikleri sonlandırılan diğer sosyal güvenlik kuruluşlarının hizmet sundukları tüm sosyal güvence sahipleri tek bir Kurum çatısı altında toplandıkları ve 5510 sayılı Yasa kapsamında sigortalı sayıldıkları için Yasa'nın 4.maddesi metni oldukça uzun olmuştur.<sup>32</sup>

Kısa vadeli sigorta kollarının kapsamı ile ilgili en önemli ve değerlendirmeler ise Kanun'un 6. maddesi çerçevesinde yapılmaktadır. Kanun'un 6. maddesinde sigortalılık açısından muafiyetlere yer verilmiş ve belirli kişiler sigorta kolları dışında tutulmuşlardır. Halbuki devlet sürdürülebilir bir sosyal sigorta sistemi için vatandaşların sisteme girmelerini olabildiği kadar zorlamalıdır. Aksi takdirde 6. madde kapsamında değerlendirilen çalışanlar gelecekte sistem bakımından bir kara delik olabilir. Eğer düzenleme bu hali ile kalır ise; 6. maddeden istifade ederek halen sosyal sigorta sistemi dışında kalanlar istikbalde sosyal yardıma muhtaç duruma düşebileceklerdir. Sonuçta sürdürülebilir sosyal güvenlik bakımından mevcut düzenleme bir risk teşkil etmektedir.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Zübeyde BAŞBOĞA ŞAŞMAZ, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 14

<sup>33</sup> Kadir ARICI, "Sosyal Sigorta Sisteminin Karadeligi: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi", Sosyal Güvenlik Dergisi, 2011/1, <http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=14501&part=1> (18.05.2011)

## 2.3. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARININ KONU BAKIMINDAN KAPSAMI

Giriş kısmında da yer aldığı üzere; Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde tanımlanmış olan kısa vadeli risk grupları; iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık halleridir. Bu risk gruplarından ilk ikisi yani iş kazaları ve meslek hastalıkları, sigortalıların ancak bir mesleki faaliyetin içerisinde yer almaları sonucunda ortaya çıkarken, hastalık ve analık hali ise tamamen insan olmanın neticesinde ve çalışma hayatında bulunmanın gerekmediği sigorta kollarını oluşturmaktadır. Yine de hastalık ve analık halinde de sigortalı olarak çalışan kişiler belirli bir süre için de olsa mesleki yaşantılarından uzak kalmak zorunda olacaklarından bu sigorta kollarının da işgücü piyasaları üzerinde önemli ölçüde etkisi bulunmaktadır.<sup>34</sup>

### 2.3.1. İş Kazaları

506 sayılı eski Sosyal sigortalar Kanunu'na göre İş kazaları, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence yada ruhça zarara uğratan bir olay olarak tanımlanmaktadır.<sup>35</sup> Ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanunu ile bağımsız çalışanlar da iş kazasının kapsamına alınmıştır ve bağımsız çalışanlar açısından da iş kazası hükümlerinin uygulanabilmesi için kendi yaptıkları iş nedeniyle kazaya maruz kalmaları gerektiği kabul edilmiştir. Böylelikle iş kazalarının kapsamı genişletilerek, kaza sonrası kaza mağduru kişilere sunulan sosyal güvenlik uygulamalarının kapsamı artırılmaya çalışılmıştır. İş kazaları ile ilgili olarak SGK tarafından yapılan istatistik bilgilerine baktığımızda, ülkemizde her 6 dakikada bir iş kazası olduğunu ve

<sup>34</sup> Bu bağlamda yalnızca analık durumundan dolayı işgücü piyasalarında sürekli olarak çalışmayan ve çalışma hayatına ara vermek zorunda kalan bayanların, işverenler açısından tercih edilmediği ve genellikle çalışanların erkeklerden tercih edildiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

<sup>35</sup> Müjdat ŞAKAR, *Sosyal Sigorta Uygulaması*, Der Yayınları, No:379, İstanbul 2006 s:216

her 5 saatte bir işçinin hayatını kaybettiğini görmekteyiz.<sup>36</sup> Bu istatistikler iş kazalarının ekonomik ve sosyal olarak ülke çapında verdiği zararı çok açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

İşyerlerinde meydana gelen kaza olayları incelendiğinde belli bazı faktörlerin bir araya gelmesi sonucu kazaların meydana geldiği görülmektedir. Bu faktörlerden en önemlileri; insan bünyesinin zayıflığı, tehlikeli davranışlar, güvensiz şartlar, kötü tesadüf ve bilinmeyen sebepler olarak sayılabilir.<sup>37</sup> Kazaların önlenmesi ise ancak; her bir olumsuz durumun ayrı ayrı değerlendirilerek çözüme kavuşturulabilmesi ile mümkün olacaktır.

### 2.3.1.1. Kaza ve İş Kazası Tanımı

Sözlük anlamıyla kaza; can veya mal kaybına, zararına neden olan kötü olay olarak tarif edilmektedir.<sup>38</sup> Kaza, nerede, nasıl, ne zaman olacağı belli olmayan fiziki veya psişik bir olaydır.<sup>39</sup> Yine başka bir ifade ile nerede, nasıl, ne zaman olacağı belli olmayan, beklenmedik bir anda dikkatsizlik ve tedbirsizlik ile vuku bulan, neticesinde maddi ve manevi kayıplar ile geriye dönüşü olanaklı olmayan sonuçlara sebep olan üzücü olaydır.<sup>40</sup> Kaza beklenmedik bir anda ortaya çıkan ve maddi-manevi zarar veren olaydır.<sup>41</sup>

Kaza olayının hukuki açıdan biri geniş ve diğeri dar olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Buna göre geniş anlamıyla kaza ani bir şekilde ve

<sup>36</sup> Ahmet AĞAR, “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Unsurları Tanımı ve Bildirim Süreleri”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2009

<sup>37</sup> Resul KURT, *İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar*, İSMMMO Yayınları, s.775

<sup>38</sup> [www.tdk.org.tr/TR/SozBul.aspx](http://www.tdk.org.tr/TR/SozBul.aspx) (05.01.2011)

<sup>39</sup> Celal EMİROĞLU, *Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlk Yardım*, Türk-İş Ankara 2001 s.23

<sup>40</sup> Zehra GAMGAM, *Şeker Sanayinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde Kişisel Malzeme Kullanımının Önemi*, Şeker-İş, Ankara, 1991, s. 3

<sup>41</sup> Gülnur AKKAYA, “Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, 2007, s. 35

istenilmeyerek bir zararın doğumuna amil olan sebepler kompleksinin bütünüdür. Bu anlamdaki kaza kavramına vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm dahil olduğu gibi, eşyaya ilişkin zararlarda dahildir. Dar anlamı ile kaza ise; insan vücudunun zarar görmesi, bir başka ifade ile ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlalidir ve genellikle zarar gören kişinin iradesi dışında, hariçten gelen, ani ve şiddetli bir müdahale sonucu bedende meydana gelen bir arıza olarak tarif edilip sınırlandırılmıştır.<sup>42</sup>

İş Kazası kavramı, kazanın tamamen çalışma yaşamından doğan halini oluşturmakta olup, mesleki risklerin başında gelmektedir. İş güvenliği açısından bir olayın iş kazası olarak tanımlanabilmesi için her şeyden önce olayın işyeri ve istihdamla bağlantısı olması gerekmektedir.<sup>43</sup> Doktrinde sigortalının işverenin emir ve talimatlarında bulunduğu esnada çalıştığı iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onun bence veya ruhça zarara uğratan olay olarak tanımlanmaktadır.<sup>44</sup>

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere bir olayın iş kazası sayılabilmesi, öncelikle bu olayın kaza vasfını taşımasına bağlıdır. Eğer ortaya çıkan bir olay, kaza olarak nitelendirilemiyor ve kazanın özelliklerini taşıyor ise, doğal olarak iş kazası olarak da nitelendirilemeyecektir. Yine bir şartta kaza ile ilgili gerçekleşmesi istenmeyen kötü bir sonucun ortaya çıkmasıdır. İstenmeyen bir sonuca neden olmayan herhangi bir olayın ortaya çıkması halinde kazadan bahsedilemeyeceği açıktır. Bir diğer şart ise bu sonuç ile kaza olarak tanımladığımız olay arasında bir illiyet bağı bulunmasıdır. Eğer sonuçla olay arasında bir ilişki söz konusu değilse ve sonucu ortaya çıkaran farklı bir etken var ise, yine söz konusu olayı kaza olarak nitelendirebilmemiz mümkün olamayacaktır. Tanımın dışında ifade edilmesi gereken son bir şart da olayın istenmeksizin ortaya çıkmasıdır. İrادی bir şekilde gerçekleştirilen bir faaliyetin sonucu da hiçbir zaman kaza olarak nitelendirilemeyecektir.

<sup>42</sup> Mehmet BULUT ve Diğerleri s. 59

<sup>43</sup> Tuğray KAYNAK ve Diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları No: 276, İstanbul, 1998, s. 397

<sup>44</sup> Gaye Burcu SERATLI, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınları, Ankara 2003 s:29

İfade edilen kaza tanımlamalarına paralel olarak iş kazası ile ilgili literatürde bir çok tanımlama bulunmaktadır. Bunlardan Uluslararası Çalışma örgütünün yapmış olduğu iş kazası tanımlaması; belirli bir zarara veya yaralanmaya neden olan beklenmedik ve önceden planlanmayan bir olaydır. Dünya Sağlık Örgütünün tanımına göre, iş kazaları önceden planlanmamış sık sık kişisel yaralanmalara, araç ve gereçlerin zarara uğramasına ve bir süre üretimin kesilmesine neden olan bir olaydır.<sup>45</sup>

Türk sosyal güvenlik hukukuna göre ise; sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, iş veren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaylar, iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Bu tespit ile ilgili yapılabilecek ilk değerlendirme konunun bir tanımlama şeklinde değil de; bir sınıflandırma ve sınırlandırma şeklinde ele alındığıdır. Zira sosyal güvenlik hukukuna göre genel kabul gören tanımlama, konuyu teorik bir şekilde ele almaktan daha çok, somut olarak tespit etme şeklinde olmuştur. Esasen uygulamaya yön verecek böyle bir ifadenin de amacına uygun olduğu söylenebilir.

İş kazaları ile ilgili tanımlama ve özelliklere yer verirken belirtilmesi gereken önemli bir hususta, kaza ile sonuç arasındaki zamansal ilişkidir. Esasen genel olarak istenmeyen ve kötü olarak addedilen sonuç birçok durumda kazanın gerçekleşmesinden hemen sonra ortaya çıkar. Ancak durumun her zaman böyle olması da gerekmez. Bir olayın iş kazası olarak nitelenebilmesi için işçinin olay anında hemen bir zarara uğraması şart değildir. Sonradan ortaya çıkan bedeni veya ruhi rahatsızlıkların kazaya bağlı

<sup>45</sup> Mehmet BESLEME, Fuat DEMİR, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları” Makale [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=21446](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=21446) (04.02.2010)

olduğu doktor raporu ile tespit edilirse, ¼zerinden zaman geçse dahi, bu kaza da iş kazası olarak değerlendirilir.

İş kazalarının nedenlerine baktığımızda bu nedenlerin doğal şartlar, çevresel şartlar, kişisel şartlar ve diğer nedenler olarak d¼rde ayrıldığını g¼rmekteyiz. Doğal şartlara verilebilecek en ¼nemli ¼rnek g¼r¼lt¼ fakt¼r¼ olurken çevresel şartlardan kaynaklanan nedenleri yetersiz aydınlatma ve ısı, kimyasal maddeler ve demografik nedenler olarak sıralayabilmek ve kişisel şartları da, iki, sigara, alkol t¼ketimi, yorgunluk, eğitim eksikliği gibi fakt¼rler olarak sayabilmek m¼mk¼nd¼r.<sup>46</sup>

İş kazalarının ayrıntılı bir şekilde ortaya konması ve kapsamın m¼mk¼n olduğunca geniş tutulması b¼y¼k bir ¼nem arz etmektedir. Zira iş kazaları neticesinde, b¼y¼k çoğunluğu ¼cret gelirinden başkaca geliri bulunmayan işçiler ve bakmakla y¼k¼ml¼ oldukları aileleri, ekonomik sıkıntıya girmekte, işçilerin bir kısmı eski sağlığına bir daha kavuşamayacak olmanın moral ¼k¼nt¼s¼n¼ ¼m¼r boyu taşımaktadırlar. Kazaların ¼l¼mle sonuçlanması ise işçinin ve ailesinin karşılaşabileceği en b¼y¼k tehlikedir.<sup>47</sup> Bununla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçiye değil, aynı zamanda onun ailesine, işletmeye ve ¼lke ekonomisine de b¼y¼k zararlar vermektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ¼nemi, insan kaybına ve iş akışlarını durdurarak, ¼retim ve verimlilik kaybına yol açmasından kaynaklanmaktadır.<sup>48</sup>

Konunun bundan sonraki b¼l¼mleri, teorik s¼ylemlerden ziyade T¼rk sosyal g¼venlik anlayışı ve uygulamaları çerçevesinde değerlendirilecektir. Buna paralel olarak teori ile uygulama arasında ortaya çıkan çelişkiler çalışma konusunun dışına çıkmamak kaydıyla açıklanacaktır.

<sup>46</sup> Bahattin TAYLAN, “**K¼¼k Sanayi İşletmelerinde İş Kazaları**”, Yayınlanmamış Y¼ksek Lisans Tezi, Dokuz Eyl¼l ¼niversitesi, SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir, 1988, s. 37

<sup>47</sup> Ayşe AKK¼K, **İş Kazalarının Maliyeti ve İş G¼venlięi**, Ankara: MPM Yayınları No: 204, 1977, s. 23

<sup>48</sup> Ferhat T¼RKOęLU, “**İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının T¼rkiye Ekonomisine Maliyeti ve Konu ile İlgili Eğitimin ¼nemi**”, Yayınlanmamış Y¼ksek Lisans Tezi, Gazi ¼niversitesi Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼, İşletme Bilimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 2006, s. 62

### 2.3.1.2. İş Kazası Kapsamında Değerlendirilen Çalışanlar

Bir olayın sosyal güvenlik hukukuna göre iş kazası çerçevesinde nitelendirilebilmesi, ancak kazaya uğrayan kişinin kanuni olarak o iş ile ilgili “çalışan” sıfatına haiz olmasına bağlıdır. Bunun dışında bir başkasına yardım eden, iş ile ilgisi olmayan kişinin uğrayacağı kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi mümkün değildir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre iş kazası hükümlerinin uygulanabileceği kişiler Kanun'un dördüncü ve beşinci maddeleri içerisinde ifade edilmiştir. Kanunun dördüncü maddesi sigortalı sayılanları ifade ettiğinden, bu kişiler zaten tüm sigorta kollarına tabidir ve uygulama içerisinde yer alırlar. Ancak burada belirtilmesi gereken önemli bir istisnai husus da, dördüncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alanların iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili sigortalı özellikleri bulunmamasıdır. Buna göre kamu idarelerinde Kanun'un dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, yine Kanun'un dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar için iş kazası ve meslek hastalıkları hükümleri uygulanmayacaktır.

Kanun'un dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) benlerinde yer alan; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların, köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise; ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanların, 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 ortaklarının ve tarımsal faaliyette bulunanların, geçirmiş oldukları kazalar ise iş kazaları kapsamında değerlendirilecektir.

### 2.3.1.3. İş Kazasının Unsurları

Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi ancak; aşağıda açıklanmış olan dört şartın birlikte meydana gelebilmesi ile mümkündür. Yoksa her olay mutlaka kaza olarak nitelendirilemeyeceği gibi, her kaza olayı da iş kazası sayılmayacaktır. Bu durum özellikle işverenler açısından büyük önem taşımaktadır. Zira bir olayın iş kazası sayılması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu ortaya çıkan maddi yükümlülükler açısından işverenin sorumluluğu yoluna gitmekte, iş kazalarının çok önemli bir kısmından işveren kısmen veya tamamen sorumlu tutulmaktadır. Özellikle ölümle veya maluliyetle sonuçlanan iş kazalarının işverene getireceği maddi yükümlülük; bazen küçük işletmelerin ticari hayatını sona erdirebilecek kadar yüksek olmaktadır.

#### 2.3.1.3.1. Kaza Geçiren Kişinin Sigortalı Olması

Sigortalılık, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için gerekli olan ilk şarttır. İş kazaları Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (b) bendi için öngörüldüğünden, kişiler mutlak surette kaza geçirdikleri iş ile ilgili olarak sigortalı olmak mecburiyetindedirler. Aksi takdirde sigortalılık vasfı bulunmayan veya kaza geçirdiği yer ile ilgili bir sigortalılığa sahip olmayan kişiler için söz konusu vak'a iş kazası sayılmayacaktır.

Ancak bu ifadelerden, sigortasız bir şekilde istihdam edilmiş ve bu surette kazaya maruz kalmış kişiler ile ilgili olayın iş kazası sayılmayacağı sonucu ortaya çıkmamalıdır. İşe alınan kişiler kendiliğinden sigortalı

sayılacaklarından, işveren tarafından Kuruma bildirilmemiş olması, sigortalının maruz kaldığı olay karşısındaki durumunu etkilemez.<sup>49</sup> Böyle bir olayın ortaya çıkması halinde Kurum'un kontrol ve denetimle görevli organları tarafından yapılacak olan soruşturmalar neticesinde kişilerin söz konusu işyerinde sigortalılık vasfı taşıyacak şekilde çalıştıkları tespit edildiğinde, kişilere en az kaza geçirdikleri tarih ve ispatı halinde daha öncesini de içine alacak şekilde sigortalılık vasfı kazandırılacak, böylece olay iş kazası sayılacak ve işveren hem iş kazasından, hem de sigortasız işçi çalıştırma ile ilgili her türlü husustan sorumlu tutulacaktır.

Elbette ki konunun sonuçlandırılması her zaman bu kadar kolay olmamaktadır. Örneğin başka bir yerde sigortalı olarak çalışan işçinin veya Kanun'un dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereği bağımsız çalışma sıfatını taşıyan bir sigortalının başka bir işyerinde bağımlı olarak çalışması esnasında geçireceği kazanın niteliği ile ilgili tespitler pek kolay olmamaktadır. Bilindiği üzere bağımlı çalışan sigortalılar Sosyal Güvenlik Hukukumuzda göre bir veya birden fazla işveren bağlı olarak çalışabilmektedirler. Ancak bu çalışmalar ile ilgili her bir işveren ayrı ayrı bildirimde bulunmak zorundadır. Aslında farklı bir işyerinde sigortalı olarak çalışan kişinin sigortalı olmadığı bir işyerinde kaza geçirmesi halinde de olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, o kişinin söz konusu işyerinde sigortalılık niteliği gerektirecek şekilde çalışıp çalışmadığı sonucuna göre belirlenecektir. Eğer gerçekten sigortalılığı gerektirir bir durum var ve işveren işçisinin başka bir işyerinde sigortalı olmasından ötürü bildirimde bulunmamış ise, bir önceki paragrafta anlatıldığı üzere olay iş kazası sayılacak ve işveren hem iş kazasından hem de sigortasız işçi çalıştırmaktan dolayı sorumlu olacaktır. Ancak kişinin o işyeri ile ilgili sigortalı vasfını taşıyamaması halinde ise olayı iş kazası sayabilmek mümkün olmayacaktır.

---

<sup>49</sup> Mehmet Bulut ve Diğerleri, a.g.e. s.58

### 2.3.1.3.2. Kazanın Meydana Gelmesi

Elbette ki bir iş kazasından bahsedebilmek için öncelikle kaza olayının meydana gelmesi gerekmektedir. Sigortalıyı bedenen ya da ruhça zarara uğratan yahut ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olmasının gerekip gerekmediği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır.<sup>50</sup> Genelde kabul edilen görüşe göre kaza, mağdurun vücut bütünlüğüne, organik yapısına yabancı, harici bir etken, dış bir olay sonucu meydana gelmelidir.<sup>51</sup> Buna göre işyerinde patlama, bir maddenin çarpması, düşmesi, havadan zehirlenme, elektrik cereyanına kapılma, yüksekten düşme, güneş çarpması gibi olaylar iş kazası kabul edilecektir. Buna karşılık işyerinde meydana gelmiş olsa dahi sigortalının kronik kalp yetmezliği veya beyin anevrizması sonucu ölümü dışarıdan gelen bir etkenle bir ölüm şekli olmadığı halde bu konudaki görüş farklılığı dolayısıyla tartışmalıdır.<sup>52</sup> Ancak son zamanlarda Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarında ki ortak kanaat; kalp krizi, beyin kanaması gibi olayların iş kazası sayılabilmesi ancak; bu durumların iş ile ilgili bir durumdan ortaya çıkması veya işyeri koşulları ve işverenden kaynaklanan bir durum sonucu kişinin bu tür durumlara maruz kalması ile mümkündür.

Aynı zamanda meydana gelen kaza olayının da sigortalı tarafından arzulanmamış olması önemlidir. Yani kazaya neden olay ve bu olayın sonuçlarının sigortalı tarafından arzu edilmemelidir. Zarara uğrayanın istek ve arzusunun bulunması, zaten kaza kavramına ters düşer.<sup>53</sup> Bu durumda iradi bir hareket neticesinde istenilmeyen bir durumun ortaya çıkmasından söz edilebilir ki; bu durumu kaza ve iş kazası olarak nitelendirebilmek mümkün değildir. Ancak bu açıklamadan sigortalının kendi kusurlu hareketi

<sup>50</sup> Yalçın BOSTANCI, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, Kamu İş Dergisi , (2005), Ankara. s. 33

<sup>51</sup> GÜZEL, OKUR ve CANIKLIOĞLU s. 291

<sup>52</sup> Levent AKIN, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006, Sayı:8

<sup>53</sup> İlhan ULUSAN, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990. s.38

neticesinde meydana gelen olayın iş kazası sayılmayacağı gibi bir sonuç çıkarılmamalıdır. Sigortalının burada öngörülen kusuru, zararlandırıcı sosyal sigorta olayının niteliğini etkilemez. Sosyal Sigorta Hukuku anlamında kusura rağmen olay, gene iş kazası sayılacaktır. Kusurun buradaki etkisi, bu olaylara ilişkindir ve sosyal sigortadan sağlanan bir kısım haklar yönündendir.<sup>54</sup>

Konu ile ilgili bir diğer durum da kazanın, aniden veya kısa bir süre içinde meydana gelmesidir. Ancak ani olay, dış olayın birden ortaya çıkması ile kısıtlı bir durum olarak kabul edilmemelidir. Ani olaydan kasıt, "başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluş" tur. Önemli olan olayın bir defada meydana gelmesidir. Sürenin çok kısa olması gibi bir durum söz konusu değildir ve zararı doğuran olayın kabul edilebilir makul bir süre devam etmesine bir engel yoktur. Görüldüğü üzere iş kazası bakımından anilik unsuru çok önemlidir zira iş kazası kavramı ile meslek hastalığı kavramını birbirinden ayıran en temel kriter, iş kazasında dış olayın "ani olması" dır. Meslek hastalığı ise devam eden belirli bir zaman süreci içerisinde gelişmektedir. Meslek hastalığında dış olay, yavaş yavaş ve bir defada olmayıp genelde tekrar ederek oluşmaktadır.<sup>55</sup>

#### 2.3.1.3.3. Kaza Sonucu Kazalının Bedenen veya Ruhun Özre Uğraması

Meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için diğer bir unsur, kaza sonucu sigortalının bedenen ve ruhen bir zarara uğramasıdır. Bu zarar sigortalının hayatını kaybetmesi veya hayati bir uzvunu yitirmesi derecesinde ağır bir zarar olabileceği gibi, hayatına veya çalışma yaşantısına çok az etkide bulunabilecek ufak bir zarar da olabilir. ancak çalışma hayatı içerisinde çok küçük olarak kabul edilebilecek ve sigortalının kısa bir süre için dahi geçici iş göremezliğine neden olmayan olaylar zarar olarak nitelendirilemeyecektir. Zararın öneminde aranacak ölçü, işçinin kazanma ve

<sup>54</sup> Mustafa ÇENBERCİ, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara 1985. s.660

<sup>55</sup> Müjdat ŞAKAR 2004 s.211

iş görebilme gücünü etkileyecek önem ve derecede olmasıdır.<sup>56</sup> İş kazaları sonucunda meydana gelebilecek somut zararlara örnek vermek gerekirse kısaca; ölüm, yaralanma, yanma, uzuv kaybı, uzuvların işlevini yitirmesi veya zayıflaması, felç, hafıza kaybı, ruhsal ve sinirsel bozukluklar olarak sayılabilir. Bunun dışında sigortalının vücut bütünlüğünün haricinde mala gelecek olan zararlar hiçbir şekilde iş kazaları kapsamında yer almamaktadır.

#### 2.3.1.3.4. Kaza İle Sonuç arasında Uygun İlliyet Bağı Bulunması

İşçinin geçirdiği her kazanın iş kazası olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. İş kazasından bahsedebilmek için kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının mevcudiyeti gereklidir. Olayın iş kazası sayılması açısından aradığımız nedensellik unsuru, olayla zarar arasında gerçekleşmelidir. Nitekim maddede iş kazasının sigortalıyı zarara uğratan olay olarak tanımlanması, bunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu nedenle, sigortalının uğramış olduğu beden ve ruh zararı ile iş kazası sonucunu doğuran olay arasında sebep-sonuç ilişkisi olmalıdır.<sup>57</sup>

Konunun daha iyi anlaşılması için sebep sonuç ilişkisinin veya illiyet bağının tanımını bilmek önemlidir. Buna göre; somut olayda gerçekleşen türden bir sonucu, olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, mahiyeti ve ana temayülü itibarıyla meydana getirmeye elverişli olan veya bu türden sonucun gerçekleşmesi ihtimalini objektif olarak artırmış bulunan zorunlu şartla söz konusu sonuç arasındaki bağa, uygun illiyet bağı denir.<sup>58</sup> Bir başka tanıma göre de illiyet bağı, olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye

<sup>56</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Beta Yayınları, 5.bası, İstanbul, 1992, S.292

<sup>57</sup> Mustafa ÇENBERCİ, a.g.e. s.119

<sup>58</sup> Fikret EREN, **“Borçlar Hukuku Genel Hükümler”**, C. II, İstanbul 1994. s.63

elverişli ya da böyle bir sonucun gerçekleşmesini kolaylaştıran sebeple sonuç arasındaki bağı ifade eder.<sup>59</sup>

İlliyet bağı ile ilgili diğer bir görüş de zarar ile yapılan iş arasında bir bağıın olması gerekliliğidir. Ancak kanaatimize göre bu görüş doğruyu yansıtmamaktadır. Zira birazdan bahsedileceği üzere Kanun koyucu iş kazasını beş hal üzere tanımlamış ve bu hallerden biri esnasında meydana gelen kaza olayını iş kazası olarak saymıştır. Dolayısı ile kişinin işyerinde bulunduğu sırada veya bir bayan çalışanın kanuni emzirme süresi içerisinde dahi geçireceği kaza olayı iş kazası olarak tanımlanmıştır. Yine kurum uygulamalarında da iş kazaları ile ilgili bu denli daraltıcı bir illiyet bağı aranmamaktadır.

Sigortalının geçirmiş olduğu olayın bir iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için önce sigortalının gördüğü işle kaza arasında, sonra kaza ile zarar arasında bir ilişkinin var olup olmadığı aranır.<sup>60</sup> Sigortalının vücut bütünlüğünün kaza nedeniyle zarar görmesi halinde illiyet bağından söz edilmektedir.

İşverenin sorumluluğu, yürüttüğü iş ile kaza arasındaki uygun illiyet bağıının sağlanamadığı veya kesildiği hallerde ortadan kalkar. Bu gibi durumlarda kazaya uğrayan işçi yalnızca sigorta yardımlarından yararlanır.<sup>61</sup> Örneğin Yargıtay, görevli olarak gönderildiği şantiyeden dönüşte bindiği vasitanın karşıdan gelen kamyonun yüzde yüz kusuru olduğu halde çarpışması sonucu meydana gelen iş kazasında kamyon sürücüsünün yüzde yüz kusurunun işverenin kusuru açısından illiyet bağıını kestiğini kabul ederek işvereni sorumlu tutmamıştır.

<sup>59</sup> Levent AKIN, “İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”, Yetkin Yayınları, Ankara. 2001, s. 28

<sup>60</sup> İlhan ULUSAN, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yayınevi, İstanbul 1990, s. 73

<sup>61</sup> Ayşe Özlem DEĞİRMENCİOĞLU, “Yargıtay İçtihatları Işığında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli, 2006, s.

#### 2.3.1.4. İş Kazası Sayılan Hal ve Durumlar

Ortaya çıkan bir kazanın iş kazası kapsamında değerlendirilmesine yönelik; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 37. maddesinde öngörülmüş olan bazı tanımlamalar ve sınırlandırmalar mevcuttur. Bir olayın iş kazası sayılması da ancak kazanın bu vasıfları taşıma ile mümkündür. Bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için o kazanın; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, yürütmekte olduğu bir iş nedeniyle, işveren tarafından görevlendirilerek başka bir yere gönderilmesi sırasında, emziren kadın sigortalıların çocuğuna süt vermek için ayırmış olduğu zamanlarda ve işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve gelişi sırasında sigortalıların geçirmiş oldukları kazalar iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir. Aşağıda başlıklar halinde detaylandırılmış bulunan bu unsurlar bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için mutlak suretle olması gereken hususlardır.

##### 2.3.1.4.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Ortaya Çıkan Kazalar

5510 sayılı Kanun'un 11 inci maddesinde İşyeri; sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmış, ayrıca 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 sayılmıştır.<sup>62</sup> 5510 sayılı Kanun'un dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamında sayılanlar ile beşinci maddede belirtilen kısmi sigortalıların da bir kısmı için, işyeri olarak kabul edilen tüm alanlarda karşılaşmış oldukları olaylar iş kazası kapsamında değerlendirilmiştir.

<sup>62</sup> Mehmet BULUT ve Diğerleri s. 63

Ayrıca İş Kanunu'nun 2. maddesinin 3. fıkrası ile de işyerinin sınırları çizilmiştir. Buna göre işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Burada hangi yerlerde meydana gelen kazaların iş kazası olup olmadığının tespiti açısından iş organizasyonu kavramının doğru bir şekilde ortaya konması gerekmektedir. İşin teknik bir amaç için organize edilmiş olması ve işyeri ile diğer yer arasında teknik yönden bir bağlılık var ise, biri ötekini tamamlıyorsa, bu işyerleri tek bir işyeri olarak kabul edilir.<sup>63</sup> Eğer bir yer, asıl işyeriyle böylesine bir bütünlük göstermiyorsa, işyerinden sayılan yer değil, bağımsız ve ayrı bir işyeri var demektir. Bu nedenle meydana gelen iş kazasının bu bağımsız işyerlerinden hangisinde meydana geldiği önem taşımaktadır.<sup>64</sup> İş Kanunu herhangi bir sınırlama yapmaksızın tüm araçları işyeri kavramına dahil etmiştir. İşyerinde görülmekte olan faaliyete katkıda bulunan sabit veya hareketli bulunan sabit ve hareketli her türlü araç işyerinden sayılır. Bir aracın işyerinden sayılabilmesi için işyerine belirli bir mesafede bulunması da gerekmez. Bu nedenle işyerinden uzakta olsa bile iş nedeni ile ayrı bir yerde bulunan araç, işyerinden sayılmaktadır.<sup>65</sup>

Kanun koyucu, işyeri içerisinde gerçekleşen olaylarda genel bir eğilim olarak neredeyse her türlü olayı iş kazası olarak nitelendirme yolunu seçmiş, bu konuda sorumluluğun oldukça büyük bir kısmını işverene yükleyerek sigortalıyı koruma yoluna gitmiştir. Buna göre Kurum'un çıkarmış olduğu 2008/108 sayılı genelgede de belirtildiği üzere, sigortalıların avluda düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken soba zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içerisinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada işyeri içerisindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarla geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

<sup>63</sup> Nuri ÇELİK, “İş Hukuku Dersleri”, İstanbul 1998, s.52

<sup>64</sup> ÇENBERCİ s.87

<sup>65</sup> Bilgehan TASMAN, **Bireysel İş Hukuku**, 1. Cilt, İstanbul, 1998, s.168

Yargıtay da, bu madde gereğince, işyerinde meydana gelen bir çok zararlandırıcı sigorta olayını iş kazası saymaktadır. Bunu yaparken, çoğu kere zararlandırıcı olayın “kaza” olup olmadığının üzerinde dahi durmaksızın, sırf işyerinde meydana gelmiş olmaları sebebiyle iş kazası saymaktadır.<sup>66</sup>

Elbette ki bu geniş çerçevenin de bazı sınırları bulunmaktadır. Özellikle madde metninde yer alan “sigortalının işini yaptığı yer” ifadesinden sigortalının fiilen çalıştığı yani esas işini gördüğü yerin anlaşılması gerekmektedir. Dolayısı ile işin niteliği bakımından iş yerine bağlı bulunan yerlerle diğer eklentilerinde işyerinden sayılması gerektiğinden maden işletmeleri, kara yolları, demir yolları gibi işletmelerde çalışanların esas işini gördüğü yerden tamamen ayrı bir bölgede ve işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunduğu sırada meydana gelen bir kazanın, olayın sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinden dolayı iş kazası sayılmasına imkan bulunmamaktadır.

#### 2.3.1.4.2. Yürütülmekte Olan Bir İş Nedeniyle Ortaya Çıkan Kazalar

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

Bir işverene bağımlı olarak çalışan ve sigortalı sayılanlar açısından “işverenleri tarafından yürütülmekte bulunduğu iş” ifadesi kullanılmıştır. Bu ifade ile sigortalının işyerinde veya işyeri dışında işverenin görevlendirmesi veya işin niteliğinden dolayı karşılaştıkları tüm kazaları iş kazası kapsamına

<sup>66</sup> Nurşen CANIKLIOĞLU, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri*, Çalışma ve Toplum, 2006/1, S:8(Özel Sayı), s. 50

almıştır. Böylece sigortalı çalışma esnasında karşılaşılabileceği kaza riskine karşı teminat altına alınmaktadır.

İşçinin işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işini görmekte olduğu süre içinde meydana gelen kaza da iş kazasıdır. İşçinin sigortalının yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya başka bir görevle işverence gönderilmesi ve bu esnada kazaya uğraması yeterlidir. Önemli olan kazanın işverenin otoritesi altındayken ve onun emrini ifa ederken geçirilmiş olmasıdır.<sup>67</sup> Kazanın işyerinde gerçekleşmesi zorunlu değildir.<sup>68</sup> Bu görev yerinin aynı veya başka bir şehirde ya da yabancı bir ülkede olması önem taşımaz.<sup>69</sup>

Konuyu örneklendirmek gerekirse; torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlasında çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlasında çalışan sigortalının traktörü devirerek yaralanması, beyaz eşya tamir bakım servis işyerinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir.<sup>70</sup>

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalıların işyeri dışında yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazaların da, aynı işverene bağımlı olarak çalışan sigortalılarda olduğu gibi iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu tip iş kazalarına misal olarak da; kasaphane işyeri işleten sigortalının getirilen etleri almak için işyeri dışına çıktığında bir aracın kendisine çarpması, marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması gibi kazalar örnek gösterilebilir.

<sup>67</sup> Tuncay Emine KAPLAN, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara 1992. s.85

<sup>68</sup> AKIN s. 31

<sup>69</sup> A. Can TUNCAY, **Toplu İş Hukuku**, Beta Yayınevi., İstanbul 2010, s.53.

<sup>70</sup> SGK 2008/108 Sayılı Genelge

### 2.3.1.4.3. İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Sırasında Ortaya Çıkan Kazalar

Yapılan bazı işlerin gereği olarak sigortalı çalışanlar bazen işverenler tarafından asıl işyerinin dışında başka bir yere iş görmek üzere gönderilirler. Bu zaman dilimi içerisinde sigortalıların başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda maruz kaldıkları kazalar iş kazası sayılmaktadır. Burada işveren tarafından verilen görevin yapılan işle ilgili olup olmaması, olayın iş kazası olma niteliğini etkilemez.<sup>71</sup> Uğranılan kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmamasına, ayrıca bu görevin yapılması için geçen sürede meydana gelip gelmediğine bağlı bulunmaktadır.<sup>72</sup> Ayrıca görevlendirilen işçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kaza anında görevlendirildiği işle ilgileniyor olması da gerekmez. 5510 sayılı Kanun'un ifadesi bu şekilde bir sınırlandırma yapmamaktadır.<sup>73</sup> Burada göz önünde bulundurulması gereken en önemli iki husus, meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı ve görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğidir.

Ancak unutulmamalıdır ki; görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazaları iş kazası olarak kabul edebilmek mümkün değildir. Örneğin görevli olarak gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği gece kulübünde herhangi bir sebepten dolayı maruz kaldığı kaza iş kazası olarak kabul edilmeyecektir.

Bu madde kapsamında değerlendirilebilecek kazalara örnek olarak da; İşveren tarafından, işyerinde çalışan bir sigortalının işverenin evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirilmesi halinde sigortalının başka bir mekana gidip gelmesi sırasında uğradığı, muhasebe bürosunda çalışan

<sup>71</sup> A.Nuri ERNAM, **Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, Ankara 1990, s.138

<sup>72</sup> ERNAM, a.g.e. s.139

<sup>73</sup> AKIN, a.g.e. s.32

sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde sigortalının bu iş için gidip gelmesi sırasında ve mükellefin bulunduğu yerde çalışması sırasında meydana gelen olaylar gösterilebilir.

#### 2.3.1.4.4. Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Ortaya Çıkan Kazalar

Emzikli kadın çalışan kendisine yasal olarak verilen emzirme izni sırasında, işyeri ile bebeğini emzirdiği yer arasında gidip gelirken, herhangi bir kazaya uğrarsa bu haller iş kazası olarak sayılmaktadır.<sup>74</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler."<sup>75</sup> Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." hükmü bulunmaktadır. Bu kanun hükmüne göre bir yaşından küçük çocuk sahibi olan bayan sigortalılar bir veya birden fazla seferde kullanabilecekleri bir süt iznine sahiptirler. Bu izin süresini işyeri sınırları içerisinde işverenin kendisine ayırmış olduğu emzirme odalarında geçirebileceği gibi, işyeri dışında da geçirme hakkına sahiptir.

5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci maddesinin (a) ve (g) bentlerinde sayılan sigortalıların, bir yaşına kadar olan çocuklarını emzirmeleri için kanunda belirtilen sürelerde sigortalının işveren tarafından ayrılan emzirme odasında veya çocuğun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır. Görüleceği üzere iş kazaları genel olarak hem bağımlı hem de bağımsız çalışan sigortalılar ile ilgili olduğu halde, emziren kadınların gidiş geliş ve çocuklarını besleme esnasında karşılaşılabilecekleri kazaların iş

<sup>74</sup> Hatice ÇOBAN, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları; ESTAŞ ve TÜDEMSAŞ'ta Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Sivas, 2006, s. 25

<sup>75</sup> İsa KARAKAŞ, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s.29

kazası sayılabilmesi durumu ancak kişinin bağımlı çalışıyor olmasına bağlanmıştır. Bu durumun altında yatan sebep ise; emzirme ile ilgili iznin sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçilere yönelik olarak düzenlenmiş olmasıdır.

Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda, işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş-gelişi esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası olarak örnek gösterilebilir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun da bu yönde kararları mevcuttur.<sup>76</sup> Ancak elbette burada önemli olan şey; sigortalının kazaya emzirme izni saatleri içerisinde maruz kalması ve bu süreyi çocuğunu emzirme amacıyla geçirmiş olmasıdır. Yoksa emzirme iznini alıp, bu sürelerde başka bir iş ile meşgul olan veya emzirme faaliyeti ile hiçbir ilgisi olmayacak şekilde farklı meşgaleler ile uğraştığı esnada kazaya maruz kalan kişinin başına gelen olay iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir.

#### 2.3.1.4.5. İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Geliş Sırasında Ortaya Çıkan Kazalar

Özellikle büyük şehirlerde yer alan ve çok sayıda çalışana sahip olan şirketlerin büyük bir kısmı, çalışanlarına kolaylık olması açısından sigortalılara gidiş ve gelişleri için araç tahsis etmekte ve böylece sigortalıların ulaşımını kolaylaştırmaktadır. Bu vasıta temini toplu şekilde gerçekleştirebildiği gibi tek bir çalışan için de olabilmektedir. Ancak bu gidiş gelişler sırasında da birçok kaza olayı meydana gelmektedir. İşte böyle durumlarda sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş-gelişi sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır.<sup>77</sup> Burada önemli olan işverence sağlanan bir taşıtlı bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri durumudur.

<sup>76</sup> Şevket Güneş BİGAT, **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, Zigana Yayıncılık, 2008, İstanbul s. 68

<sup>77</sup> Levent AKIN, **İş Kazalarından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, 2001, Ankara, s. 34

Yürürlükten kalkan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda konu ile ilgili düzenleme çok daha dar bir kapsamda tutulmuş ve 11. maddenin (e) fıkrasında "Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında," ifadesi ile düzenlenerek olayın iş kazası sayılabilmesi ancak toplu ulaşımına bağlanmış idi. Ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ise konu çok daha genişletilmiş ve "Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında" denilerek, olayın iş kazası sayılabilmesi için taşıtın işverence temini ve işyerine geliş gidiş yeterli sayılmıştır.

Bu açıklamalara göre işverenin kiraladığı bir minibüs veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların sabah evlerinden işyerine, işin bitiminde de işyerlerinden evlerine getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen trafik kazası, tam olarak durmamış araçtan sigortalının inerken düşerek yaralanması veya araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olay iş kazası sayılacaktır. Bu olaylarda da taşımanın toplu veya bireysel şekillerde yapılmasının bir önemi yoktur. Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır. Bunun dışında da yine işçilerin taşınmasında işverenin hiç bir etkisinin olmadığı, diğer bir deyişle taşımacı ile işveren arasında hukuksal bir ilişkinin bulunmadığı durumlarda gerçekleşen kaza iş kazası sayılmaz.<sup>78</sup>

### 2.3.1.5. İş Kazalarının Bildirilmesi ve Bildirim Süreleri

İş kazaları ile ilgili diğer önemli bir konu da, iş kazasının zamanında ve usulüne göre bildirilmesi hususudur. İşverenin bildirim yapma yükümlülüğü, öncelikle bir iş kazasının meydana geldiğini bildirmek gereğini ifade eder. İkinci olarak bildirim kanunun da öngördüğü şekilde yapılması gerekir.

<sup>78</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri, s.295

Bildirim gerçeğe uygun bir şekilde yapılmalıdır.<sup>79</sup> Kanun işverene iş kazası durumunda iki yükümlülük yüklemektedir. Bunlardan bir tanesi zabıtaya, diğeri ise kuruma bildirme zorunluluğudur. Kuruma bildirme yükümlülüğü, işçinin iş kazası sonucu bir takım yardımlardan yararlanması amacını taşıdığı kadar, işverenin kurum karşısındaki sorumluluğu açısından da önem taşımaktadır. Zabıtaya bildirmek ise olayın adli sonuçlarının da doğmasının mümkün olmasından kaynaklanmaktadır. Zira iş kazaları sonucu yaralanma veya ölme olabilir.<sup>80</sup>

İş kazasının bildiri ve süresi Kanununun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrası ile Yönetmeliğin 38 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre 5510 Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanununun 5 inci maddesinin (a), (b), (c), ve (e) bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma kazadan sonraki üç iş günü içinde, Kanununun 5 inci maddesinin (g) bendinde sayılan sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, işvereni tarafından kazanın olduğu ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir.

Ancak bazı hallerde sigortalının geçirmiş olduğu iş kazası, işveren tarafından aynı anda öğrenilememektedir. İşte böyle durumlarda sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri halinde iş kazası ile ilgili işverenin bilgi almasına engel olacak durumlarda, iş kazasının işverence öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş günüdür. Örneğin başka bir şehirde kurulu bulunan şantiyede çalışma faaliyetini sürdüren bir çalışanın 04.01.2010 tarihinde kaza geçirerek yaralanması olayının, 07.01.2010 tarihinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Ancak işverenin geçerli bir sebebe dayanmak suretiyle kazadan 06.01.2010

<sup>79</sup> Mehmet CAN, **Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması**, Ankara, 1999, s. 300

<sup>80</sup> Levent AKIN s. 43

tarihinde bilgi sahibi olması durumunda, 09.01.2010 (dahil) tarihine kadar Kuruma bildirim yapılması gerekecektir.

İş kazalarını bildirme süreleri ile ilgili diğer bir istisnai düzenleme de kara, deniz ve hava ulaştırma araçlarında çalışanlar ile söz konusu işlerle ilgili bu araçlarda bulunan sigortalıların yurtdışında geçirmiş oldukları kazalar için yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci maddesinde sayılan ve 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 iş gününden 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 alınacaktır.

Bağımlı çalışan sigortalılarda bildirim yükümlülüğü işverene ait iken, bağımsız çalışan sigortalılarda bu yükümlülük doğal olarak bizzat sigortalının kendisine aittir. Buna göre Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde; 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 gerekmektedir. Burada da 4/b'li sigortalıya bildirim ile ilgili bir kolaylık sunulmuş ve bir aylık süre zarfı içerisinde bildirim elverişli duruma gelinceye kadar kendisine süre tanınmıştır. Bir örnek vermek gerekirse iş kazası nedeniyle hastanede 01.09.2009 tarihinde tedavi altına alınan sigortalının 08.09.2009 tarihinde taburcu olması halinde, bildirim yapmasını engelleyecek durumun ortadan kalkması nedeniyle 11.09.2009 tarihine kadar Kuruma bildirilmesi gerekecektir. Tedavisi kazadan sonra bir aylık süreyi aşan sigortalılar ise, en son 01.10.2009 tarihine kadar bildirim

yapmaları gerekecek, bu sigortalılardan durumu belgeleyen hekim raporu istenecektir.

Sigortalı da uğradığı iş kazasını en geç kazadan sonraki iki gün içinde işverene veya kuruma bildirmekle yükümlüdür. Sigortalının önünde iki seçenek bulunmaktadır. Kuruma bildirebileceği gibi, işverene de bildirebilir. Ancak sigortalının bu yükümlülüğü yerine getirmemesi halinde uygulanacak müeyyide kanunda belirtilmemiştir. Bu görevini yerine getirmeyen sigortalı hakkında herhangi bir işlem yapılması söz konusu değildir.<sup>81</sup>

Bildirimler ile ilgili sürelerin hesabında; süreler işgünü olarak belirlendiğinden, hafta sonu ile ulusal bayram ve genel tatil günleri hesaba katılmayacak, bu günlere rastgelen günleri takip eden günden itibaren üç günün hesabına devam edilecektir.<sup>82</sup>

Bildirim ile ilgili sürelerde istisnanın da istisnası diyebileceğimiz ve mücbir sebeplerin ortaya çıkması durumunda mücbir sebebe bağlı olarak süresinde bildirim yapamayan Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamındaki sigortalılar, mücbir sebebi belgelenmeleri şartıyla, mücbir sebebin ortadan kalktığı tarihten sonraki üç iş günü içinde Kuruma iş kazasının bildirilmesi gerekecektir. Ancak bu durumda mücbir sebebin belgelendirilmesi ve Kurum'un mücbir sebebi kabul etmesi şarttır.

#### 2.3.1.5.1. İş Kazalarının Bildirilme Şekli ve Bildirimde Bulunması Gerekli Olan Hususlar

Bildirim 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için işverenlerince, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar için kendilerince Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-7'de yer alan "iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu" ile yapılacaktır. Bildirge e-

<sup>81</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri s. 300

<sup>82</sup> 5510 Sayılı Kanunun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Uygulamaları <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/a6a7a8804c65bd9bbae1ff230e046747> s. 4 (16.12.2009)

Sigorta ile Kuruma bildirilebileceği gibi doğrudan ya da posta yoluyla da ilgili üniteye gönderilebilir. Adi posta ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde postaya verilmiş tarihi esas alınır. İşveren veya sigortalı tarafından “iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi” yerine bildirmede bulunan bilgileri içeren ve onaylarını taşıyan yazılarla bildirimde bulunması halinde kabul edilecektir. Bildirim yapılan yazıda sigortalının, sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş, işyerinde çalışmaya başladığı tarih, iş kazasının vuku bulunduğu yer, tarih ve saat, oluş şekli, tanıkların ad ve soyadları, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı ve ikametgah adres bilgileri, şirket merkezi bilgileri, imzalarının da bulunması gerekmektedir.

Bildirimler Kurumun işyerinin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne veya Sosyal Güvenlik Merkezlerine yapılması gerekmektedir. Ancak burada bu koşul kesin bir şart olarak belirlenmemiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun başka bir müdürlüğüne yapılan bildirimler de bağlı bulunulan müdürlüğe yapılmış gibi kabul edilmiştir. Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü veya Sosyal Güvenlik Merkezleri, kendilerine yapılan bildirimleri kayıtlarına geçirdikten sonra, işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü veya Sosyal Güvenlik Merkezlerine, kendilerine bildirim yapılan tarihi belirterek gönderecekler, böylece bildirim yükümlülüğü olan kişiler Kurum kayıtlarına ilk bildirim yapıldığı tarihte bildirim yapmış sayılacaklarından, bildirim yükümlülüğünden kurtulacaklardır.

#### 2.3.1.5.2. İş Kazasının Bildirilmemesi veya Geç Bildirilmesi Durumu

İş kazalarının bildirilmemesi veya geç bildirilmesi durumunda sigortalının hangi statüye tabi olduğuna göre farklı sonuçlar ortaya çıkacaktır. 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, Kanunda belirtilmiş olan sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim SGK'ya

yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği SGK tarafından işverenden tahsil edilecektir.<sup>83</sup> Görüldüğü üzere burada geç bildirimden dolayı iş kazası geçiren kişi bir kayba uğramamakta; ancak Kurum maddi zararın tazmini açısından bu kişilerin bağlı olduğu işverene rücu etmektedir.

5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların iş kazası geçirmeleri ve süresinde bildirilmemesi hâlinde ise durum daha farklıdır ve bildirim tarihine kadar geçen süre için aslında iş kazası geçirmiş olmalarından dolayı hak kazandıkları geçici iş göremezlik ödeneği kendilerine ödenmeyecektir. Ancak bildirim yapıldıktan sonraki sürelerle ait geçici iş göremezlik ödeneği bu kapsamındaki bağımsız çalışan sigortalılara ödenebilecektir.<sup>84</sup>

#### 2.3.1.6. İş Kazaları ile İlgili Özellikli Durumlar

İş kazalarının teorik ve hukuki açıdan önceki bölümlerde görüleceği üzere tam anlamıyla tanımlamasının yapılabilmesine karşılık, uygulamada her olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına net bir şekilde karar verebilmek aynı oranda kolay olmamaktadır. Ayrıca birçok zaman kaza olayları ile Kurum uygulamaları ile yargı kararları da çelişebilmekte, Kurum'un kaza olarak nitelendirmediği birçok olay daha sonra yargı kararları sayesinde iş kazası olarak kabul edilebilmektedir. Çalışmamızın bu kısmında karşımıza çok fazla çıkan trafik kazalarını, kalp krizlerini, intihar olaylarını ve kaçak çalıştırılan kişilerin geçirmiş oldukları kazaları, iş kazaları açısından değerlendirmeye çalışacağız.

<sup>83</sup> Ali TEZEL, Resul KURT, **Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması**, Yaklaşım Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara. 2008 s. 91

<sup>84</sup> Nurşen CANIKLIOĞLU, “**Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform!**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/1, s. 8

### 2.3.1.6.1. Trafik İş Kazası Kavramı

Ülkemizde her yıl çok sayıda insanın ölümüne, daha fazlasının da yaralanmasına ve sakat kalmasına neden olan trafik kazaları, iş kazaları yönünden değerlendirilmesi gereken en önemli konuların başında gelmektedir. Trafik kazalarında da diğer olaylarda olduğu gibi önem arz eden en önemli husus işçi kazazedenin öncelikle hizmet akdine istinaden çalışıyor olması ve işveren tarafından görevle, işveren adına işi ifa ederken olayın meydana gelmesidir.<sup>85</sup>

Örneğin bir işvane ait olan bir kamyonla, sipariş üzerine yükü bir yerden başka bir yere naklederken sevk ve idaresinde ki kamyonla kaza geçiren kişinin hizmet akdine istinaden çalışıyor olması halinde, geçirdiği kaza iş kazasıdır. Aynı şekilde kamyonunda hizmet akdine istinaden çalışan muavin ve diğer kişilerin bulunması halinde bunlarında maruz kaldıkları kaza iş kazası kapsamındadır.<sup>86</sup>

Bir trafik kazasının iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği veya iş kazası olarak kabul edilen hallerden hangisinin kapsamına sokulacağı, kaza geçiren kişinin durumuna bağlı olarak değişecektir. Özellikle trafik kazalarında sigortalının daimi olarak o araçta çalışıp çalışmadığı önem kazanmaktadır. Örneğin kaza geçirilen kamyonunda şoför olarak işe alınan ve devamlı olarak o kamyonu kullanan sigortalının geçirdiği kaza 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde belirtilen hallerden "a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada ve b) işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle" hükümlerine göre iş kazası sayılmaktadır. Ancak sigortalının yaptığı işle alakası olmaksızın kamyon şoförüne refakat etmek üzere gönderilmesi halinde bu kez belirtilen kanun hükmünün "c) bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere

<sup>85</sup> İsa KARAKAŞ, 2009, s.29

<sup>86</sup> İsa KARAKAŞ, "İş Kazası Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları", makale Yaklaşım Dergisi Ankara 2006

gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” hükmüne göre iş kazası sayılmaktadır.<sup>87</sup>

#### 2.3.1.6.2. Kalp Krizi ve Benzeri Durumların İş Kazası Açısından Değerlendirilmesi

Kalp krizleri, ülkemizde ki ölüm nedenlerinin birinci sırasında yer almaktadır. Ayrıca bu ölümlerin bir kısmı da işyerinde ve çalışma süreleri içerisinde meydana gelmektedir. Ancak her kalp krizini mutlak suretle iş kazası sayabilmek mümkün değildir. Bu konuda kalp krizi ile işyerindeki çalışma şartları, yapılan işin mahiyeti ve yoğunluğu gibi mesleki konular ile sıkı bir illiyet bağının kurulması gerekmektedir. Konu ile ilgili tereddütler ve tartışmalar bir yana uygulamacı Kurum olan Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından çıkarılmış olan 2010/4 sayılı iç emirin 7. maddesinde konuya uygulama açısından bir açıklık getirilmiş ve “Sigortalıların işyerlerinde geçirmiş oldukları kalp krizi vakaları ile ilgili olarak, krizin dıştan gelen ani bir etkiyle meydana geldiği yada başka bir anlatımla kriz ile işyeri veya çalışma koşulları arasında uygun illiyet bağının (Uygun illiyet bağı ancak doktor raporu ile ispat edilebilir.) varlığı ortaya konulmadığı sürece, söz konusu olaylar mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. maddesi veya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesi kapsamında iş kazası olarak değerlendirilmeyecektir.

Görüldüğü üzere Kurum kalp krizinin iş kazası sayılması yönünde ciddi bir daraltıcı görüş belirlemiş ve kalp krizinin iş kazası sayılabilmesini ancak doktor raporu ile ispat yükümlülüğüne bağlamıştır. Ancak bu konuda çalışmamızın ilerleyen kısımlarındaki yargı kararlarına baktığımızda konunun SGK kadar dar anlamıyla değerlendirilmediği, aksine olayın işyerinde

---

<sup>87</sup> KARAKAŞ, 2009 s. 30

meydana gelmesi nedeniyle iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiğini görmekteyiz.

Kalp krizi dışında işyerlerinde en fazla karşılaşılan olaylardan biri de beyin kanamalarıdır. Beyin kanamaları da aynı kalp krizi vakalarında olduğu gibi değerlendirilmeli ve eğer beyin kanaması, işyerindeki fiziki ortamdan, çalışma şartlarından, iş yoğunluğundan veya o işyerinde çalışanlardan kaynaklanıyorsa iş kazası olarak kabul edilmeli, aksi takdirde tamamen kendiliğinden meydana gelen ve işyeri ile çalışma koşulları ile bir illiyet bağı kurulamayan durumlar iş kazası olarak kabul edilmemelidir.

#### 2.3.1.6.3. İntihar Olaylarının İş Kazası Açısından Değerlendirilmesi

İntihar vaka'ları, diğer olaylar kadar sık görülmesine de, işyerinde meydana gelen ve sigortalının vefatı ile sonuçlanan olaylardan birini teşkil etmektedir. Konunun iş kazaları kapsamına girip girmediğini incelemeye önce intihar durumunun tanımlanması yerinde olacaktır. İntiharı kısaca "Bir kimsenin toplumsal ve ruhsal nedenlerin etkisi ile kendi hayatına son vermesi"<sup>88</sup> veya "bilinçli ve kasıtlı olarak kişinin kendi yaşamına son vermesi" olarak tanımlayabiliriz. Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere intihar eylemi içerisinde kaza olayını gerektirecek hiçbir istenmeyen durumu içermemekte aksine, intihar eden kişi tamamıyla kendi iradesi ile hareket ederek hayatına son vermektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde de intihar olaylarını iş kazası olarak kabul edebilmek mümkün değildir. Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarına baktığımızda da bu paralelde değerlendirmelerin olduğunu görmekteyiz.

Ancak birçok olayda olduğu gibi yargısal bakış açısı intihar vakalarında da Kurum uygulamalarından bazı durumlarda sapmalar göstermektedir. Bu bölümün son alt bölümünde yer alan "Yargısal

<sup>88</sup><http://www.tdk.gov.tr/TR/Genel/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=intihar> (21.04.2011)

Değerlendirmeler” kısmında da görüleceği üzere Yargıtay olayları sadece intihar olayı olarak tanımlamamakta, olayın işyerinde meydana geldiği ve yalnızca bundan dolayı dahi Kanun’un 13. maddesinin (a) bendine göre iş kazası sayılması gerektiğine hükmetmektedir. Ancak kanaatimiz bu değerlendirmenin sağlıklı olmadığı zira bu madde kapsamında değerlendirilecek olayların öncelikle kaza vasfını taşıması gerektiği halbuki intihar olaylarının kazadan ziyade tamamen istenilen ve sonucu bilinen bir eylem olduğu yönündedir.

#### 2.3.1.6.4. Tescil Edilmemiş Sigortalıların Geçirmiş Oldukları İş Kazaları

İş kazaları ile ilgili ortaya çıkan temel sorunlardan biri de kazaya maruz kalan kişinin sigortasız olarak çalışma halidir. Sigortalılığı tescil edilmemiş olarak çalışmakta iken kaza geçiren kişiler de, aynı sigortalı kişiler gibi kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmakta ve gerekli yardımlardan faydalanmaktadır. Ancak kişinin sigortasının olmaması, özellikle işverenlerin o kişinin çalışmalarını reddettikleri durumlarda, iş kazasının tespitini zorlaştırmaktadır.

SSK’nın eski uygulama Kanunu olan 506 sayılı Kanun’un “ Sigortalı Sayılanlar” başlıklı 2. Maddesinde bir iş sözleşmesine istinaden bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların sigortalı sayıldıkları hükme bağlanmıştı. Anılan Kanun’un “Sigortalılığın Başlangıcı ve Mecburi Oluşu” başlıklı 6. Maddesinde ise; *“Çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden ‘sigortalı’ olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten başlar. Bu suretle sigortalı olma hak ve yükümünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Sözleşmelere, sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz.”* Hükümlerine yer verilerek sosyal sigortaların “ mecburilik ilkesi” ile “sosyal sigorta ilişkisi” nin esasları belirlenmişti. Bu ilişkinin içeriği tarafların yasal çerçevede belirlenen hak ve yükümlülüklerden

oluşmakta ve Kurum, sigortalı ile işvereni arasında kurulan tüm kamu hukuku ilişkilerini kapsamaktaydı.

SGK'nın uygulama kanunu olan ve halen yürürlükte bulunan 5510 sayılı Kanun'un 92. Maddesinde de 506 sayılı Kanun'un 6. Maddesinde yer alan hükümlere yer verilmiştir." Sigortalılığın Zorunlu Oluşu, Sona Ermesi ve Sosyal Güvenlik Sicil Numarası" başlıklı maddede *"Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanun'da yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir."* hükmü amir bulunmaktadır.

Görüleceği üzere Kanun Koyucu sigortalılık durumunu bir tercih olmaktan çıkarmış ve belirli çalışma şartlarının gerçekleşmesi ile birlikte işçi ve işveren açısından zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda sigortalı sayılma hali SGK, uygulamasında da çalışanların kuruma bildirilmiş olması şartına bağlı değildir. Sigortalılık işe alınma ile otomatikman gerçekleşmekte ve sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri de sigortalının işe alındığı tarihten itibaren başlamaktadır. Buna aykırı olarak yapılacak her türlü sözleşme ve anlaşmaların da geçerliliği bulunmamaktadır. Bu durum, sosyal güvenliğin temel kaidelerini oluşturan zorunluluk ilkesi uyarınca çalışanların sadece hizmet akdine istinaden işe girmeleri ile birlikte başka bir işlem yapmalarına gerek kalmaksızın sigortalı sayılmalarının bir sonucudur.<sup>89</sup>

Bu sebepten dolayı kişinin sigortalı olarak bildirilmemiş olması hatta işyerinin SGK tarafından tescil dahi edilmemiş olması olayın iş kazası sayılmasını önleyememektedir. Eğer bir kaza iş kazası vasıf ve şartlarını taşıyor ise kişi sigortasız olarak çalışsa da, işveren tarafından işyeri bildirilmemiş dahi olsa da, olay iş kazası olarak sayılacaktır. Sigortasız çalıştırma durumunda vuku bulan iş kazası halinde Kurum, Kanunda belirtilen

---

<sup>89</sup> İsa KARAKAŞ, a.g.e. s.31

her türlü yardımları kazazede çalışanlara yapmaktadır. Ancak yapılan bütün masrafları gecikme zammı ile birlikte hiçbir kastı ve kusur olmasa da Kanun'un 23. maddesi hükümlerine göre işverene ödettirmektedir.

### 2.3.1.7. Yargı Kararları Çerçevesinde Örnek İş Kazası Değerlendirmeleri

5510 sayılı S.S.G.S.S. Kanunu hangi hallerde ortaya çıkan kazaların iş kazası olarak kabul edileceğini belirlemiştir. Ancak uygulamalarda özellikle Kurumsal anlayış ile Yargısal anlayış arasında bir takım farklılıklar olabilmektedir. Elbette ki idarenin yapmış olduğu her işlem gibi iş kazaları ile ilgili karar ve uygulamalar da yargısal denetime tabi olup, yargıya intikal eden bir çok uygulamada da yargının farklı nedenlerden dolayı farklı sonuçlara ulaşabildiği görülmektedir.

Alt bölümlerde temel konulara ilişkin örnek yargı kararları irdelenerek iş kazaları konusunda Kurumsal ve Yargısal farklı bakış açıları ortaya konacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki; her konuda olduğu gibi iş kazalarında da nihai söz Yargıya ait olmakla birlikte, verilen aksi kararlar neticesinde Kurum uygulamaları iptal edilmekte veya değişikliğe uğrayabilmektedir.

#### 2.3.1.7.1. Kalp Krizinin İş Kazası Sayılmasına İlişkin Değerlendirmeler

SSK uygulamalarında kalp krizini dıştan gelen bir etki sonucu gerçekleşmediği varsayımı ile iş kazası olarak kabul etmemiştir. Aynı uygulama SGK tarafından da sürdürülmektedir. SGK uygulamaları açısından da herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği kalp krizi veya başka bir hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabulüne Kurum'ca imkan bulunmamaktadır.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> SGK 2008/108 S. Genelgesi

Bu bağlamda gerek alt mahkemelerce verilen kararlarda, gerekse de doktrinde dıştan gelen bir etki olmaksızın sigortalının geçirmiş olduğu kalp krizi sonucu ölmesi, iş kazası olarak tanımlanmamıştır. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 13.10.2004 Tarih E.2004/21-529 ve K.2004/527 sayılı Kararında olayın iş kazası olduğu sonucuna varılmıştır.<sup>91</sup> Kararda özetle *elektrik işi yapmakta olan bir çalışanın, dışarıdan hiçbir etki olmaksızın kalp krizi geçirmesi ve sonucunda da vefat etmesi olayı; sigortalının "işyerinde bulunduğu sırada" ve "işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle" hükümleri çerçevesinde iş kazası olarak değerlendirilmiştir.* Burada Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Kanun maddesini birebir ele almış ve sigortalının yalnızca işyerinde bulunması sırasında dahi ortaya çıkan kalp krizini iş kazası olarak kabul etmiştir.

Bir sigortalının yalnızca işyerinde bulunması veya işveren tarafından kendisine verilen bir işi yapması esnasında kalp krizi geçirmesinin, olayın iş kazası sayılması için yeterli olmadığı ve arada herhangi bir illiyet bağının bulunmadığı düşünülebilirse de; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında sigortalının, işyerinde çalışırken kalp krizi geçirmesi ve sonucunda da vefat etmesi halini, olayda bir dış etkinin olup olmadığına bakılmaksızın sigortalının lehine yorum ilkesinden hareketle iş kazası olarak kabul etmiştir.<sup>92</sup>

### 2.3.1.7.2. İntihar Olayının İş Kazası Sayılmasına İlişkin Değerlendirmeler

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 05.07.2004 tarih, 2004/4465 esas nolu kararında *"İntihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 110 maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Ancak*

<sup>91</sup> Mahmut ÇOLAK, "Kalp Krizi İş Kazası mıdır" Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2005, sayı:151 s:169-171

<sup>92</sup> Mahmut ÇOLAK, "Sosyal Sigortalar ve İş Hukuku Uygulama Rehberi" Yaklaşım Yayıncılık, Ekim-2005, S:181-182

*bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve onun halefi olanlar Kuruma karşı sorumlu tutulamaz.” Şeklinde bir sonuca ulaşmış ve intihar olayının sebepleri, yapılan işle veya işveren ile bir ilgisinin olup olmadığını sorgulamamış ve intihar olayını iş kazası olarak değerlendirmiştir.*

İntihar olayı ile ilgili SGK’da aynı yönde bir uygulama benimsemiş ve 2008/108 sayılı genelgesinde işyerinde meydana gelen intihar olayları iş kazası kapsamında değerlendirilmiştir. Esasen aynı bir önceki maddede yer alan kalp krizi olayında olduğu gibi intihar olayında da illiyet bağı bulunmamakla birlikte Kurum burada farklı bir uygulama tercihinde bulunmuştur.

#### 2.3.1.7.3. Çalışma Saatleri Dışında Meydana Gelen Kazaların Değerlendirilmesi

İş kazaları büyük ölçüde çalışma saatleri içerisinde meydana gelmektedir. Ancak bazı durumlarda mesai başlamadan önce veya mesai bitimi de bazı kazalar ortaya çıkmaktadır. Bu durumda yalnızca mesai saatleri dışında meydana geldiği için olayın iş kazası sayılmaması mümkün görülmemektedir. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, ilk derece Mahkemenin vermiş olduğu *“Günlük çalışma saati sona erdikten sonra, işin görülmesiyle ilgili olmayan bir nedenle gerçekleşen olay iş kazası olarak değerlendirilemeyeceğinden, kaza ile görülen iş arasında nedensellik bağının bulunmadığı durumlarda işverenin tazminle sorumluluğu yoluna gidilemez.”* Şeklinde ki kararını bozmuş ve olayın mesai saatleri dışında gerçekleşmiş olması ve yine yapılan bir işle ilgisi olamayan bir fiil sonucu kazanın meydana gelmesini de iş kazası kapsamında değerlendirilmiştir. Üstelik bu karara esas olan olay mesai saatinin bitimi ile birlikte sigortalının işyerini terk etmeden önce tuvalet ihtiyacını gidermek amacıyla inşaatın birinci katındaki tuvalete gitmesi ve bu sırada inşaatın düşerek vefat etmesi olayıdır.

Geçekten de yalnızca mesai saatleri içerisinde meydana gelmediği için olayın iş kazası sayılması hem işin mantığına, hem de hakkaniyet aykırıdır. Bu bağlamda Kurum uygulamaları da aynı paralelliktedir ve mesai saatleri dışında meydana gelse dahi olay iş kazası olarak değerlendirilebilmektedir.

#### 2.3.1.7.4. Dıştan Gelen Bir Etki Olmaksızın Meydana Gelen Kazaların Değerlendirilmesi

İş kazası ile ilgili değerlendirmelerde ilk incelenecek unsurlardan biri de kaza olayının dışarıdan bir etki sonucu meydana gelip gelmediğinin ortaya konulmasıdır. Ancak bu belirleme her zaman çok kolay olmamakta ve aynı olay ile ilgili çok farklı görüşler ortaya çıkmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 26.11.1990 tarihinde oybirliği ile vermiş olduğu bir karar ile, ilk derece Mahkemesinin vermiş olduğu, olayın iş kazası sayılmasına ilişkin kararı, *“Ölüm sebebinin irinli menenjit olduğu, harici bir travmaya rastlanmadığı, bu sonuç ile iş ve işyeri arasında illiyet bağının bulunmadığı anlaşılmıştır. Bu halde, ağır ve tehlikeli işlerle çalışmaya elverişli bulunduğu dair işe giriş raporu alınmadan ve periyodik muayenelere tabi tutulmadan işte çalıştırılmasının mukavemetini kırması yüzünden hastalandığına göre, illiyet bağının oluştuğuna ilişkin olup, maden mühendisi olarak tıbbi konularda uzmanlığı bulunmayan yetersiz bilirkişi raporuna dayanarak olayın iş kazası sayılması yasaya aykırıdır”* şeklinde yorumlayarak bozmuştur.

Esasen kararlar incelendiğinde buradaki asıl meselenin, ölüm olayı ile hastalık arasında bir illiyet bağının olup olmadığı ve bu hastalığın iş kazası anlamında dıştan gelen bir etki olarak kabul edilip edilemeyeceği tartışması olduğu görülmektedir. Yukarıda özetlenen hastalık olayında da Yargıtay 10. Hukuk Dairesi olayı daha dar bir dairede ve olması gerektiği gibi değerlendirmiş ve hastalık sonucu hastanede meydana gelen durumu, sırf işe giriş ve periyodik sağlık raporları olmadığı gerekçesi ile iş kazası sayılmasına onay vermemiştir. Gerçekten de işyerinde meydana gelen tüm

hastalık durumları, ilk derece mahkemesinin değerlendirdiği gibi ele alınsaydı, iş kazası sayılmayacak herhangi bir durumun olması mümkün olmayacaktı.

#### 2.3.1.7.5. Sigortalının Servis Aracını Beklediği Sırada Meydana Gelen Kaza Olayının Değerlendirilmesi

Hem eski 506 sayılı Kanun'da, hem de 5510 sayılı Kanun'da işverenler tarafından tahsis edilen servis araçlarında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmıştır. Dolayısı ile sigortalıların servis içerisinde maruz kaldıkları kaza olaylarının iş kazası olarak kabul edileceği su götürmez bir geçektir. Ancak burada ki asıl sorun, sigortalıların bu servisleri beklemekte oldukları esnada meydana gelen kaza olaylarının iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususudur. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 14.05.1996 tarihinde vermiş olduğu karar ile, ilk derece Mahkemesinin sigortalının işveren tarafından belirlenen yerde servis beklerken başka bir aracın kendisine çarpması sonucu maruz kaldığı kaza olayını iş kazası olarak kabul etmemesi yönünde ki kararını bozmuştur. Buna gerekçe olarak da *"506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun bu davanın yasal dayanağını oluşturan 11-A(e) maddesine göre, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında bedence veya ruhça arızaya uğratan kaza iş kazasıdır. Somut olayda sigortalı servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada bedence arızaya maruz kaldığı açıktır. Hal böyle olunca ve özellikle zararlandırıcı sigorta olayının yukarıda sözü geçen maddenin (e) bendinde vurgulandığı üzere sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülmesi sırasında, başka bir anlatımla, servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada oluştuğuna göre, sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiği hukuksal gerçeği ortadadır. Zira, (e) bendinde "götürülmesi sırasında" sözcüklerinin sigortalının işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere toplu olarak buldukları*

*hazırlık dönemini de kapsadığı söz götürmez. Öte yandan “götürme sırasında” sözcüklerinin salt servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı biçiminde yorumlamak, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceği tartışmasızdır” şeklinde bir açıklama ortaya koymuştur.*

Gerçekten de üst derece Mahkemenin vermiş olduğu karar hem sigortalı lehine olması hem de konunun mantığına uygunluğu açısından yerindedir. Zira servis aracının içerisinde meydana gelen kaza olayı ile servis bekleme esnasında meydana gelen kaza olayının illiyet bağı veya dıştan gelen bir etki açısından aynı derece etkili ve ilgili olduğu açıktır.

#### 2.3.1.7.6. Tescil Edilmemiş Sigortalıların Geçirmiş Oldukları Kazaların Değerlendirilmesi

Hem eski 506 sayılı Kanun’da, hem de 5510 sayılı Kanun’da sigortalılık vasfı işverenin ve çalışan kişinin tercihine bırakılmamış ve kanunen zorunlu tutulmuştur. Ancak buna rağmen ülkemizde özellikle vasıfsız işgücünün yoğun bir şekilde sigortasız olarak çalıştığı ve bu esnada da iş kazalarına maruz kaldığı bilinmektedir. Bu konuda yargı kararlarını incelediğimizde Kurum uygulamaları ile paralellik gösterdiğini ve gerekli şartların oluşması halinde sigortasız olarak çalışan kişilerin geçirmiş oldukları kazaları iş kazası olarak kabul ettiklerini görmekteyiz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2003/5448 sayılı kararında özetle *“Davalı işverenin 506 sayılı Kanununun 10. Maddesine göre sorumluluğu, kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır. Zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kuruma bildirilmemiş ise Kurumca yapılan Sosyal Sigorta yardımlarından 10. Maddeye göre sorumlu tutulması gerekir”* ve 2003/1628 Kararında özetle *“506 sayılı Kanun’un 9. Maddesinde yazılı süre içinde kazalı işçinin işe başladığını bildirir işe giriş bildirgesini Kuruma vermediği ve bu nedenle 2. Maddeye göre uygulama önceliği*

*bulunan 10. Madde kapsamında sorumlu bulunduğu, söz konusu madde münhasıran işverenin sorumluluğunu düzenlediğinden, diğer davalıların bu madde ile değil, 3. Kişilerin kusur sorumluluğunu düzenleyen 26. Madde ile sorumlu tutulması gerektiğinden işveren ve diğer davalılar yönünden zamanaşımını ayrı ayrı ele almakta fayda ve zaruret vardır”* diyerek sigortasız işçi çalıştırmayı aynı kanunda olduğu gibi sorumluluk nedeni saymış ve diğer sorumluluk gerektiren unsurlar olmasa dahi ortaya çıkacak tüm yükümlülükleri işverene yüklemiştir.

İşverenin kaza olayı ile ilgili hiçbir kusuru olmasa dahi yalnızca sigortasız işçi çalıştırmamasından dolayı kaza olayı ile ilgili tüm yükümlülükleri üstlenmek durumunda kalması ve Yargısal anlamda ki değerlendirmelerin de bu yönde olması, hem kayıt dışı istihdamla mücadele açısından, hem de ortaya çıkan Kurum ve dolayısı ile kamu zararının telafi edilmesi açısından doğru ve anlamlı olarak kabul edilmelidir.

### **2.3.2. Meslek Hastalıkları**

Meslek hastalıkları; çalışma hayatı içerisinde yer alan kişilerin, yine bu çalışmaları ve çalışma şartları nedeniyle hastalığa maruz kalma halini ifade eden bir kavramdır. Çalışma hayatı içerisinde iş kazaları kadar yaygın olmamakla birlikte; meslek hastalığına yakalanan kişilerin genelde ağır ve telafisi mümkün olmayan hastalık türlerini bünyesinde barındırmasından dolayı, çok ciddi sonuçları olduğu görülmektedir. Meslek hastalıklarını ortaya çıkaran nedenler, iş kazalarını ortaya çıkaran nedenlerle çok fazla farklılık göstermez.<sup>93</sup> Meslek hastalıklarının temelinde özellikle sanayileşme ve bunun ortaya çıkardığı yeni üretim biçimleri yatmaktadır. Ayrıca çalışanların eğitimsizliği, bilgisizliği, yorgunluk ve dikkatsizlikleri, koruma araçlarının kötü ve yetersiz oluşu, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırılık, talimatlara

<sup>93</sup> Erkan ŞAMİLOĞLU, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, SBE, Sakarya, 2008 s. 44

uymama ve gerekli önlemleri almadan işe başlama da nedenler arasında sayılabilir.<sup>94</sup>

Belirli işlerde çalışan sigortalılarda, belirli çalışma süreleri sonunda çalıştıkları işlerle bağlantılı hastalıklar oluşabilmektedir. Meslek hastalıkları iş kazaları gibi mesleki risk olarak kabul edilmekle birlikte iş kazalarından farklı olarak tamamen mesleksel nitelik taşımaktadır.<sup>95</sup> Meslek hastalıklarının iş kazalarından farkı, hastalık etkeninin devamlı olması, hastalığın ilerleyici oluşu ve başlangıç tarihinin kesin olarak saptanamamasıdır.<sup>96</sup>

### 2.3.2.1. Meslek Hastalığı Kavramı ve Ortaya Çıkışı

Meslek Hastalığı kısa vadeli sigorta kolları içerisinde ülkemizde ilk uygulanan sigorta kollarından biridir. Meslek hastalıkları ilk defa 4772 sayılı kanun ile 01.07.1946 tarihinden itibaren “İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları Ve Analık Sigortaları Kanunu” ile yürürlüğe konmuştur. Daha sonra 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile çeşitli değişikliklere uğrayarak devam etmiş ve 01.10.2008 tarihinde tüm hükümleri ile birlikte yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından meslek hastalığı sigortası Kısa Vadeli Sigorta Kolları grubunda uygulanmaya devam edilmektedir.<sup>97</sup>

Meslek hastalığı, iş kazası ile birlikte iki mesleki risk grubundan birini oluşturmaktadır. Meslek hastalıklarının başlıca özellikleri; kendine özgü klinik

<sup>94</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e. s. 268

<sup>95</sup> Murat ORHAN, “İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul, 2007, s. 29

<sup>96</sup> Ceyda ONARAN, “İmalat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Mevcut Mevzuatlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Makine Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Denizli, 2008, s. 63

<sup>97</sup> İsa KARAKAŞ, “SGK Meslek Hastalığı Uygulamaları ve Meslek Hastalığı Davaları” Ankara 2011 Vedat Yayınevi 1. Baskı s:3

bir tabloya sahip olması, iyi belirlenmiş hastalık etkeni, hastalık etkeni veya metabolitinin biyolojik ortamda bulunuşu, hastalığın deneysel olarak oluşturulabilmesi ve hastalığın o meslekte çalışanlarda insidansının yüksek olmasıdır.<sup>98</sup> Meslek hastalıkları işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uyulması halinde önlenmesi mümkün hastalıklardandır. Bu bağlamda daha ilk işe alma aşamasında ruhsal ve bedensel yönden sağlıklı kişilerin işe alınması, işe alındıktan sonra da çalışanların yapılan işin niteliğine göre sağlıklarının korunması için gerekli önlemlerin alınması ve bu önlemlerin önemi konusunda çalışanların bilinçlendirilmesi hayati önem taşımaktadır. İşyerinde üst düzey yönetim başta olmak üzere tüm yönetim kademelerindeki yöneticilerin en genel amacı, işyerini çalışanlar açısından sağlıklı ve güvenilir bir yer haline getirmektir.<sup>99</sup> İşyerinde gerekli işçi sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanması halinde meslek hastalıkları neticesinde işverence yapılacak masraflar ile ödenecek tazminat ve cezaların önlenmesi sağlanacaktır.<sup>100</sup>

### 2.3.2.2. Meslek Hastalığının Tanımı ve Kapsamı

Meslek hastalığı ile ilgili temel olarak kabul edilecek ilk tanımlama hiç şüphesiz mer'î mevzuat hükümlerinde yer alan ve uygulamada esas kabul edilen tanımlama olacaktır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında meslek hastalığı "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleri" olarak tanımlanmıştır.

Meslek hastalığı ile ilgili diğer tanımlamaları da incelediğimizde benzer noktaların vurgulandığını görmekteyiz. Meslek hastalığı, sigortalının

<sup>98</sup> <http://www.ankameslek Hastanesi.gov.tr>. (16.06.2010)

<sup>99</sup> Halil CAN, Ahmet AKGÜN, Şahin KAVUNCUBAŞI, "Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi" Siyasal Kitabevi Ankara 2001 s.360

<sup>100</sup> Hasan Tahsin TOKER, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" TODAİ Kamu Yönetimi Yayınlanmamış Uzmanlık Programı Tezi, Ankara 1993 s.39-40

mesleğinin niteliğiyle ilgili nedenlerden dolayı, vücut ya da ruh sağlığında meydana gelmiş aksaklık durumudur.<sup>101</sup> Meslek hastalığı, "işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza," biçiminde tanımlanmaktadır.<sup>102</sup> Sigortalıda görülen hastalığın meslek hastalığı kabul edilebilmesi için hastalık veya sakatlığın uzun bir zaman süreci içinde ortaya çıkması ve bu durumun da çalışma ilişkisi ve yürütülen işle alakalı olması lazımdır.<sup>103</sup>

Öğretide ise yer alan tanımlarda ise meslek hastalığı, mesleksi nitelikteki nedenler sonucu, sigortalıda meydana gelmiş bedensel ve ruhsal aksama durumu", veya "işçinin işverenin emir ve otoritesi altında çalışmakta iken, işin niteliğine ve çalışma şartlarına göre tekrarlanması nedeniyle maruz kaldığı bedeni ve ruhi arıza" veya "yürütülen işin niteliği veya şartları gereği tekrarlanan bir nedenle sigortalının bedensel veya ruhsal yönden geçici veya sürekli olarak hastalanması veya sakatlanması" şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>104</sup>

Tanımların incelenmesinden de anlaşılacağı üzere meslek hastalığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple meydana gelen veya işin yürütüm şartları yüzünden uğranılan hastalık, sakatlık yahut ruhi arıza hallerini ifade etmektedir. Aynı zamanda ani bir şekilde ortaya çıkması ve bir zaman olgusu içerisinde oluşması da durumun meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi için gereklidir. Yine belirtmekte fayda vardır ki; iş kazaları mesleki nitelikte bulunmayan olayları da kapsamakta iken, meslek hastalıkları tamamen yürütülen işle ilgili olayları kapsamaktadır.<sup>105</sup> Buraya kadar anlatılanların sonucunda iş kazalarının bir "olay", meslek hastalıklarının ise "durum" olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

<sup>101</sup> 5510 Sayılı Kanunun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Uygulamaları

<http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/a6a7a8804c65bd9bbae1ff230e046747> (21.03.2010)

<sup>102</sup> Müjdat ŞAKAR, **Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s.204

<sup>103</sup> Fatih USAN, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Ankara, 2009, s.178

<sup>104</sup> TUNÇOMAĞ, a.g.e. s.262

<sup>105</sup> İsa KARAKAŞ, 2011, a.g.e. s.36

### 2.3.2.3. Meslek Hastalığının Unsurları

Bir hastalığın meslek hastalığı kapsamında değerlendirilebilmesi için, aşağıda açıklanacak olan şartların tümünün birlikte gerçekleşmiş olması gerekir. Bu şartlardan birinin dahi eksik olması durumunda hastalık meslek hastalığı olarak değerlendirilemez ve genel olarak uygulamada hastalık hali olarak kabul edilerek hasta menfaatleri açısından genel hükümlere göre uygulama yapılır. Durumun meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, aşağıda detayları ile açıklandığı üzere kişinin meslek hastalığı kapsamında sigortalı olması, meslek hastalığı sayılabilecek bir hastalığının var olması, bedenen veya ruhen bir zarar durumunun ortaya çıkmış olması, hastalık ile yapılan iş arasında kabul edilebilir bir illiyet bağının bulunması ve yine hastalığın ilgili yönetmelikte belirtilen süre zarfında ortaya çıkmış olması koşullarının varlığı gerekmektedir.

#### 2.3.2.3.1. Hasta Olan Kişinin Sigortalılık Durumu

Meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için mutlaka 5510 Sayılı Kanun'un 4/a ve 4/b kapsamında sayılan sigortalılar ile 5. maddenin (a), (b), (c), (e) ve (g) fıkralarında sayılan sigortalılar arasında yer almak zorunludur. Sayılan sigorta kolları içerisinde yer almayan kişiler meslek hastalığı kapsamında bir hastalığa maruz kalsalar dahi hastalık Kanunen meslek hastalığı olarak kabul edilmeyecek ve kişiler bu sigorta kolundan yararlanamayacaklardır. Meslek hastalığı sigortasından faydalanma açısından sigortalı olmak bir ön koşuldur.<sup>106</sup> Ancak sayılan bu sigortalılar ile ilgili de herhangi bir prim ödeme gün sayısına ihtiyaç bulunmamaktadır.<sup>107</sup> Yine belirtmekte fayda vardır ve 5510 sayılı Kanun'un 4/1-c kapsamında yer alan ve sigortalı sayılan kamu görevlilerinin meslek hastalığı sigorta kolundan

<sup>106</sup> Erkan ŞAMİLOĞLU, a.g.t. s.45

<sup>107</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, a.g.e. s. 265

faydalanması mümkün bulunmamakta<sup>108</sup> ve bu kişiler durumları uygun olduğu takdirde ancak Kanun'un 47. maddesi hükümlerine göre malul sayılabilmektedir. Görüldüğü üzere burada da kamu görevlileri açısından durum, iş kazalarından farklı bir durum arz etmemekte ve tekerrüre düşmemek açısından iş kazalarında ki durumun aynısının geçerli olduğunun kabul edilmesi yeterli kabul edilmektedir. Yine meslek hastalıklarında da iş kazalarında olduğu gibi herhangi bir sigortalılık süre şartı bulunmadığının hatırlatılmasında fayda bulunmaktadır.

#### 2.3.2.3.2. Meslek Hastalığı Sayılabilecek Bir Hastalığın Varlığı

Meslek hastalığından bahsedebilmek için en temel unsur meslekten kaynaklanan bir hastalığın varlığıdır. İşçinin, meslek hastalığına maruz kaldığının kabulü için, hastalığın; işçinin yürüttüğü iş nedeniyle başka insanlardan daha fazla karşılaştığı özel dış etkenlerin sonucu olarak, belirli bir zaman içinde yoğunlaşarak meydana gelmesi gerekir. Zaman içinde oluşma, hastalığın, meslek hastalığına yakalanan kişiyi gittikçe daha fazla etkilemesi anlamını taşımaktadır ve meslek hastalığını iş kazasından ayıran en önemli unsur da budur. Örneğin kulağa alınan darbe ile aradan geçen zaman içerisinde sağırılık oluşması, zarar hemen oluşmasa da iş kazasıdır. Ancak sürekli gürültülü bir ortamda çalışılması sonucu, zaman içerisinde oluşan sağırılık meslek hastalığı olarak kabul edilir.<sup>109</sup>

Meslek hastalıkları ileri ki bölümlerde detaylıca anlatılacağı üzere mevzuat hükümleri içerisinde tahdidi olarak sayılarak sınırlandırılmış ve ancak bu hastalıklara yakalanan sigortalıların meslek hastalığına maruz kaldığı varsayılmıştır. Ancak bu hastalıklar dışında kalan hastalıklar ile ilgili de ispat edilmesi koşulu ile meslek hastalığı hükmünün verilmesi imkanı bulunmaktadır.

<sup>108</sup> İsa KARAKAŞ, 2011, a.g.e. s. 37

<sup>109</sup> İlhan ULUSAN, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990. s.81

Ülkemiz açısından meslek hastalığına bir örnek vermek gerekirse Türkiye’de en çok görülen meslek hastalığı, pnömokonyoz’dur. Bu hastalığın sebebi taş ve kömür tozlarının teneffüs edilmesidir. İşçinin vücuduna nefes alma yoluyla giren yabancı maddeler, harici bir sebep olarak bu hastalığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yani bu hastalık işçinin kendi bünyesinden kaynaklanan bedeni veya ruhi bir sebep dolayısıyla oluşmamaktadır.<sup>110</sup>

#### 2.3.2.3.3. Sigortalının Bedenen veya Ruhen Bir Zarara Uğramış Olması

İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığına yakalanan sigortalının, bu hastalık sonucu geçici ve sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarar uğraması, olayın meslek hastalığı sayılması ve kendisine yapılacak sigorta yardımlarının ön koşuludur.<sup>111</sup> İşçinin meslek hastalığı nedeniyle sağlığı bozulmalı ya da daha önce var olan bozukluk daha da kötüleşmelidir. Ölümle ya da sürekli hastalık haliyle sonuçlanmayan kısa süreli rahatsızlıklar meslek hastalığı sayılmaz. Meslek hastalıklarının en önemli özelliği, uzun süre kalan rahatsızlık yaratan nitelikte olmasıdır.<sup>112</sup>

Görüleceği üzere hastalık ile ilgili kişide herhangi bir ruhsal veya bedensel, geçici veya sürekli bir zarar durumunun olmaması durumunda ne meslek hastalığından ne de meslek hastalığı ile ilgili herhangi bir yardım uygulamasından bahsedebilmek mümkün olmayacaktır. Aynı zamanda meslek hastalıkları çok kısa süreli zararlar veren ve yine çok kısa süreli tedavilerle telafi edilebilen hastalıklar da değildir.

<sup>110</sup> Fikret EREN, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. II, İstanbul 1994, s.24

<sup>111</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri a.g.e. s.303

<sup>112</sup> İlhan ULUSAN, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, 1990, s.82

#### 2.3.2.3.4. Uygun İlliyet Bağının Varlığı

İlliyet kavramını sözlük eşanlamlısı “nedensellik” olarak ifade edilmektedir, illiyet yada nedensellik hukuki sorumluluğun asli unsurudur. Olay ile meydana gelen zarar arasında bulunması gereken sebep sonuç ilişkisi olarak ifade edilebilir.<sup>113</sup>

Hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerinin meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, bu haller ile görülen iş arasında uygun illiyet (neden sonuç) bağı bulunmalıdır.<sup>114</sup> Bu ilişkinin olmaması durumunda ise meslek hastalığından bahsedebilme olanağı bulunmamaktadır. Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak tamamen mesleki niteliktedir. Dolayısı ile meslek hastalığında ki illiyet bağı, iş kazasına göre daha sınırlandırıcı niteliktedir. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kazanın yapılan işle ilgili olması şart olmadığı halde, meslek hastalığının yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması gerekir. Meslek hastalığı işçinin belirli bir meslekle uğraşması sonucu, o işin nitelik ve yürütüm şartlarının doğurduğu bir sakatlık veya hastalıktır. Ayrıca meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı işyerinin şartları ve durumuyla da ilgili olabilir.<sup>115</sup>

İlliyet bağının tanımı ve bu konuda anlaşılması gerekenler, iş kazaları ile ilgili bölümde etraflıca bahsedildiğinden bu bölümde tekerrüren yer verilmeyecektir. Ancak meslek hastalıkları ile ilgili illiyet bağı açısından yapılması gerekli olan en önemli tespit, meslek hastalığına maruz kalan sigortalının o işte çalışmamış olması durumunda o hastalığa da yakalanmayacağına rahatlıkla söylenebilmesi olacaktır.

<sup>113</sup> Burçin COŞKUN, “Türkiye’de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sorumlulukları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, SBE, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İstanbul, 2007, s.45

<sup>114</sup> Hasan ÜNAL, “Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Uygulaması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Sosyal Sigorta Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2006, s. 43

<sup>115</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e. s.280

Sigortalının maruz kaldığı hastalık veya sakatlık hali ile çalışmakta olduğu iş arasında mutlaka bir illiyet bağı bulunması zorunludur. Böyle bir illiyet bağı bulunmaması ve hastalığın iş ve meslek dışında veya sigortalının kendine özgü durumundan dolayı meydana gelmesi halinde hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi mümkün olmayacaktır. İlliyet bağına iş yaşamından örnek vermek gerekirse kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları, “Prömokonyoz” ve “Antrekozis”, mermer ocakları veya kot taşıma işyerlerinde çalışanların tutuldukları “Silikoz”, tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları “Tabakoz” gibi hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarından olduğu gibi, sıtma savaş işlerinde çalışan sigortalıların, bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları “Sıtma” hastalığı veya hayvanlarla ilgili işlerde çalışanların yakalandıkları “Şarbon” hastalığında, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen meslek hastalıkları sayılmaktadır.<sup>116</sup>

#### 2.3.2.3.5. Meslek Hastalığının Ortaya Çıkış Zamanı

Meslek hastalığı ya sigortalı işyerinde çalışırken, yada işyerinden ayrıldıktan belirli bir süre sonra ortaya çıkar. Sigortalı işyerinde çalışmakta iken bir meslek hastalığına tutulduğunda durumun tespiti daha kolay olmaktadır. Ancak işyerinden ayrılan sigortalı için meslek hastalığı ile işyerinden ayrıldığı süre arasında hukuken konulmuş olan süreden daha az bir sürenin geçmiş olması gerekmektedir.

Meslek hastalığı sigortalının işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalının çalıştığı işten kaynaklanmış ise, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alan ve her bir hastalık için farklı olarak belirlenmiş sürelerden daha uzun bir

<sup>116</sup> İsa KARAKAŞ 2011 s:37

sürenin geçmemiş olması şartı aranacaktır.<sup>117</sup> Bu durumdaki sigortalılar ile ilgili işverenin bir bildirim yükümlülüğü bulunmayacağından kendi hastalıklarına ait hekim raporu ve diğer tıbbi belgelerle kişilerin doğrudan Kuruma müracaat etmesi gerekecektir. Ancak herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulguları ile belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi asılmış olsa dahi, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilmesi mümkündür.

#### 2.3.2.4. Hastalığın Meslek Hastalığı Olarak Kabul Edilebilmesi İçin Gerekli Diğer Şartlar

Meslek hastalıkları mahiyeti itibari ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na ciddi anlamda mali yük getiren bir sigorta koludur. Bundan dolayı Kanun Koyucu meslek hastalığının sınırlarını mümkün olduğunca sert çizmiş ve bu çerçevede dışarısında kalan durumları meslek hastalığı kabul etmeme eğilimi göstermiştir. Bu sebeplerden ötürü meslek hastalıkları aşağıda açıklanacağı üzere yönetmelikte tahdidi olarak sayılarak sınırlandırılmıştır. Ancak bu durumda istisnaları ve kişilerin bu durumda da hak arama imkanları mevcut bulunmaktadır. Ayrıca Meslek hastalığının tespiti de; Kurum'ca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşlarının raporlarının Kurum Sağlık Kurulu tarafından onaylanması ile mümkün kılınmıştır.

##### 2.3.2.4.1. Hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde Yer Alması

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi; ancak bu hastalığın "Çalışma ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri

---

<sup>117</sup> GÜZEL ve Diğerleri a.g.e. s. 305

Yönetmeliği"nde yer almasına bağlıdır. Dolayısıyla hastalığın meslek hastalığı olduğunun kabulü için ilk gereksinim, o hastalığın yönetmelikte yer alan meslek hastalıkları listesinde yer almasıdır. Bu yönetmelik 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları veya hak sahibi çocuklarının çalışma gücü veya meslekte kazanma gücü kayıp oranlarının tespitine ilişkin usul ve esasları belirleme amacını taşımaktadır.

Bu yönetmelik, 5510 Sayılı Kanun'un 107. maddesi hükmüne dayanılarak hesaplanmış olup;

- 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik hallerinin meslekte kazanma gücünü ne oranda azaltacağına,
- Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar süre sonra ortaya çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceğine,
- 5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların hangi hallerde çalışma gücünün % 60 ını yitirmiş olacağına,
- 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalıların hangi hallerde çalışma gücünün en az % 60 ını veya aynı kapsamdaki sigortalıların vazifesini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiğine,
- Sigortalıların hak sahibi veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının hangi hallerde çalışma gücünün % 60 ını yitirdiğine,
- 5510 Sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların özürülü çocuklarının hangi hallerde başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda sayılacaklarına,
- 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların yaşlılık sigortasının kapsamında çalışma gücü kaybı oranı tespitlerine,

- 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların hangi hallerde erken yaşlanmış sayılacaklarının tespitine,
- Çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı oranının tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarının düzenlenmesine, Malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılar ile çalışma gücünün en az % 60 ını yitiren malul çocukların kontrol muayenelerine,
- Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümünün iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olup olmadığının tespitine ilişkin usul ve esasları kapsamaktadır.<sup>118</sup>

#### 2.3.2.4.2. Yönetmelikte Yer Almayan Hastalıkların Meslek Hastalığı Kapsamında Değerlendirilebilmesi

Bir önceki bölümde açıklandığı üzere her ne kadar hastalığı meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için o hastalığın ilgili yönetmelikte yer alması gerekiyorsa da, gelişen teknoloji ve çalışma şartlarından dolayı bu durum her zaman mümkün olamamaktadır. Bunun sonucunda da, tamamen mesleki faaliyetten dolayı sigortalıda ortaya çıkan ruhsal veya bedensel zararın meslek hastalığı olarak kabulünde bir takım zorluklar meydana gelmektedir. Ancak şunu söylemeliyiz ki, listede yer almayan bir hastalığın da meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi; bazı şartların ve süreçlerin aşılması halinde mümkündür. Bunun için sigortalı öncelikle Kurum'ca yetkilendirilmiş Sağlık Kuruluşlarından hastalığı ile ilgili Sağlık Kurulu Raporu almalı ve bu Raporu Kurum'a ibraz etmelidir. Kurum'ca hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi halinde ise kişinin Sosyal sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'na başvurması ve hastalığının meslek hastalığı olarak kabul edilmesini istemesi gerekmektedir.<sup>119</sup>

<sup>118</sup> İsa KARAKAŞ a.g.e. s:38

<sup>119</sup> Nurşen CANİKLİOĞLU a.g.e. s. 64

Bu son başvuru ile birlikte idari yönden yapılması gerekli olan tüm işlemler tamamlanmış olur ve halen hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilmemiş ise bu durum da yapılması gerekli olan şey, kişinin İş Mahkemesi'ne dava açması ve hakkını aramasıdır. Ancak bu durumda hastalığın çalışma şartları ve mesleki bir faaliyetten kaynaklandığının ispatı, sigortalıya düşecektir. Bu tür uygulamalar da Mahkemelerin hastaları Adli Tıp Kurumu'na sevk ettiği ve Adli Tıp'tan gelecek Kurul Kararı'na göre karar verdiği görülmektedir.

#### 2.3.2.4.3.Hastalığın Hekim Raporu İle Tespit Edilmesi

Bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğu ancak; Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve bu raporun dayanağı ve diğer tıbbi belgelerin ve gerekli görüldüğü takdirde işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve diğer belgelerin, Kurum Sağlık Kurulunca incelenmesiyle tespit edilmektedir.<sup>120</sup> Kurum özellikle kendisine ciddi anlamda maddi yükümlülük getiren meslek hastalığı durumlarını kendi yetki verdiği sağlık kuruluşlarına inceletmekte ayrıca; işveren ve gerektiğinde üçüncü kişilere rücu etmek amacıyla da denetim raporları düzenlemektedir.

Sigortalının meslek hastalığının saptanmasında, hekim sigortalıda var olan aksamının mevzuatın öngördüğü bilgi ve esaslara göre meslek hastalığı olup olmadığını açık bir şekilde ortaya konmalıdır. Bu raporda, sigortalının tutulmuş olduğu meslek hastalığının işyerinde meydana geldiği ya da burada arttığı gösterilmelidir. Meslek hastalığı, eğer işçinin daha önce sigortalı olarak çalışmadığı bir dönemde meydana gelmişse, sonrasındaki sigortalı

---

<sup>120</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri a.g.e. s. 308

çalışmada artmamışsa bu takdirde, sigortalı sosyal sigorta yardımlarından yararlanamaz.<sup>121</sup>

#### 2.3.2.5. Meslek Hastalıklarının Bildirilmesi

Meslek hastalıkları bildirimleri 4/1-a kapsamında yer alan sigortalıların işverenlerince, 4/1-b kapsamında yer alan sigortalıların ise kendileri tarafından “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu” ile yapılması gerekmektedir. Bildirim formu e-sigorta ile Kuruma bildirilebilir veya posta yolu ile de ilgili üniteye gönderilebilir. Meslek hastalığı eğer yazı ile bildirilecekse yazıda mutlaka işveren veya sigortalıların imzasının bulunması, sigortalının sicil numarası, adı soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş ve mahiyeti, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı, şirket merkezi ve ikametgah adres bilgilerinin bulunması gerekmektedir.<sup>122</sup>

Meslek hastalıklarının aşağıda açıklanacağı üzere üç iş günü içerisinde Kuruma bildirilmesi gerektiğinden, posta yolu ile yapılan bildirimlerin zamanı da büyük önem taşımaktadır. Buna göre adi posta ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi ile yapılan bildirimlerde bildirim postaya verilmiş tarihi esas alınır. Meslek hastalığına maruz kalan kişi ister sigortalı, isterse de sigortasız olarak<sup>123</sup> çalışsın, yine de işverenin bildirim zorunluluğu bulunmaktadır.

<sup>121</sup> Erkan ŞAMİLOĞLU, a.g.t. s. 52

<sup>122</sup> SGK 2008/108 sayılı Genelge

<sup>123</sup> Şevket Günay BİGAT, “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kavramları ve Bu Riskler Sonucu Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 72

### 2.3.2.5.1. Meslek Hastalıklarının Bildirim Süreleri

Meslek hastalıklarının bildirilmesi ve bildirim süreleri 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre (4/1-a) kapsamında sayılan sigortalılar ile yine aynı Kanun'un 5. maddesinin (a), (b), (c) ve (e) bendinde sayılan sigortalıların meslek hastalığına yakalanmaları halinde, işverenleri tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak, üç iş günü içinde, 5. maddenin (g) bendinde sayılan sigortalıların meslek hastalığına yakalanmaları halinde işvereni tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde ve aynı süre zarfında sigortalının kendisi tarafından Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne veya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne bildireceklerdir.<sup>124</sup>

Yabancı ülkelerde meydana gelen meslek hastalıklarında ise kanunda belirtilen haber verme süresi olayın meydana geldiği tarihte başlamaktadır. Ancak Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması şartıyla bildirim süresi mazeretin ortadan kalktığı tarihten itibaren başlayacaktır.

(4/1-b) kapsamında sayılan sigortalıların ise kendisi tarafından, meslek hastalığına tutulduğunu öğrendiği günden başlayarak Üç İş Günü içinde Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne veya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne bildiriminde bulunması gerekir.

Bildirim süreleri iş günü olarak belirlenmiş olduğundan hafta sonu tatil günleri ile ulusal bayram ve genel tatil günleri, gün hesabında dikkate alınmaz. Ayrıca Mücbir sebepten dolayı süresi içerisinde bildirimde bulunamamış olan sigortalılar da, söz konusu sebepleri belgelendirmek şartıyla, olumsuz durumun ortadan kalktığı tarihten sonraki üç iş günü içinde Kuruma meslek hastalığını bildirdiğinde, bildirim zamanında yapılmış sayılır.

<sup>124</sup> Ahmet AĞAR, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Bildirim ve Bildirim Süreleri,” <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/ahmetagar/004/> (12.10.2011)

#### 2.3.3.5.2. Meslek Hastalıklarının Geç Bildirilmesi veya Bildirilmemesi

Meslek hastalıklarının sigortalı veya işveren tarafından geç bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi ile ilgili olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Ancak Kanun'un 14. Maddesinin 4. fıkrasında yer alan meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak yapılan bildirimde, bildirilmesi gereken hususları eksik yada yanlış bildiren işverene veya sigortalıya, bildirimden önce yapılmış olan masraflar ile ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödeneği için rücu edilecektir.<sup>125</sup> Ancak bildirim geç yapılmasında dahi bildirim süresinden sonra ki masraf ve ödemeler için herhangi bir rücu söz konusu olmayacaktır.

#### 2.3.3. Hastalık Halinin Tanımı ve Kapsamı

Hastalık veya rahatsızlık, beden veya zihinde meydana gelen, rahatsızlık, dert ve görev bozukluğuna yol açan belirli bir anormal duruma verilen isimdir.<sup>126</sup> Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre de "hastalık"; "Organizmada birtakım değişikliklerin ortaya çıkmasıyla sağlığın bozulması durumu, rahatsızlık, dert, sayrılık, illet, maraz, maraza, esenlik karşıtı"dır.<sup>127</sup> Yine Sosyal güvenlik anlamı ile ele aldığımızda hastalığı, sigortalının gelir kaybına ve gider artışına uğramasına sebep olan bir sosyal tehlike olarak tanımlayabilmek mümkündür. Ancak Sosyal sigorta uygulamasındaki hastalık hali ile tıbbi olarak hastalığın farklı olduğu görülmektedir.5510 sayılı Kanunda hastalık halinden söz edebilmek için rahatsızlanan sigortalının bu rahatsızlığının aynı zamanda iş göremezliğine de neden olması gerekir. Tıbbi

<sup>125</sup> CANİKLİOĞLU a.g.e. s.68

<sup>126</sup> <http://tr.wikipedia.org/wiki/Hastal%C4%B1k> (25.05.2011)

<sup>127</sup> <http://tdk.org.tr/tdksozluk/sozbul.ASP?kelime=hastal%FDk> (25.05.2011)

olarak hastalık da ise, kişinin kendini iyi hissetmemesi dahi yeterli sayılmaktadır.<sup>128</sup>

Sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal bir risk olarak kabul ettiği hastalık hali, bireyin ekonomik durumuna iki yönlü olarak olumsuz anlamda etki etmektedir. Öncelikle hastalık halinde olan sigortalı geçici veya sürekli olarak işgörememekte ve en azından belirli bir süre işgücü piyasalarından uzak kalarak normal zamanda elde ettiği gelirden uzak kalmaktadır. İkinci olarak da kişi hastalık halinin telafisi amacıyla normal zamanlarda yapmadığı sağlık giderlerini ve konu ile ilgili diğer harcamaları yapmak durumunda kalır. Her iki durum sonucunda da gelirin kesilmesi ve giderlerinin artması nedeniyle ekonomik anlamda büyük bir olumsuzluk yaşar.

Belirtilen bu gibi olumsuzlukların önlenmesi ve ortaya çıkması olası bireysel zararın toplumsal olarak paylaşılması amacıyla hastalık sigortası uygulanmaktadır. Hastalık sigortası iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası kapsamı dışında kalan hastalık ve kaza hallerinde belirli yardımların yapılmasını sağlayan Dünyada ilk olarak kurulan sosyal sigorta kolu olup ilk defa 1883'te Almanya'da uygulanmıştır. Ülkemiz de ise ilk kez, sınırlı bir biçimde 1921 tarihinde 151 sayılı Kanun ile kurulmuş, genel nitelikli yasa ise 1950 yılında Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu adı altında çıkarılmıştır.<sup>129</sup>

Hastalık hali 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 15. maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre; Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğe neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir. Görüleceği üzere hastalık sigortası da, diğer kısa vadeli sigorta kollarında olduğu gibi hizmet akdi ile çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamaktadır.

---

<sup>128</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri a.g.e. s.735

<sup>129</sup> GÜZEL ve Diğerleri a.g.e. ,s.393

#### 2.3.4. Analık Halinin Tanımı ve Kapsamı

Analık hali, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğum yapması durumunda, doğum yapan kişinin ve ailesinin gelir kaybına ve gider artısına yol açan bir sosyal risktir.<sup>130</sup> Doğum olayı, doğum sırası ve sonrasında sağlık giderlerini beraberinde getirmekte ve sigortalı kadının belli bir süre çalışmamasından dolayı da gelir kaybına neden olmaktadır. 5510 sayılı Yasanın 15.maddesinde düzenlenen analık sigortası, öngördüğü parasal ve sağlık yardımlarıyla, bir yandan gelir kayıplarını, öte yandan gider artışlarını önlemeyi kısaca sigortalıya ekonomik bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır.<sup>131</sup>

Analık hali, 5510 sayılı Kanununun 15. maddesi ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı kadının yada sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan esinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürüllük halleri analık hali kabul edilir. 506 sayılı Kanunda 180 günden önce çocuk düşürme hali hastalık sigortası kapsamında yer almışken, yeni kanunda böyle bir ayrıma yer verilmemiş tüm hamilelik süresinde gebelik ve analıkla ilgili rahatsızlıklar analık sigortası kapsamında kabul edilmiştir.<sup>132</sup>

Analık sigortasından sağlanan yardımlar, hastalık sigortası yardımlarından daha fazladır. Ayrıca analık sigortasında annenin korunması yanında çocuğun korunması da hedeflenmektedir. Anne ve çocuğun korunması tarihsel gelişim içinde ilk sosyal içerikli yasaların ortaya çıkış nedeni olmuştur. Ulusal plandaki çabalar yanında anne ve çocuğun

<sup>130</sup> Fatih USAN, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2010, s 191

<sup>131</sup> Müjdat ŞAKAR, 2006, a.g.e. s.234

<sup>132</sup> TUNCA Y ve EKMEKÇİ a.g.e. s.302

korunması gereği uluslar arası hukuk belgelerinde de çeşitli şekillerde ifade edilmiş ve konu göz ardı edilmemiştir. 1948 tarihli insan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde anne ve çocuğun özel korunma hakkı, 25.maddesinde "...Analar ve çocukların özel bakım ve yardım hakları vardır. Tüm çocuklar, evlilik içinde veya dışında doğmuş olup olmamalarına bakılmaksızın aynı sosyal korumalardan yararlanırlar" diyerek anne ve çocukların korunmasını hedeflemiştir.<sup>133</sup>

Hastalık ve analık ile ilgili Kurum tarafından yapılacak olan tüm sağlık yardımları ve parasal yardımlar tezin dördüncü bölümünde detaylı olarak açıklanacağından bu bölümde aynı konulara tekrar yer verilmemiştir.

#### **2.4. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI AÇISINDAN İŞYERLERİNİN TEHLİKE SINIF VE DERECELERİNİN BELİRLENMESİ**

Her bir işyeri; sahip olduğu teknoloji, içerisinde bulunan sektör, üretim şekli ve miktarı, çevre şartları ve buna benzer bir çok etken nedeniyle, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından farklı derecelerde risk teşkil etmektedir. Bundan dolayı her bir işyerinin aynı oranda riskli olduğunun kabul edilebilmesi ve aynı oran ve miktarda kısa vadeli sigorta primine tabi tutulması adaletli görünmemektedir. Bu yüzden detayları aşağıda ki bölümde yer alacağı üzere her bir işyeri yapılan işin tehlike sınıfına ve o tehlikelere yönelik alınan önlemlere göre çeşitli sınıf ve derecelere ayrılmıştır. Bu sınıf ve dereceler vasıtası ile işverenler ve 4-1/b kapsamında yer alan sigortalılar yapmış oldukları işin durumuna göre farklı miktar ve oranlarda Kısa vadeli sigorta kolları primine tabi tutulurlar.

---

<sup>133</sup> GÜZEL ve Diğerleri a.g.e. s.404

#### **2.4.1. Prim Tarifesi ve İş Kollarının Tehlike Sınıf Ve Derecelerinin Belirlenmesi**

Sosyal güvenlik Kurumu uygulamalarında kullanılmak üzere kısa vadeli sigorta kolları primi, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilir. İş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlere göre derecelere ayrılır. Hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiği, tehlike sınıf ve derecesinin prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesinde uygulanacak olan esaslar, ilgili kurum ve bakanlıkların da görüşlerine başvurularak Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu Kararı yürürlüğe konacak bir tarife ile tespit edilmektedir. Yapılan işin bu tarifeye göre hangi tehlike sınıf ve derecesine girdiği ve ödenecek kısa vadeli sigorta primi oranı Kurum'ca belirlenerek işverene veya Kanun'un 4-1/b kapsamında bulunana bağımsız çalışan sigortalıya tebliğ edilir.

İş kolu kodunun tespiti, 4/a ve 4/c kapsamındaki sigortalıların çalıştığı işyerleriyle ilgili olarak, verilen işyeri bildirgesine göre yapılır. İş kolu kodu, işyeri bildirgesi verilirken bildirmede yer alan "Yapılan İşin Niteliği" bölümündeki açıklamaya göre, yapılan işin Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesinde bu işe karşılık gösterilen dört rakamlı işkolu kodu verilerek Kurumca belirlenir. İşkolu kodu ve tehlike sınıfının Kurumca doğru tayin edilebilmesi için, işyeri bildirgesinde yer alan "Yapılan İşin Niteliği" bölümünün açık ve ayrıntılı olarak açıklanması gerekmektedir.<sup>134</sup>

Elbette ki belirlenen tehlike sınıf ve derecelerinin ve buna bağlı olarak ödenecek olan prim miktarının da değişmesi mümkündür. Sosyal Güvenlik Kurumu işyerinin önceden tespit edilmiş olunan tehlike sınıf ve derecesini yapacağı inceleme ve denetimlere dayanarak kendiliğinden veya işverenin veya 4-1/b sigortalısının isteği üzerine değiştirebilir. Kurum'ca yapılacak

<sup>134</sup> Esman DİLLİ, "İş Kolu Kodunun Tespiti ve Değişikliği- İşyerinin Faaliyet Konusunda Değişiklik", makale, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/dosya49.htm> (12.12.2011)

değişikliklere ilişkin kararın takvim yılından en az bir ay önce işverene, işveren tarafından değişiklik isteğinin de takvim yılından en az iki ay önce Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde meydana gelecek olan değişiklikler bir sonra ki takvim yılının başından itibaren yürürlüğe girecektir.

Ayrıca İşverenler ile 4-1/b kapsamında yer alan sigortalıların da Kurum'un belirlemiş olduğu tehlike sınıf ve derecesine itiraz hakkı da bulunmaktadır. İşverenler ve 4-1/b kapsamında ki sigortalılar, tehlike sınıf ve derecesi ile prim oranı hakkında Kurum'ca yapılacak yazılı bildirim aldıktan sonra ki bir ay içerisinde Kurum'a itiraz edebilirler. Kurum da kendisine yapılan bu itirazı en geç üç ay içerisinde karara bağlayarak sonucu ilgililere tebliğ etmek zorundadır. İlgililer Kurum kararının olumsuz yönde neticelenmesi durumunda kararın kendilerine tebliğ edilmesinden itibaren bir ay içerisinde yetkili mahkemeye başvurabilir. Ancak Kurum'a itiraz edilmesi veya Mahkemeye başvurulması primlerin tahsil ve takibini etkilemez.<sup>135</sup>

İşverenin veya 4-1/b kapsamında bulunan sigortalıların itirazı; işyerinin tehlike sınıfı ve derecesi ile kısa vadeli sigorta kolları prim oranının tebliğine ilişkin yazının işverence veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlar tarafından tebellüğünden itibaren bir ay içinde yapılmış ise, değiştirilen iş kolu kodu ve tehlike sınıfı ile tehlike derecesinin hatalı uygulandığı tarihten, bir aylık süre dışında yapılmış ise, itirazın Kurum kayıtlarına intikali tarihini izleyen yılbaşından, üçüncü fıkrada belirtilen sürelerin aşılması durumunda ise, Kurumca yapılacak değişikliğe ilişkin kararın tebliğini izleyen takvim yılı başından geçerli olarak uygulanır. Bu değişiklik nedeniyle tehlike sınıf ve derecesinin yükselmesi halinde, kararın işverene veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara tebliğ edildiği tarih ile yürürlük tarihi arasındaki süreye ilişkin kısa vadeli sigorta kollarına ait prim farkının tebliği tarihini takip eden bir ay içerisinde Kuruma ödenmesi halinde, fark prim için gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz. Aksi takdirde, fark primi 89 uncu madde uyarınca

---

<sup>135</sup> Esman DİLLİ, a.g.m. s.2

gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil olunur. Tehlike sınıf ve derecesinin düşmesi halinde ise, kısa vadeli sigorta kolları sigortası prim farkı, işverenin varsa borçlarına mahsup edilir, yoksa iade edilir. Bir ay içinde iade edilmesi halinde faiz ödenmez.<sup>136</sup>

#### **2.4.2. Tehlike Sınıf Ve Derecelerini Etkileyebilecek Değişiklikler**

Elbette ki işyerlerinin sürekli olarak aynı tür faaliyetleri sürdürmeleri ve çalışma hayatları içerisinde ilk kuruldukları gibi kalmaları mümkün değildir. İşyerlerinin bir kısmı kurulduktan sonra üretim faaliyetlerini çeşitlendirme yoluna giderken, bir kısmı da üretim yapılarını değiştirmekte ve farklı şekillerde üretimde bulunabilmektedirler. Tüm bu değişme ve gelişmeler ise işyerlerinin tabii olacakları işkolu kodlarının değişmesine ve buna bağlı olarak kısa vadeli sigorta prim oranları ve miktarlarının da değişiklik göstermesine neden olacaktır.

İşverenler ile 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlar, tehlike sınıf ve derecesini etkileyebilecek her türlü değişikliği bir ay içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim üzerine Kurum, yaptıracağı incelemeler sonunda tehlike sınıf ve derecesini değiştirebilir. Tehlike sınıf ve derecesini etkileyebilecek değişiklik bir ay içinde bildirilirse bu konuda Kurumca verilecek karar, değişikliğin meydana geldiği tarihten sonraki ay başından başlanarak uygulanır. Tehlike sınıf ve derecesini etkileyebilecek değişiklik bir ay içinde bildirilmezse; tehlike sınıfı yükseliyorsa, değişikliğin meydana geldiği, tehlike sınıfı düşüyorsa, değişikliğin Kurumca öğrenildiği, tarihler esas alınmak ve bu tarihlerden sonraki ay başından itibaren uygulanmak üzere, Kurumca karar alınır ve ilgililere tebliğ olunur.<sup>137</sup>

<sup>136</sup> 5510 SSGSS Kanunu Madde 83.

<sup>137</sup> 5510 SSGSS Kanunu Madde 84.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI İLE İLGİLİ OLARAK SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN UYGULAMA VE YARDIMLAR

Kısa vadeli sigorta kollarının tümü, SGK açısından bir maliyeti ifade etmektedir. Bu yüzden özellikle ölümlü veya maluliyet getiren iş kazası ve meslek hastalıklarında SGK bir sonuca varmadan önce denetim yapmayı ve sonucuna göre hareket etmeyi tercih etmektedir. Bu yüzden bu bölümde öncelikle SGK'nın iş kazaları ve meslek hastalıklarında hangi durumlarda soruşturma yapma yoluna gittiği üzerinde durulacak, daha sonra da analık ve hastalık hali de dahil olmak üzere tüm kısa vadeli sigorta kolları ile ilgili SGK'nın yapmış olduğu yardımlar incelenecektir.

#### 3.1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ SORUŞTURULMASI

İş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları, Kurumun; 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 yapılır.<sup>138</sup>

<sup>138</sup> <http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/dosya47.htm> (09.06.2011)

5510 sayılı Kanun'a göre, SGK'nın iş kazası veya meslek hastalığı kapsamına giren bir olayın varlığını öğrenmesi, işverenin ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının, örneği Kurumca hazırlanan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile meydana gelen iş kazalarını Kuruma bildirmeleri sayesinde olmaktadır. Bunun dışında da özellikle sigortasız çalışanlarda çalışanların kendilerinin veya yakınlarının bildirim ve şikayetleri ile de Kurum olaydan haberdar olmaktadır. Yine ölümlü ve maluliyete neden olan kaza olaylarında da emniyet ve savcılık araştırmaları da olayı ortaya koyan diğer bir seçenek olmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda "Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılır" denmiş ve Kurum'a kaza ve hastalık olayı ile ilgili soruşturma yetkisi verilmiştir. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu, her türlü iş kazası ve meslek hastalığı bildirimini araştırmak ve soruşturmak zorunda değildir. Kurum iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesindeki bilgiler ve ilgili kurumlarla yaptığı yazışmalar, varsa olayla ilgili olarak tüm bilgileri içeren Bakanlık müfettişlerinin düzenlediği rapor ve tutanaklar ile yargı kararı sonucu bildirilen olayın iş kazası olduğuna karar vermişse iş kazasını soruşturmaktan vazgeçebilir.<sup>139</sup>

SGK'nın iş kazası ve meslek hastalığını hangi durumlarda soruşturacağı ve soruşturmanın usul ve esaslarını Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde belirlenmiştir. Buna göre Yönetmelikle, "Ünitece karar verilemeyen, şüpheli görülen ve tereddüt edilen, uzun süreli tedavi gerektiren, malûliyet veya ölümle neticelenen, Kuruma büyük malî yük getiren iş kazalarının" soruşturulması öngörülmüştür.

<sup>139</sup> Celal TOZAN, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Uyarınca İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları*, TÜRK-İŞ, 2011, Ankara s.67

### 3.1.1. İş Kazalarının Soruşturulması

SGK, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile kendine intikal eden her iş kazasını soruşturmamaktadır. Konu ile ilgili Yönetmelikte, “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 bilgileri temin” etmiş ise soruşturma ve denetim yapmadan olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına karar vermesi öngörülmüştür. Keza kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların geçirdikleri iş kazası ile ilgili olarak, kolluk kuvvetleri tarafından düzenlenen tutanaklar ile yukarıda belirtilen belgelerden sağlanan bilgilere dayanılarak karar verilebiliyorsa, olayın soruşturulmasına gerek görülmemektedir.<sup>140</sup>

Elbette ki SGK şüpheli gördüğü ve ihtiyaç duyduğu durumlarda iş kazasını soruşturma hakkına sahiptir. Kurum sigorta olayının soruşturmasını kendi denetim ve kontrolle görevli memurlarına veya Bakanlık iş müfettişlerine yaptırmaktadır. Esasen burada bazı durumlarda bir mükerrerlikte söz konusudur. Zira bazı durumlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bulunan İş Müfettişleri ile SGK bünyesinde bulunan Müfettişler aynı kaza olayını soruşturmaktadırlar. Bu da, hem soruşturmada mükerrerliğin ortaya çıkmasına, hem de gereksiz zaman ve emek kaybına neden olmaktadır.

Sigorta olayı hakkında doğru karar vermek ve yasa ile kendine verilen görevlerini yerine getirmek için yaptırdığı soruşturmada Kurum iş kazası ile ilgili olarak;

- Olayda zarar görenin sigortalılık durumunu,
- İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağını,

<sup>140</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı 23.12.2008 T., 2008/108 sayılı Genelge

- İşyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağını,
- İşveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağını,
- Olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı ve ağır kusurunun olup olmadığını,
- İşverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinin olup olmadığını ve
- Üçüncü şahısların kusurlu hâllerinin olup olmadığını, araştırmaktadır.<sup>141</sup>

SGK, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile kendine bildirilen sigorta olayını soruşturması sonucunda, kendisine bildirilen hususların gerçeğe uymadığını ve olayın iş kazası kapsamında olmadığını tespit ederse, bu olay için yersiz olarak yaptığı ödemeleri, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil eder. Ancak yine de, hiçbir art niyet olmaksızın kendi durumlarından kaynaklanan nedenlerle gerçeğe aykırı bildirimde bulunan işveren veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıdan, sigorta olayı ile ilgili olarak yaptığı giderleri istemesi mümkün değildir. Örneğin kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının ve ya “İşverenin kültür düzeyinden kaynaklanan anlatım güçsüzlüğü, haklı nedenlere dayanıyorsa” Kurum kişilerin yetersizliklerinden kaynaklanan bu durumlarını aleyhlerine yorumlayarak yaptığı ödemeleri geri isteyemez. Keza iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini doldururken ulaşamadığı bilgileri bildirgeye yazamayan işvereni de Kurum bildirgedeki eksikliğe dayanarak sorumlu tutamaz.<sup>142</sup>

SGK'nın sigorta olayı ile ilgili olarak yaptığı ödemeleri sorumlularından tahsil edebilmesi için yasanın öngörülen iki koşul bulunmaktadır. İki koşuldaki biri iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesindeki bilgilerin gerçeğe uymaması,

<sup>141</sup> Celal TOZAN, a.g.e. s.68

<sup>142</sup> Resul ARSLANKÖYLÜ, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu**, Ankara, 2003, s. 433

diğeri ise olayın iş kazası olmadığına anlaşılmasıdır. SGK, yaptığı soruşturma sonucunda işverenin veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı bildirdiği ile bildirdikleri bilgilerin gerçeğe uymadığını ve olayın iş kazası olmadığını saptamış ise bu olayla ilgili olarak yaptığı yersiz ödemeleri sorumlularından isteme hakkına sahiptir. Kurum kendi kusuru yüzünden bu olayla ilgili olarak yaptığı fazla ödemeleri isteme hakkına sahip değildir.

SGK yaptırmış olduğu soruşturmalar neticesinde işverenin veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı bildirdiğindeki bilgileri kasıtlı olarak gerçeğe aykırı düzenlediğini, olayın iş kazası olmamasına rağmen iş kazası olarak bildirdiğini ya da iş kazası ve meslek hastalığı bildirdiğindeki bilgileri kusurları nedeniyle hatalı olarak düzenlediklerini saptar ise, bu nedenle yaptığı yersiz ödemeleri, her ödemenin yapıldığı tarihten itibaren ayrı ayrı hesaplanacak yasal faizi ile birlikte tahsil edecektir.

Son olarak SGK'nın haksız ve yersiz olarak yapış olduğu masraflar ile ilgili bir kısıtlayıcı zamanda bulunmaktadır. Buna göre SGK, iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili olarak yaptırdığı soruşturma sonucunda, yazılı olarak bildirilen bilgilerin gerçeğe uymadığını, sigorta olayının iş kazası olmadığını ya da meslek hastalığı olarak bildirilen hastalığın sigortalıda işe girmeden önce var olduğunu saptadığı tarihten önceki on yıllık süre içinde bu nedenlerle yaptığı yersiz ödemeleri isteme hakkına sahiptir. On yıllık sürenin dışında kalan, zaman aşımına uğrayan, yersiz ödemelerini sorumlularından isteme hakkı yoktur.

### **3.1.2. Meslek Hastalıklarının Soruşturulması**

Kanun'da aynı iş kazalarında olduğu gibi meslek hastalığının da kimler tarafından soruşturulacağı belirtilmiştir. Buna göre meslek hastalığının da gerekli görüldüğü takdirde "SGK'nın denetim ve kontrol ile yetkilendirilen

memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla” soruşturulması gerekmektedir.

SGK; işverence 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 bilgileri temin etmiş ve olayın meslek hastalığı olabileceğine karar verebilmişse, soruşturma yapmadan sigortalıya ilgili sağlık birimine sevk eder. Meslek hastalığının soruşturulması; “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 yapılır.”<sup>143</sup>

Hem iş kazaları, hem de meslek hastalıkları açısından SGK'nın yapmış olduğu soruşturmaların neticesi ne işveren, ne sigortalı, ne de üçüncü kişiler için son bir karar hükmünde değildir. Kararın aleyhine ve yanlış olduğunu düşünen tüm taraflar, SGK'nın vermiş olduğu kararları yargıya taşıyabilir ve yargının vereceği karara göre de kendileri açısından işlem yapılmasını isteyebilirler. Bu konu ile ilgili de SGK uygulamaları ve yargı kararları açısından bazı konularda farklılık bulunmakta ve SGK tarafından iş kazası veya meslek hastalığı sayılmayan bazı durumlar da hakların sürekli olarak yargı kanalı ile sağlandığı bilinmektedir.

### **3.2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI HALLERİNDE SİGORTALI VE HAK SAHİPLERİNE YAPILAN YARDIMLAR**

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması halinde hem kazaya ve hastalığa maruz kalan kişiler, hem de bu kişilerin yakınları ciddi

<sup>143</sup> TOZAN a.g.e. s.97

anlamda mağduriyet yaşamaktadır. Bu kişilerin bir yanda gelirleri azalmakta veya tamamen yok olmakta, diğer yandan da hastalık ve sakatlık nedeniyle olağanüstü giderler otaya çıkmaktadır. Bu tür olumsuzlukları gidermek ve sigortalı ve hak sahiplerinin yaşam kalitesini artırmak üzere bir takım yardımlar düzenlenmiştir. Bunlardan ilki sağlık yardımlarıdır. Sigortalılar iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kaldıklarında ilk olarak sağlık yardımına ihtiyaç duyarlar ve esasen sağlık harcamalarının bir çoğu da ciddi maliyet içermektedir. Bu yüzden sosyal devlet ilkesi gereği kişiler iş kazası ve meslek hastalığına maruz kaldıklarında, diğer sigorta kollarında aranan ağır şartlar aranmaksızın sağlık yardımı yapılır. Özellikle iş kazaları gibi yardımın sağlanmasının aciliyet kesbettiği durumlarda bu yardım çok önemlidir.

İş kazası ve meslek hastalığına tutulan kişi ve yakınlarına yapılan diğer bir yardım kolu olan maddi yardımları da kısaca, sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması, gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi şeklinde düzenlenmiştir.<sup>144</sup> Bu bölümde öncelikle sağlık yardımlarını ve daha sonra da sigortalılara ve hak sahiplerine yapılan maddi yardımları inceleyeceğiz.

### **3.2.1. Sigortalılara Yapılan Sağlık Yardımları ve Sağlık Hizmetlerinin Süresi**

Sağlık hizmetlerinin amacı, genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını, hastalanmaları halinde sağlıklarını yeniden kazanmalarını, iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde gerekli sağlık yardımlarının verilmesini, iş göremezlik

<sup>144</sup> <http://www.calismadunyasi.com/is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-hallerinde-saglanan-haklar-yararlanma-sartlari> (05.04.2011)

hallerinin ortadan kaldırılarak veya azaltılarak yeniden çalışmaya başlamalarını sağlamaktır.<sup>145</sup>

Bir iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkması durumunda kişilere sağlanacak olan sağlık yardımları ile ilgili hükümler 5510 Sayılı Kanun'un 63, 64, 65 ve 66. maddelerinde yer almaktadır. Buna göre kişilerin hayatlarını idame ettirebilmeleri, sağlıklarına kavuşabilmeleri ve iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılması amacıyla Kurum tarafından aşağıda yer alan sağlık hizmetleri sigortalılara sunulur ve finansmanı da yine Kurum tarafından karşılanır. Buna göre;

- Ayakta veya yatarak, hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayene, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler,
- Sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, ası, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri,
- 64. maddede sayılan iş kazası ile meslek hastalığına bağlı olarak ortaya çıkan vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan estetik amaçlı her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri,
- 65. maddede sayılan hekimin tıbben göreceği lüzum üzerine kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yerleri dışında yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde

---

<sup>145</sup> GÜZEL ve Diğerleri a.g.e. s. 731

kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol giderleri ve gündelikleri, yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol giderlerinin karşılanması,

- 66. maddede sayılan Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır. Yurt içinde yapılması mümkün olmayan tetkiklerin de yurt dışında yapılması sağlanabilir.<sup>146</sup>

Görüleceği üzere iş kazası ve meslek hastalıklarında hastanın sağlığına tekrar kavuşabilmesi ve mağduriyetinin önlenmesi amacıyla yurt içinde ve istisnai hallerde yurtdışında sağlanabilecek tedavilerin, gerekli durumlarda refakatçi giderlerinin ve yine bazı durumlarda yol ücretlerinin Kurum'ca karşılanabilmesi mümkündür.

Konu ile ilgili mevzuat hükümleri; İş kazası ve meslek hastalığına tutulmuş sigortalıya yapılacak sağlık yardımının, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının sağlık durumunun gerektirdiği sürece devam edeceğini, gerekli durumlarda da hastane ve dinlenme evlerine yatırılmak suretiyle bakımının sağlanacağını öngörmektedir.<sup>147</sup> Dolayısıyla iş kazasına ve meslek hastalığına maruz kalan kişiler için sağlık hizmetlerinin sunumunda herhangi bir süre söz konusu değildir. Burada sağlık yardımlarının başlangıç tarihi, iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında farklılık göstermektedir. Ancak, meslek hastalığına tutulan sigortalı, Kurumca tedaviye alınmadan önce herhangi bir suretle işverene ait yahut resmi veya Kurumca uygun görülen ücret tarifesini kabul eden özel sağlık müesseselerinden birinde tedaviye alınmış ise, yardımlar bu tedavinin başladığı tarihten başlamış sayılır ve belgelere dayanan masraflar Kurumca ödenir . İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri almakta olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek kendilerine ödenmiş bulunanlardan, aynı iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla yeniden

<sup>146</sup> Müjdat ŞAKAR, 2009, a.g.e. s.224

<sup>147</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri a.g.e. s.314

tedavi edilmeleri sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile gerekli gösterilenler de sağlık yardımlarından yararlanırlar.<sup>148</sup>

### 3.2.2. Sigortalılara ve Hak Sahiplerine Yapılan Maddi Yardımlar

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu iş göremez duruma gelen sigortalıya sosyal güvenlik kurumu tarafından parasal yardım yapılır. İş göremezlik terimi, iş kazası veya meslek hastalığı yüzünden sigortalının çalışmasını engelleyen, beden ve ruh bozukluklarını anlatmaktadır.<sup>149</sup>

Sosyal devlet ilkesi gereği iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan kişilere ve bu kişilerin hak sahiplerine mağduriyetlerinin önlenmesi amacıyla bazı parasal yardımlar yapılır. Bunlardan sigortalıya yapılan parasal yardımları geçici işgöremezlik ödeneği ile sürekli işgöremezlik ödeneği olarak, hak sahiplerine yapılan yardımları da; ölüm aylığının bağlanması, hak sahibi kız çocuklarının evlenmeleri halinde evlenme yardımı yapılması ve cenaze yardımı olarak sayabiliriz.

#### 3.2.2.1. Geçici İşgöremezlik Ödeneği ve Hesaplanması

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde geçici işgöremezlik, *“Sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışmama hâli”*, geçici iş görmezlik ödeneği ise, *“İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenek”* olarak tanımlanmıştır.

<sup>148</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e. 307

<sup>149</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, a.g.e. s.271

Geçici işgöremezlik ödeneği, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu Kurumla anlaşmalı (acil haller hariç) hekimler tarafından istirahat verilen sigortalıya, istirahatli kaldığı ve çalışmadığı sürece oluşan ekonomik kaybını önlemeye yönelik geçici bir ödemedir.<sup>150</sup>

Bu ödenğe hak kazanılabilmesi için ise kişilerin geçici olarak iş göremeyeceklerine dair usulüne uygun bir sağlık raporu almaları gereklidir. Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı özel ve resmi sağlık hizmeti sunucularının hekimleri, ayaktan tedavilerde sigortalıya bir defada en çok 10 gün süre ile istirahat raporu düzenlemeye, sigortalının kontrol muayenesine gerek görmüşler ise ve yapılan kontrol muayenesi sonucunda istirahat sürelerini en çok 20 güne kadar uzatmaya yetkilidirler. Sigortalının, ayaktan gördüğü tedavilerde, bir yıl içinde, tek hekimler tarafından adına düzenlenen istirahat raporlarındaki sürelerin toplamı 40 günü aştığı takdirde, istirahat süresinin toplamının 40 günü aştığı tarihten itibaren ayaktan göreceği her tedavi için, verilmesi gereken istirahatlar, süresi ne kadar olursa olsun sağlık kurulları tarafından düzenlenecek raporlarla verilmesi gerekmektedir. Ayaktan tedavilerde 20 günü aşan istirahat raporlarını verme yetkisi de yine sağlık kurullarına aittir. Sağlık Kurulu, sigortalıya tedavinin başlangıcından itibaren en çok 6 ay süre ile verebilir. Tedaviye devam edilmesi hâlinde sigortalının malûllük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılabilir.

Ayrıca Kurum'ca yetkilendirilen işyeri hekimleri, sigortalılara en çok iki güne kadar istirahat verebildiklerinden, iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle sigortalıya verdikleri iki gün süreli istirahat raporları Kurum tarafından kabul edilmektedir. İş sözleşmesine tabi olarak çalışan sigortalı, uğradığı iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı nedeniyle, Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekimleri veya sağlık kurulları tarafından, Yönetmeliklerde ve Sağlık Uygulama Tebliği'nde belirtilen usul ve esaslara

---

<sup>150</sup> Celal TOZAN, a.g.e. s.106

uygun olarak istirahatli bırakılmış ise, başkaca koşul aranmadan geçici iş göremezlik ödeneği alma hakkı doğmaktadır.<sup>151</sup>

Ekim 2008 ayı başından itibaren iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez duruma düşen, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılara da geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik geliri verilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının uğradığı iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği hakkının doğması için, Yasada belirtilen ve yukarıda açıklanan şekilde iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması ve Kurumun sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularında “yatarak tedavi görmesi” ve “yatarak gördüğü tedavinin devamlı olarak Kurumun sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları hekimleri tarafından usulüne uygun olarak adına istirahat raporu düzenlenmesi” gerekmektedir.<sup>152</sup>

Görüldüğü üzere kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği hakkının dolması için salt iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına tutulması yeterli değildir. Geçirdiği iş kazası ya da tutulduğu meslek hastalığı nedeniyle Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularında yatarak tedavi görmesi ve gördüğü yatarak tedavinin devamlı olarak istirahat verilmesi de gerekmektedir.

Aynı zamanda kendi adına bağımsız çalışan kişilerin geçici işgöremezlik ödeneğini alabilmesi ancak, bu kişilerin Kurum’a prim ve buna benzer tüm borçlarını ödemiş olmaları ile mümkündür. Ancak bu şart ödeneğe hak kazanma şartı değil, ödenekten faydalanma şartıdır ve kişiler kaza olayı ve hastalıktan sonra da borçlarını ödeyerek ödenekten faydalanma hakkına sahip olabilirler.

---

<sup>151</sup> Celal TOZAN a.g.e. s. 109

<sup>152</sup> Erkan ŞAMİLOĞLU, a.g.t. s. 62

Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, sigortalının yatarak tedavi gördüğü süre ile ayakta tedavi gördüğü süre için farklı olarak belirlenmiştir. Sigortalının, gerek yataklı sağlık kurumlarında gerekse fizik tedavi merkezlerinde Kurum tarafından yatırılarak tedavi ettirildiği sürece, günlük konaklama ve yemek hizmetleri Kurum tarafından karşılanmış olduğundan, bu süreler için ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği miktarı, ayakta tedavi gördüğü sürede ödenecek olan miktardan daha düşük tutulmuştur. İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı nedeniyle verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi olarak belirlenmiştir.<sup>153</sup> 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'unda öngörülen miktar Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unda da aynen korunmuştur.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanma şekli de Kanun'un 17. maddesinde yer almaktadır. Buna göre *“İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.”* Denmiştir. Buna göre kişi eğer bağımlı çalışan ise kendi adına ödenen primlerin miktarı, eğer bağımsız çalışan ise de, kendi adına ödemiş olduğu primlerin miktarı, hak kazanacağı geçici iş göremezlik miktarının belirlenmesinde önemli rol oynayacaktır.

Ancak bazen iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan kişilerin önceden yeterli çalışması bulunmayabilir. Bu durumda iş kazası geçirdiği ya da meslek hastalığına tutulduğu tarihten önceki on iki aylık sürede çalışmamış, ücret almamış ya da bu süre içerisinde işe yeni başlamış olan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazancı;

---

<sup>153</sup> İsa KARAKAŞ, 2009, a.g.e. s. 57

çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır.

Geçici iş göremezlik ödeneğine veya başlanacak gelire esas günlük kazancın hesaplanmasında bilinmesi gereken diğer önemli husus ise, günlük kazancın hesaplanacağı aylarda sigortalıya prim, ikramiye ve bu nitelikteki arizi ödeme yapılıp yapılmadığıdır. Bu ödemeler o aylardaki prime esasa kazancına ilave edilerek Kuruma bildirilmiş ise, sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğine ya da başlanacak gelirine esas günlük kazancı, sigortalıya bu dönemde ödenen ücret toplamının, ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazancına, yüzde 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamayacaktır.<sup>154</sup>

Son olarak iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasında iş göremezlik ödeneği hastalık sigortasından farklı olarak ilk gününden başlar. Burada hastalıkta olduğu gibi üçüncü günden itibaren başlaması gibi bir durum yoktur. Sigortalıya iş göremezlik ödeneğinin verilebilmesi için tedaviyi yapan hekim veya sağlık kurulunca çalışamayacağını bir raporla belgelemesi gereklidir. Sigortalı tedavisi devam ettiği sürece veya istirahatlı olduğu dönemde işyerinde çalışmaz. Eğer işyerinde çalışırsa verilen iş göremezlik ödeneği geri alınır.<sup>155</sup>

### 3.2.2.2. Sürekli İş Göremezlik Ödeneği ve Hesaplaması

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak gördüğü tedavi sonucunda %10'un üstünde iş göremezliğinin sağlık kurulu raporu ile tespit edilmesi halinde sigortalıya Kurumca bağlanacak olan gelire sürekli iş göremezlik geliri denilmektedir. Sürekli iş göremezlik kavramı, sigortalı işçinin beden tamlığının ihlali sonucu mesleğinde hiç çalışmayacak ölçüde iş

<sup>154</sup> TOZAN a.g.e. s114

<sup>155</sup> ALPER a.g.e. s.228

gücünü tamamıyla yitirmesi veya çalışabiliyor olsa da kazanma gücünün en az %10'unu yitirmesi durumunu anlatır.<sup>156</sup> Sürekli olarak verilmesi nedeniyle gelir olarak isimlendirilmiştir.<sup>157</sup>

5510 sayılı Kanun'un 19. maddesine göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış olduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanır.

Bazı durumlarda sigortalının farklı işverenler yanında yaptığı çalışmaları sırasında uğradığı iş göremezliklerinin oranı, ayrı ayrı bakıldığında % 10'un altında kalıyor olabilir ancak bu oran toplamda % 10'u geçiyor ise sigortalıya Kurumca gelir bağlanır ve işverenler de kendilerine düşen kusurları oranında, sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerini karşılırlar.<sup>158</sup>

Sürekli işgöremezlik ödeneğine hak kazanan kişiler işgöremezlik oranları % 10 un üzerinde olduğu sürece bu ödeneği almaya devam ederler ve bu süre zarfında durumlarına uygun işlerde de çalışabilirler. Bu kişilerin herhangi bir şekilde çalışmaları, sürekli işgöremezlik ödeneğini almalarına mani değildir.

Sürekli iş göremezlik bir defa tespit edildikten sonra sürekli olarak aynı oranda devam etmeyebilir. Dolayısı ile sürekli iş göremezlik oranında ki değişikliklerle beraber sürekli iş göremezlik ödeneğinin miktarı da değişecektir. Kişiye sürekli işgöremezlik gelirin bağlanmasından ve kesinleşmesinden sonra sigortalının sürekli iş göremezlik derecesinin değişmesi, bir başkasının

<sup>156</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ, a.g.e. s.309.

<sup>157</sup> Süleyman LALE, "Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2007 s. 72

<sup>158</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e. s. 310.

bakımına muhtaç duruma gelmesi, gelirin de azalıp çoğalmasına yol açacaktır. Sürekli işgöremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı, Kurum'a başvurarak sonradan işgöremezlik derecesinde bir artma olduğunu veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma girdiğini ileri sürerek yapılmasını isteyebilir. İş kazası veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının belli süreler geçtikten sonra, iş göremezlik derecesinin artması da çok doğal bir durumdur. Bu gibi durumlarda sigortalının iş göremezlik derecesinin arttığını iddia ettiği durumlarda Kuruma başvurması gerekecek ve kontrol muayenesinin yapılmasını isteyecektir. Sigortalı bu muayeneyi kendisine yazılı olarak belirtilen tarihten sonraki aybaşına kadar yaptırmayan, sigortalının sürekli iş göremezlik geliri kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki aybaşından itibaren kesilir. Sigortalı gelirin kesildiği tarihten itibaren üç ay içinde kontrolü yaptırsa, tespit edilecek iş göremezlik durumuna göre bağlanacak gelirini ödemenin kesildiği tarihten sonra alacaktır.<sup>159</sup> Ayrıca Kurum, kontrol muayenesinden dolayı ortaya çıkan yolluk ve diğer zorunlu giderleri sigortalıya ödemek zorundadır.

Diğer taraftan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, "Sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma, hesaplanması, başlangıcı ve birden fazla iş kazası ve meslek hastalığı hali" başlığı taşıyan 19. maddesinde "....4.maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve her türlü borçlarının ödenmesi zorunludur" denilmektedir. Görüleceği üzere, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının "a" ve "c" bendi kapsamında (hizmet akdi ile çalışanlar ile kamu görevlisi statüsünde çalışanlar) olan sigortalılara böyle bir şart getirilmemiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun temel amaçlarından biri, 506 sayılı Kanuna tabi olanları, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlara ilişkin 1479 sayılı Kanuna tabi olanları, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa tabi olanları tek bir sosyal güvenlik şemsiyesi altında toplamak, üç kurum

<sup>159</sup> TUNCA Y, EKMEKÇİ a.g.e. s. 311

sigortalılarına uygulanacak norm ve standart birliğini sağlamaktır. Ancak, yukarıda belirtildiği gibi bağımsız çalışan sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için getirilen şart, hedeflenen amaçtan uzak bir ayrımcılığı ortaya koymaktadır.<sup>160</sup>

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, Kanun'un 17. maddesine göre hesaplanan aylık kazancının yüzde 70'i oranında gelir başlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya başlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Ancak sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir başlama oranı yüzde 100 olarak uygulanır.<sup>161</sup>

Bazı durumlarda sigortalı ikinci bir kez yeniden bir iş kazasına uğrayabilir veya başka bir meslek hastalığına yakalanabilir. Bu durumda ortaya çıkan özürlerin tamamı dikkate alınarak kendisine sürekli iş göremezliğini doğuran son iş kazası veya meslek hastalığı sırasında almakta olduğu günlük kazancı esas alınarak bu kazancı üzerinden gelir bağlanmaktadır. Belirlenen bu gelir, sigortalının günlük kazancına göre belirlenen ilk gelirinden az olması ihtimalinde ise, sigortalının sürekli iş göremezlik ödeneği ilk kazancı üzerinden bağlanır.

Ayrıca sigortalının sorumluluğu ile ilgili bölümde de belirtildiği üzere; İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının, tedavisini yapan hekim tarafından bildirilen önlemlere ve yapılan önerilere uymaması, Kurumca kendisine bağlanmış olan sürekli işgöremezlik gelirini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bunlardan hekim tavsiyelerine uymama gelirin belli oranlarda eksiltilmesine neden olmaktadır. Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, hekimin bildirdiği tedbir ve

<sup>160</sup> Atilla KAMIŞLI, "5510 sayılı Kanununun Bağ-Kur'lular Açısından Standart ve Norm Birliğine Uygun Olmayan Hükümlerine İlişkin Bir Değerlendirme", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı 41, Ocak- Şubat 2007, s.77.

<sup>161</sup> TOZAN a.g.e. s.122

tavsiyelere uyulmaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya işgöremezlik oranının artmasına, malul kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir. Yine sigortalının uğradığı iş kazası veya yakalandığı meslek hastalığı, kendi ağır kusurundan kaynaklanırsa, Kuruma herhangi bir takdir hakkı tanınmaksızın, işgöremezlik gelirinin üçte birine kadarı eksiltilir. Eğer ortada kasıt varsa bu durumda iş göremezlik geliri yarısı tutarında ödenecektir.<sup>162</sup>

### 3.2.2.3. Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Bağlanması

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan yardımlardan bir diğeri, sigortalının ölümü halinde hak sahibi olan kimselere gelir bağlanmasıdır. Sigortalılar iş kazasına veya meslek hastalığına tutulduktan sonra geçici veya sürekli işgöremezlik ödeneği almakta iken vefat edebilirler. Bu durumda geride kalan ve sigortalının vefatı ile zor duruma düşen hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un üçüncü maddesinde belirtildiği gibi hak sahipleri; sigortalının eşi, çocukları, ana ve babasıdır.

5510 sayılı kanun ölüm geliri ile ilgili yeni bir de düzenleme getirmiştir. Buna göre 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için 506 sayılı Kanun'da olduğu gibi sigortalının belirli bir süre çalışmış ve prim ödemiş olması gerekli değildir. Örneğin sigortalı çalışmaya başladığı ilk gün iş kazasına maruz kalsa ve vefat etse dahi, hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacaktır. Bundan dolayı, sigortasız olarak çalışmakta iken iş kazasından dolayı vefat eden kişilerin hak sahipleri de ölüm gelirine hak kazanmaktadır.

<sup>162</sup> Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 22

### 3.2.2.3.1. Ölüm Gelirinin Hesaplanması

Sigortalının vefatı halinde hak sahiplerine bağlanacak olan ölüm gelirinin miktarı, sigortalının hayatta iken sahip olduğu işgöremezlik oranına ve vefat ediş sebebine bağlı olarak değişmektedir. Kanun'un 20. maddesi aynen *"İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, 17 nci madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının % 70'i, 55 inci maddenin ikinci fıkrasına göre güncellenerek 34 üncü madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır."* Demektedir.

Bu belirlemeden işgöremezlik oranı % 50 nin üzerindeyken vefat eden sigortalılar ile vefat sebepleri iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan sigortalıların hak sahiplerine daha yüksek miktarda ölüm geliri bağlanacağı, buna karşın işgöremezlik oranı % 50 nin altında olup da, iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir sebepten vefat eden sigortalıların hak sahiplerine ise daha düşük miktarda ölüm geliri bağlanacağı söylenebilir.

### 3.2.2.3.2. Eş ve Çocuklara Ölüm Geliri Bağlanması

5510 Sayılı Kanun'a göre İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının dul eşine, hesaplanan gelirin %50'si, aylık bağlanmış çocuğu

bulunmayan dul eşine ise, bu yasa kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde %75'i oranında gelir bağlanır.

Burada yeni uygulamaya giren bir durum ise, yürürlükten kalkan 506 sayılı Kanun'da, gelirin %50 veya %75 oranında bağlanması ile ilgili herhangi bir şart aranmamasına rağmen, 5510 sayılı Kanun'da yine %50 oranında yine bir şart aranmamasına karşılık, %75 oranı için yine aynı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ve aylık bağlanmamış olması koşulu getirilmiştir. Her ne kadar bazı yazarlar bu hususun doğru olmadığını ve önemli olan hususun sigortalının gelirin hak sahipleri arasında dağılımı olduğunu düşünseler de,<sup>163</sup> kanaatimizce çalışmayan eşe daha fazla bir gelirin bağlanması ve eşin çalışmaya başlaması ile birlikte kendisine bağlanmış olan ölüm gelirinin düşmesinin, sosyal güvenlik düşüncesine aykırı olmadığı yönündedir.

Kendisine gelir bağlanan sigortalının dul eşinin evlenmesi halinde kendisine bağlanan ölüm geliri evlenme tarihini izleyen ödeme dönemi başından itibaren kesilecektir. Gelirin kesilmesine yol açan evliliğin ortadan kalkması halinde müracaat tarihini takip eden ay basından itibaren yeniden gelir bağlanacaktır. Burada belirtmek gerekir ki; ölüm gelirinin kesilmesini önlemek amacıyla birçok eş nikâhsız evlilikler yapmaktadır. Ayrıca evlenmiş ve geliri kesilmiş bir kısım eski hak sahipleri de kâğıt üzerinde eşinden boşanmakta ve kendilerine tekrar gelir bağlanmaktadır. Her yıl Sosyal Güvenlik Kontrol Memurlarının araştırmaları sonucunda bu gibi olayların bir kısmı tespit edilmekte ve hem gelir kesilmekte hem de yersiz yapılan ödeme ve diğer yardımlar da faiziyle birlikte geri alınmaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu vefat eden sigortalının çocuklarının her birine Kanun'da belirtilen koşulların varlığı halinde ölüm

---

<sup>163</sup> Güzel ve Diğerleri a.g.e. s.361

gelirinin %25'i oranında gelir bağlanır. Ayrıca hak sahibi çocuklardan, sigortalının ölümü ile hem anasız ve hem de babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenler ile ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölüm tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana ve babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayan çocukların da her birine %50'si oranında gelir bağlanır. Kanun'un bu hükmü ile ana babasız kalan ve çeşitli şekillerde dezavantajlı duruma düşen çocuklara daha fazla bir gelir aktarılması amaçlanmıştır.

Ancak sigortalının hak sahiplerine bağlanacak olan gelirin de bir üst sınırı bulunmaktadır. Kanun'a göre hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı, sigortalıya ait aylığın tutarını geçemeyecektir. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin gelirlerinden orantılı indirimler yapılması gerekir. Bu durumun hakkaniyetli olmadığı kanaati taşımaktayız. Zira ölüm gelirinin esas amacı vefat eden sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlayarak bu kişilere asgari bir düzeyde bir gelir elde etme imkânı vermektir. Hâlbuki burada hak sahiplerinin gelir miktarı hak sahiplerinin sayısı ile ters orantılı olarak değişecek ve hak sahiplerinin fazla olması durumunda gelir miktarı da aynı oranda azalacaktır.

5510 sayılı Kanun'da, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen ya da gelir almakta iken ölen sigortalının çocuklarına, çocuğun kız, erkek ya da malul olmasına göre farklı koşullarla gelir bağlanması öngörülmüştür. Buna göre, bu Kanun kapsamında çalışmayan veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan; 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayan çocukların; Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitiren malûl durumundaki çocukların; 18 yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurduktan sonra evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocukların her birine %25'i oranında gelir

bağlanır.<sup>164</sup> Bu düzenleme 506 sayılı Kanundaki düzenlemeye benzemekle birlikte, temelde oldukça önemli farklılıkları da barındırmaktadır. Madde, kural olarak tüm çocuklar için, çalışmaması ve gelir almaması koşuluyla, ölüm geliri bağlanmasını öngörmektedir. Bu durum kız, erkek ve malul çocuklar için bir ön koşul olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, çalışan veya kendi çalışmasından dolayı bir gelir ya da aylığa hak kazanan çocuğa, ölüm geliri bağlanması mümkün olmayacaktır.<sup>165</sup>

Son olarak kız çocukları ile ilgili son bir ayrıma değinmek gerekir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının kız çocuklarına çalışmadıkları, evlenmedikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumlarından gelir ve aylık almadıkları müddetçe yaşa bağlı olmasızın hak sahibi olarak aylık bağlanmaktadır.<sup>166</sup> Ancak bu aylık; çalışmaya başladıkları, evlendikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan kendi adlarına bir gelir veya aylık bağlandığında otomatik olarak kesilecektir.<sup>167</sup>

### 3.2.2.3.3. Ana Babaya Ölüm Geliri Bağlanması

İş Kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının belirli koşulların sağlanması halinde ana ve babasına da ölüm geliri bağlanması mümkündür. Ancak kanun koyucu bunları daha uzak hak sahibi olarak kabul ettiğinden, eş ve çocuklara göre ölüm gelirinin bağlanmasını bazı kural ve şartlara bağlamıştır. Buna göre anne ve babasına gelir bağlanmasının ilk koşulu, hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunmasıdır. Eğer paylaşım sonucunda eş ve çocuklardan artan bir hisse yoksa ana ve babaya gelir bağlanması mümkün olmayacaktır. Bunun tek istisnası ise anne babanın 65 yaşının üzerinde olmasıdır. Bu durumda diğer şartların gerçekleşmesi ile birlikte artan hisse olup olmamasına bakılmaksızın ölüm geliri bağlanır. ikinci

<sup>164</sup> Ali TEZEL, Resul KURT, 2008 a.g.e. s.127

<sup>165</sup> Nurşen CANİKLİOĞLU, a.g.m. s.79

<sup>166</sup> Nurşen CANİKLİOĞLU, “**Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006, Sayı 2, s.75

<sup>167</sup> ALPER a.g.e. s.245

koşul ise, anne ve babanın her türlü kazanç ve irattan elde ettiği gelirin net tutarından daha az olmasıdır. Burada anne baba ayrı ayrı değerlendirilmez ve toplam gelirleri asgari ücreti geçiyor ise anne babaya ölüm geliri bağlanmaz. Son olarak da anne ve babanın gelir veya aylığının olmaması gerekir. Ancak anne ve babanın diğer çocuklarından hak kazandığı gelir ve aylıklar, anne ve babaya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen çocukları nedeniyle gelir bağlanmasına engel teşkil etmez. Bu üç koşul gerçekleştiğinde anne ve babaya toplam %25 oranında gelir bağlanır.<sup>168</sup>

#### 3.2.2.4. Evlenme Ödeneği Verilmesi

5510 sayılı Kanunun 20. maddesi son fıkrasında, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine evlenme ödeneği verileceğinden söz edilmiştir.<sup>169</sup> Evlenme ödeneği yalnızca vefat eden sigortalının kız çocuklarına sağlanan bir haktır. 5510 sayılı Kanun'un 37. maddesine göre; evlenen evlenmeleri nedeniyle gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz, bu durumda olanlar 60. maddenin birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır. Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34.maddeye göre yeniden belirlenir.

Evlenme ödeneğinin düzenlenmesi ile hem evlenecek olan kız çocuklarına bir imkan sağlanması durumu, hem de evlilikten sonra ayrılma durumunda genel sağlık sigortası açısından ortaya çıkacak olan sorunlar

<sup>168</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ a.g.e. s.284

<sup>169</sup> Süleyman LALE, a.g.t. s. 92

çözümüne kavuşturulmuştur. Böylece kız çocuğu evlendikten sonra iki sene içerisinde eşinden ayrılrsa dahi; kendisine bağlanmış olan ölüm gelirini zaten peşin olarak almış olduğundan aynı süre içerisinde bir daha ölüm geliri alamayacak ancak, bu süre zarfında herhangi bir prim ödemesinde bulunmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılacaktır.

### 3.2.2.5. Cenaze Ödeneği Verilmesi

5510 sayılı Kanun'un 20. maddesinin son fıkrasına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu vefat eden sigortalının hak sahiplerine cenaze ödeneği verilmektedir.<sup>170</sup> İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli işgöremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği verilir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Ödeneğin sayılan kişilere verilmemesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması halinde, tarife ile belirlenen cenaze ödeneği miktarı masraf yapan bu kişilere ödenir.<sup>171</sup>

Cenaze ödeneğinin ödenmesi ile ilgili kanun koyucu yalnızca bir sıralama belirlemiş ve öncelikli olarak bu kişilere ödeneceğini belirtmiştir. Yoksa yakın hak sahiplerinin cenaze ödeneğine başvurmaması ve cenaze masraflarının herhangi bir gerçek veya tüzel kişi tarafından üstlenilmesi halinde, Kurum bu masrafları yapmış olan kişilere de cenaze ödeneğini ödeyecektir.

<sup>170</sup> Sigorta Müfettişleri Eğitim Notu ve Çalışma Talimatı, Ankara, 2006, s.189

<sup>171</sup> TUNCA Y ve EKMEKÇİ a.g.e. s.285

### 3.3. HASTALIK HALİNDE SİGORTALILARA YAPILAN YARDIMLAR

Hastalık sigortası, tıbbi hizmetler ile nakdi hastalık yardımlarını ifade etmektedir. Tıbbi bakım, insanların sağlığını korumak, devam ettirmek ve geliştirmek için sağlanır.<sup>172</sup> Nakdi yardımlar çalışmamadan kaynaklanan ücret kesintisine karşı gelir güvencesi oluşturur.<sup>173</sup>

Hastalık halinde sağlanacak yardımlar, iş kazası, meslek hastalığı, analık gibi diğer kısa vadeli sigorta kolları için de aynı olan ve Kanun'un 63. maddesinde belirtilen ve Kurum'ca finansmanı sağlanan sağlık yardımları ile parasal yardım ana başlığı altında belirtilen geçici iş göremezlik ödeneğidir. Gerek sağlık yardımları, gerekse geçici iş göremezlik ödeneği diğer kısa vadeli sigorta kolları açısından ortak bir konu olsa da hak kazanma şartları, süreleri ve yardım biçimleri farklılık göstermektedir.

#### 3.3.1. Sağlık Yardımları ve Hak Kazanma Koşulları

5510 sayılı Kanun, sigortalı ve hak sahiplerine yapılacak sağlık yardımlarını Genel Sağlık Sigortası Hükümleri başlığı altında ayrı olarak düzenlemiştir. Dolayısıyla gerek iş kazası, meslek hastalığı gerekse hastalık ve analık durumlarında Kurumca sağlanacak Sağlık yardımları ortak olup, Kanunda Üçüncü Kısmında yer alan Genel Sağlık Sigortası Hükümleri bölümünde düzenlenmiştir. Hastalık sonucu oluşan iş göremezliğin azaltılması yada ortadan kaldırılması için Kurumca Finansmanı sağlanacak Sağlık hizmetleri yukarıda da belirtildiği üzere Kanun'un 63. maddesinde belirtilmiştir. Bu hizmetleri kısaca; hekim tarafından yapılacak klinik muayene, hekimin gerekli görmesi halinde klinik muayeneler, teşhis için laboratuvar tetkik ve tahlilleri, diğer tanı yöntemleri (röntgen, ultrason, tomografi gibi

<sup>172</sup> ILO Uluslararası Çalışma Bürosu, Sosyal Güvenlik İşçi Eğitim El Kitabı, Ankara, Türk-İş Yayınları, No:195, 1995, s. 29

<sup>173</sup> Ercüment ÖZTÜRK, "Türk Sosyal Sigorta Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Ankara, 2006, s.22

tetikler), konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahaleler ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, tedavi süresince izlenme, gerekiyorsa rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve hücre nakli işlemleri, hücre tedavisi, acil sağlık hizmetleri, hekim kararıyla, sağlık meslek mensuplarınca yapılacak tıbbi bakım ve tedaviler (fizik tedavi gibi), ağız ve diş muayenesi, teşhis ve tedavi gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, ası, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişisel kullanıma mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf malzemeleri, bunların takılması, onarımı, garanti süresi sonrası bakımı ve yenilenmesi, yol ve gündelik giderlerin karşılanması, bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçilerin gidiş dönüş ve gündeliklerinin karşılanması, yurt içinde veya yurt dışında yapılan sevkler nedeniyle yapılan yol, yatak, yemek ve gündelik giderlerinin karşılanması, söz konusu Kurum tarafından hekim yada sağlık kurulu kararı ile tedaviler ayakta veya yatarak tedavi şeklinde sayabiliriz.

5510 sayılı Kanun'un 63.maddesinin 2.fıkrasında, bu hizmetlerin tüm miktar ve kullanım sürelerine ilişkin olarak Kurum, Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü de alarak, sunulan bu sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarını, kullanım sürelerini ve ödeme usul ve esaslarını belirleyecektir hükmü yer almaktadır. Fakat Kurumun bu konuda neye göre tedaviye ilişkin tür, miktar ve süre saptaması yapacağı belli değildir. Bu konuda hekimin önceliğine ve inisiyatifine müdahale edilecekse, Kurum bu yoldan sağlık hizmetlerinde, hizmet sunumu ve ilaç kullanımında sınırlayıcı ve kısıtlayıcı müdahaleler yapabilecektir.<sup>174</sup> Bu durum da sunulan sağlık hizmetlerinin hekim dışında da müdahalelere açılabileceğini göstermektedir.<sup>175</sup>

Sağlık yardımları ile ilgili sigortalıların sahip olması gerekli olan husus, sağlık hizmetinden faydalanmadan önceki bir yıl içerisinde en az 30 gün sigortalılık bildirimini yapmış olmasıdır.

<sup>174</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri, a.g.e. s.375

<sup>175</sup> Kasım SAVRIM, “**5510 Sayılı Yasada Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, İstanbul, 2010, s. 62

### 3.3.2. Geçici İşgöremezlik Ödeneği

Hastalık sigortasından sağlanan parasal yardımlar, geçici iş göremezlik süresinde geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesidir. İş göremezlik halinde kural olarak işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamakta olup, sigortalı Sosyal Güvenlik Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alır. Ancak S.S.İ.Y.' ne göre ;İş sözleşmesi yada toplu iş sözleşmesinde sigortalının iş görmediği dönemde de ücret alabileceğine ilişkin bir düzenleme varsa ayrıca sigortalıya ücret de ödenir. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ücretten az olması durumunda ise aradaki farkı işveren sigortalıya ödemek zorundadır.

Hastalanan sigortalı işyerindeki çalışmasını sürdüremediğinden, elde ettiği kazancını da yitirmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan iş göremezlik ödeneği, hastalık nedeniyle çalışmayan sigortalının bu geçici gelir kayıplarını karşılamayı amaçlar. Geçici iş göremezlik ödeneğinden yalnızca sigortalı yararlanabilir.<sup>176</sup>

Geçici işgöremezlik hali ve geçici işgöremezlik ödeneği bir önceki bölümde açıklanmış olduğundan burada detaylandırılmamıştır.

Mevcut Kanun hükümlerine göre hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi hüküm altına alınmıştır. Burada dikkat çekici olan husus; sigortalıların iş kazası geçirmeleri ve meslek hastalığına uğramaları halinde geçici işgöremezlik ödeneğini ilk günden itibaren almalarına karşılık, hastalık sigortasında ise 3. günden itibaren almaya başlamalarıdır.<sup>177</sup>

<sup>176</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri, a.g.e. s. 394

<sup>177</sup> Kasım SAVRAN, a.g.t. s. 64

Sigortalıların geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için; sigortalı niteliğinin bulunması, alınan sağlık raporlarının kurumca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurulu raporları olması, sigortalının hastalık sonucu aldığı istirahat raporunun süresinin iki günden fazla olması, sigortalının geçici iş göremezliğinin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirmiş olması şartları birlikte aranmaktadır. Yine sigortalılar, yıllık izin süreleri içinde hastalanmaları durumunda sigortalılık niteliği devam ettiği için diğer koşulların da sağlanması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanır.

### **3.4. ANALIK HALİNDE SİGORTALILARA YAPILAN YARDIMLAR**

Analık halinde sağlanacak haklar da, aynı hastalık halinde olduğu üzere parasal yardımlar ve sağlık yardımları olmak üzere iki ana başlıkta toplanmaktadır. Parasal yardımlar, 5510 sayılı Kanununun 18. maddesinde düzenlenen diğer kısa vadeli sigorta kollarında da geçerli olan geçici iş göremezlik ödeneği ile aynı Kanununun 16. maddesinde düzenlenen emzirme ödeneğini ifade etmektedir. Sağlık hizmetleri ise Kanununun 62. maddesinde yer aldığı üzere anne adayının, annenin ve bebeğin ihtiyacı olan her türlü sağlık hizmetini içerir.<sup>178</sup>

Hatırlatmak gerekir ki; 5510 sayılı Kanunun bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar başlıklı 6. maddesinde belirtilen Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere ile Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerlere analık sigortasına ilişkin hükümler uygulanmaz.

---

<sup>178</sup> Müjdat ŞAKAR, a.g.e. s. 250

Ayrıca analık sağlık yardımları ile emzirme yardımlarından veya maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilmek için sigortalının, doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması gerekir.<sup>179</sup>

### 3.4.1. Sağlık Yardımları ve Kazanma Koşulları

5510 sayılı Kanun'da analık hali; gebelik, doğum ve loğusalık olmak üzere üç dönemi kapsamaktadır. Kanun'da, analık nedeniyle ortaya çıkan bu üç dönemde sağlanan sağlık yardımlarını ana başlıklar halinde inceleyecek olursak bunların; analık sebebiyle ayakta veya yatarak hekim tarafından yapılacak muayeneler, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler başlıkları altında toplandığını görmekteyiz.<sup>180</sup>

Ayrıca Kanun'da, analık sağlık yardımları arasında normal yollardan çocuk sahibi olamayanlara, bazı koşullarla yardımcı üreme teknikleri ile çocuk sahibi olma imkanı da sağlanmıştır. Buna göre 5510 sayılı kanunun 63. maddesi, eski Kanun'da olmayan analık sigortasına ilişkin yeni hükümler kabul etmiştir. Söz konusu yardımcı üreme yöntemleri Sosyal Devlet İlkesi açısından olumlu bir gelişmedir. Zira doğal yolla çocuk sahibi olamayan ancak yardımcı üreme yöntemlerinden faydalanmak suretiyle çocuk sahibi olabilecek ciddi sayıda ailenin olduğu bilinmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 63. maddenin (e) bendine göre; Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olamayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının;

<sup>179</sup> İlhan Cevdet GÜNAY “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları”, Yetkin Yayınevi Ankara 2010 s.130

<sup>180</sup> Müjdat ŞAKAR, a.g.e. s. 250

- Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,
- 23 yaşından büyük, 39 yaşından küçük olması,
- Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından belgelenmesi,
- Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,
- En az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde en fazla iki deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi hallerinin bir arada olması durumunda yardımcı üreme yöntemi tedavileri Kurumca sağlanacaktır.<sup>181</sup>

### 3.4.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Analık hali, kadın sigortalının doğum öncesi ve sonrası belli bir süre çalışamamasına, dolayısıyla gelir elde edememesine neden olur. Bu nedenle oluşan gelir kaybının telafisi için, sigortalı kadına geçici iş göremezlik ödeneği verilir.<sup>182</sup> Analık hali durumunda sigortalıya çalışamama durumu nedeniyle verilecek geçici iş göremezlik ödeneği 5510 sayılı Kanununun 16. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu madde de 'Hastalık ve Analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya

<sup>181</sup> Refik KORKUSUZ, Suat UĞUR, **Yeni Mevzuata Göre Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, Karahan Yayınları, 2009 s. 265

<sup>182</sup> Kasım SAVRIM, a.g.t. s. 69

çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.’ ifadesi yer almaktadır.

Geçici iş göremezlik ödemezlik ödeneğinden yararlanabilmek için öncelikle, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi ve (b) bendi veya 5. maddesinin (a) bendi ile (g) bendi kapsamında sigortalı sayılmak gerekmektedir. Buna göre hizmet akdi çalıştırılanlar, köy ve mahalle muhtarları ile ticari veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar veya gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar ve tarımsal faaliyette bulunanlar geçici iş göremezlik ödeneği alabilmektedirler. Ancak 5510 sayılı Kanunun (b) bendinin 3 numaralı alt bendinde yer alan sigortalılar ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin bu hakkı yoktur.

Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için sigortalı olmanın dışında prim şartı da yer almaktadır. 5510 sayılı Kanun’un 18. maddesinin (c) bendinde “... sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olmak şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave ederek çalışmadığı her gün için , ayrıca aynı maddenin (d) bendine göre de söz konusu kapsamda sigortalı olan kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.Doğum öncesinde kullanılmayan bu sürenin beş haftaya kadar olan kısmından doğum sonrasına ilave edilen her gün için verilir. Doğumdan önceki bir yıl içinde 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirmemiş olması durumunda geçici iş göremezlik ödeneği bağlanmaz” hükmü yer almaktadır. Buna göre de kadın sigortalının geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için doğumdan önce belirli bir gün sayısınca prim ödemiş olmak gerekmektedir. Bu şart her ne kadar sosyal güvenlik ve sosyal politika anlayışına ters gibi

görünse de; ülkenin sosyal sigorta sistemini ve aktüeryal dengeleri korumak ve suiistimallerin önüne geçmek açısından gerekli ve anlamlıdır.

Özetle analık hali durumunda geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için; doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması, bu süre içinde iş yerinde çalışmamış olması, doğum olayının gerçekleşmiş olması, Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların analıkları halinde, ayrıca geçici iş göremezlik ödeneği genel sağlık sigortası dahil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması, şartlarının birlikte sağlanması gerekmektedir.

Buna göre, Kanunda geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için işyerinde çalışmama şart olduğundan, doğum öncesi 8 haftanın başlangıcının tespiti için rapor aranması gerekmektedir. Kadın sigortalılarının doğum öncesi 8 haftalık, çoğul gebelikte 10 haftalık sürenin tespiti ile durumunun doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışmasına uygun olduğuna dair sağlık kurulu raporu yetkilendirilen sağlık tesislerince düzenlenmesi gerekmektedir.<sup>183</sup>

Geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanan sigortalı kadınlara, doğum öncesi ve sonrası iş yerinde çalışmadığı 8'er haftalık (56+56 gün) çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi 10, doğum sonrası 8 haftalık (70+56 gün) süreler için analık geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir. Doğum öncesi 8 haftalık çoğul gebelik halinde 10 haftalık istirahata ayrılan, ancak daha önce doğum yapan sigortalıya doğum öncesi istirahatinin başlangıç tarihinden doğum tarihine kadar gebelik geçici iş göremezlik ödeneği ödenecek, analık geçici iş göremezlik ödeneği ise 56 günü geçemeyecektir.

Ayrıca 4. maddenin (b) bendine göre sigortalı sayılanların geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi için doğumdan önceki bir yıl içinde 90 gün

<sup>183</sup> Müjdat ŞAKAR, **Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, 3. Baskı, s.219

kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olmakla birlikte genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı aranmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği için diğer kısa vadeli sigorta hallerinden farklı olarak doğum öncesi ve sonrası çalışmadığı sürelerde yatarak tedavi şartı aranmaz.

### 3.4.3. Emzirme Ödeneği ve Hak Kazanma Koşulları

5510 sayılı Kanunun 16. maddesinin 3. fıkrasında, analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe bu Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir ve aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması koşuluyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir, denilmektedir.<sup>184185</sup>

Emzirme ödeneğinden yararlanabilmek için 5510 sayılı Kanunun 4. maddenin 1. fıkrası (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde 120 gün kısa vadeli sigorta primi ödenmelidir. 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin yatırılması yanında, genel sağlık sigortası primi de dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı aranır.

Emzirme ödeneği sadece sigortalılar için değil, sigortalılığı sona erenler için de söz konusudur. 5510 sayılı Kanunun 16. maddesinin 4. fıkrasında ve 28.09.2008 tarih ve 27011 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “5510 Sayılı Kanunun 4.Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) ve (b) Bendi

<sup>184</sup> Kasım SAVRIM, a.g.t. s. 71

<sup>185</sup> Emzirme ödeneği 2011 yılı için 80 TL olarak belirlenmiştir.

Kapsamında Sigortalı Olanlar ile Hak Sahiplerinin Tahsis İşlemlerine İlişkin Tebliğ”de emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan, yine aynı Kanunun 9. maddesine göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

Sigortalı erkek için, sigortalının doğum yapan kadınla medeni kanun hükümlerine göre doğumdan önce evlenmiş olması gerekmektedir. Sigortalı erkeklerin eşleriyle evlenme ve çocuklarının doğumlarının aynı günde olması halinde, saat itibariyle evlenme doğumdan önce ise, doğum yardımının yapılması gerekir. Ancak, evlilik akdinin icra edildiği saatin tespitine imkân olmaması halinde, henüz doğum yapmış bir kadının o haliyle evlenmesinin zorluğu nazara alınarak evlenme akdinin doğumdan önce yapılmış olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

Bu itibarla, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin analığı halinde 5510 sayılı Kanunda belirtilen yardımların yapılabilmesi için sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evli olup olmadığı hususunun nüfus cüzdanındaki evlilik kaydından veya evlenme cüzdanından tespit edilmesi gerekmektedir. Bu itibarla, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin analığı halinde 5510 sayılı Kanunda belirtilen yardımların yapılabilmesi için sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evli olup olmadığı hususunun nüfus cüzdanındaki evlilik kaydından veya evlenme cüzdanından tespit edilmesi gerekmektedir.

Konuyu bir örnekle açıklamak gerekirse; Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin 01.08.2011 tarihinde yapmış olduğu doğum sebebiyle emzirme yardımı alabilmesi için doğumun olduğu tarihten önceki bir yıl içinde, yani 01.08.2010- 31.7.2011 tarihleri arasında sigortalının çalıştığı bir veya birkaç işte kendisi için en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş

olması ve doğum yapan kadınla 01.08.2011 tarihinden önce evlenmiş olması gerekmektedir.

Ayrıca emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 5510 sayılı Kanununun 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya karısı analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılacaktır.<sup>186</sup>

---

<sup>186</sup> 5510 Sayılı Kanununun 4.Maddesinin Birinci Fıkrasının (A) ve (B) Bendi Kapsamında Sigortalı Olanlar İle Hak Sahiplerinin Tahsis İşlemlerine İlişkin Tebliğ, 28.09.2008 Tarih ve 27011 Sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI AÇISINDAN İŞVEREN, SİGORTALI VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SORUMLULUKLARI

Kanun koyucu kısa vadeli sigorta kolları uygulamalarını gerektiren durumların ortaya çıkması halinde, özellikle Kurum zararının karşılanması amacıyla işveren, sigortalı ve üçüncü kişilere sorumluluk yüklemek amacıyla bir takım düzenlemeler yapmıştır. Bu düzenlemelere göre en büyük pay işverene düşmüş olmakla birlikte, olay veya durumun niteliğine göre sigortalı ve üçüncü kişilerde belirli durumlarda ve belirli ölçülerde sorumlu tutulmuşlardır. Burada sorumluluk anlamında yine kısa vadeli sigorta kolları içerisinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını düşünmek daha doğru olacaktır. Daha seyrek olarak hastalık halinde de sorumluluğun ortaya çıkması hali bir yana, analık halinin ortaya çıkması ile ilgili bir sorumluluktan bahsedebilmek mümkün değildir.

#### 4.1. İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

Türk borçlar hukuku sisteminde, iş sağlığı ve güvenliği açısından da değerlendirilecek ve esas tutulacak bir objektif ölçü esas alınarak, gösterilecek dikkat ve özenin derecesi, aynı durumdaki makul, dikkatli ve sorumluluk sahibi bir insanın hareket tarzı olarak belirlenmiştir. Buna göre aynı koşullar altında bulunan herkesten aynı tarz bir davranışta bulunması beklenmektedir.<sup>187</sup> Böylece standardı bu şekilde belirlenecek olan bir davranış biçiminin dışındaki her halden işveren sorumlu tutulabilecektir. İşverenin sorumluluğunun temelinde, kendisinin belirlediği iş ve iş koşullarında, emeğini sarf ederek çalışan işçinin, beden tamlığının, yaşamının, manevi

<sup>187</sup> Sarper SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, Beta Yayınevi, Ankara, s. 243

değerlerinin her türlü iş riskine karşı korunup, gözetilmesi ve bu kapsamda en geniş manada alınması gereken tedbirlerin alınması ve oluşabilecek zararlarından onun tüm varlığı ile korunması yer almaktadır.<sup>188</sup>

5510 sayılı Kanun'a baktığımızda, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde işverenin hem kusurlu olduğu durumlarda hem de kusuru olmasa da sorumlu olarak kabul edildiği görülmektedir. Her ne kadar kanun koyucu büyük ölçüde yapmış olduğu düzenlemeler neticesinde işveren açısından bir kusur durumunu ortaya çıkarma açısından detaycı bir düzenleme içerse de; bazı durumlarda işveren, yalnızca işveren sıfatına haiz olması nedeniyle de sorumlu olarak kabul edilmektedir. Yine de belirtmek gerekir ki; bir olayın iş kazası sayılması, mutlak anlamda işverenin sorumluluğu sonucunu doğurmaz. İş kazasının unsurları ile işverenin sorumluluk koşulları birbirinden farklıdır. Zira, işverenin zarardan sorumlu tutulabilmesi için zarar ile işverenin eylemi arasında uygun neden-sonuç bağının hiçbir duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanması gerekmektedir.<sup>189</sup>

#### 4.1.1. İşverenin Kusura Dayalı Sorumluluğu

İşveren çalıştırdığı sigortalıları, iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak için, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirleri almak ve bunları uygulamakla yükümlüdür. Eğer işveren bu konuda gerekli özeni göstermez ise, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak sorumlu tutulacak ve Kurumca yapılmış olan giderler işverene ödetirebilecektir.<sup>190</sup> İşveren çalışma ortamında sadece işçilerin güvenliğini sağlamakla mükellef olmayıp, çalışma hayatının ve teknolojinin gerektirdiği,

<sup>188</sup> Sarper SÜZEK, “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 1996 Yılı Toplantısı, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 12-13 Nisan 1996, s.20

<sup>189</sup> Özkan BİLGİLİ, 5502 ve 5510 sayılı Kanunlara göre Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, İzmir SMMMO, 2009, s.388

<sup>190</sup> Yusuf ALPER, a.g.e. s. 250

daha güvenli iş makinelerini bulundurmak ve işyerini günün şartlarına göre yenilemekle yükümlüdür.<sup>191</sup>

5510 sayılı Kanunun 21. maddesi birinci fıkrasında, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde işverenin sorumlu sayıldığı durumlara ve sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre; iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

Madde hükmünde görüleceği üzere işverenin iş kazası ve meslek hastalığı durumlarından sorumlu tutulabilmesinin ilk koşulu, iş kazasının veya meslek hastalığının işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş olmasıdır. Kasıt durumunun sorumluluk açısından tartışmasız olacağı bir yana; “sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareket” in sınırları ve kapsamı, neredeyse her halükarda ve her durumda işvereni bağlayabilecek kadar geniştir. Bununla ilgili düzenlenmiş olan, İş Sağlığı ve İş güvenliği Tüzüğü, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği ve bu bağlamda çok sayıda düzenleme hükmü de işvereni sürekli olarak sorumlu tutmaktadır.

İşveren sorumluluğunu düzenleyen 21. maddenin ilk amacının, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yapılan sosyal sigorta yardımlarının Kurumun malvarlığında meydana getirdiği eksikliği gidermesi ve sigortalı ile işvereni arasında baş gösterecek çekişmeyi ve sürtüşmeyi önlemesi olarak görülebilir. Zira, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan

---

<sup>191</sup> Süleyman LALE, a.g.t. s.98

sigortalının ve hak sahiplerinin işveren aleyhine dava açmaları, uğradıkları zararın Kurum tarafından tam olarak karşılanmaması durumunda söz konusudur.<sup>192</sup> Bununla beraber asıl amaç geri planda gizlidir ve hukuksal açıdan her şeyin öncesinde ve yücesinde bulunan kişinin canını ve sağlığını korumaya ilişkindir.<sup>193</sup>

#### 4.1.1.1. Kusurlu Sorumlu Olarak Kabul Edilebilecek Haller

İş kazası ve meslek hastalığının, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesi ile birlikte işverenin kusurlu sorumlu olacağını belirtmiştik. Burada ele alınması gerekli olan ilk unsur işverenin kasıtlı olması halidir. Kasıt, kişinin hukuka aykırı bir fiil işlemekte olduğunu bilmesi ve bu fiili isteyerek işlemesidir.<sup>194</sup> Kasıt kusurun en ağır derecesini ve en bilinçli halini oluşturur. Uygulamada nadir görülen bir hal olmakla birlikte, işveren sigortalısını açıkça; bilerek ve isteyerek zarara uğratar ve bu durum Kurumca kanıtlanır ise işveren sorumlu sayılmaktadır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne göre kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması, kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmaz. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz.

Kasıt durumu; failin işlediği suçun maddi unsurları hakkındaki bilgisine göre, “doğrudan kast” ve “olası kast” olarak ikiye ayrılarak incelenmektedir. Fail, işlediği suçun maddi unsurlarının bütünü düşünmüş, öngörmüş ve dolayısıyla, bütün bunlar hakkında bilgiye sahip olmuşsa doğrudan kast söz

<sup>192</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri, a.g.e. s:270

<sup>193</sup> Mustafa ÇENBERCİ, a.g.e., s:292

<sup>194</sup> Ali GÜZEL, ve diğerleri a.g.e. s:273

konusudur.<sup>195</sup> Yeni TCK'nun 21.maddesi ikinci fıkrasında olası kasta ilişkin hükme yer verilmiştir. Buna göre; “Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır”. Olası kast halinde, bir suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların gerçekleşebileceği fail tarafından öngörülmektedir. Doğrudan kasttan farklı olarak olası kast halinde; somut olayda suçun maddi unsurlarının gerçekleşmesi, fail tarafından muhakkak değil, muhtemel addedilmektedir.<sup>196</sup>

Bunun dışında işveren, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile sigortalının iş kazasına uğramasına veya meslek hastalığına tutulmasına sebep olduğu takdirde de sorumlu olarak kabul edilecektir. Uygulamada iş kazaları daha çok bu sebeplerle ortaya çıkmaktadır. Başka bir söyleyişle mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür. Burada ki “mevzuat” deyiminden ise “yasa, tüzük, kararname ve yönetmeliklerin” anlaşılması gerektiği açıktır. Hatta mevzuatta gösterilmemiş olsa dahi, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>197</sup>

İşverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi tanımı, çok geniş bir kavramı ifade etmektedir. Bu kavramın içerisine işverenin tüm emniyet tedbirlerini alması, uygulaması, uygulatması, uygulanmasının denetlenmesi gibi bir çok unsur girmektedir. Örneğin bir inşaatta çalışan bir sigortalının başında kaksının olmaması nedeniyle, kafasına isabet eden bir cisim sonucu yaralanması veya vefat etmesi ile ilgili işveren, sigortalıya tüm emniyet gereçlerini sağlamış olsa dahi yine de

<sup>195</sup> İzzet ÖZGENÇ,; **Türk Ceza Kanunu Şerhi (Genel Hükümler)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005, s:301

<sup>196</sup> İzzet ÖZGENÇ, a.g.e. s:302

<sup>197</sup> Y. HGK. 12.12.1986, E:1986/10-459, K:1986/1074; Y. 10. HD. 18.11.1993, E:1992/9689, K:1993/13352;

denetim görevini ihmalden sorumlu tutulmaktadır. Görüleceği üzere kanun koyucu sorumluluğu büyük ölçüde işverene yüklemiş ve işyerini işverenin her türlü hâkimiyeti, emri ve sorumluluğu altında bir yer olarak kabul etmiştir. Elbette ki bu anlayışın kabulünde sigortalıların işverene karşı çok daha güçsüz ve zayıf bir yapıda olmaları ve sosyal güvenlik anlayışı çerçevesinde güçlünün sorumluluğunun da aynı oranda fazla olması düşüncesi benimsenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalıkları dışında hastalık olaylarında da bazı durumlarda işverenin sorumlu olduğu görülmektedir. Anayasamızın 50. maddesi “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” hükmünü getirmiş ve işverenlerin işe almada bu hükme uygun hareket etmesini yasal güvenceye bağlamıştır.<sup>198</sup> Sigortalının hastalığı nedeniyle Kurumun işverene rücu edebilmesi için işverenin sigortalıyı bünyeye uygun olmayan bir işte çalıştırmış olması veya çalışma mevzuatının gerektirdiği raporu almadan sigortalı çalıştırılması gerekmektedir.

5510 sayılı yasanın 21.maddesi; çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı iste 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 demektir. İşverenin sigortalıdan sağlık raporu isteme yükümlülüğü konusunda ağır ve tehlikeli işler ile bu nitelikte olmayan işler açısından yapılacak ayırımın bir önemi bulunmamaktadır.<sup>199</sup>

<sup>198</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Doğan Ofset, 2009, m. 50

<sup>199</sup> Ali GÜZEL ve Diğerleri, a.g.e. s:401

#### 4.1.1.2. Kaçınılmazlık İlkesi

Kanun koyucu, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin de dikkate alınacağına yer verilmiştir. Kaçınılmazlığı, olayın gerçekleştiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınmış tüm önlemlere karşın zararın kısmen veya tamamen gerçekleşmesi olgusu olarak tanımlayabilmek mümkündür.<sup>200</sup> Kaçınılmazlık durumunda işveren, iş kazası ve meslek hastalığı konusunda mevzuat hükümlerine tam olarak uymasına rağmen söz konusu zararlandırıcı sigorta olayı meydana gelmektedir. Zararlandırıcı sigorta olayında kusur belirlemesine gidilirken kaçınılmazlık olgusunun da dikkate alınması gerekir.<sup>201</sup>

İş kazasının oluşumunun tamamen kaçınılmaz dış etkenlerden, kötü rastlantılardan, teknik arıza ve gereçlerdeki yapım hatalarından kaynaklanması hallerinde işveren sorumlu sayılması mümkün olmayacaktır.<sup>202</sup> Ancak burada kaçınılmazlık durumu, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi olarak değerlendirilmelidir. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.

Uygulamada kaçınılmazlık ilkesinin çok da fazla uygulanamadığını ve iş kazalarının büyük bir çoğunluğundan işverenlerin sorumlu olduğunu görmekteyiz. Burada mevzuat hükümlerinin ağırlığı ve işveren sorumluluğu yönünde düzenlenmiş olması bir yana, işverenlerin de çoğunlukla işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemleri almadıkları bir gerçektir. Bu bağlamda kaçınılmazlık ilkesinin en fazla trafik kazasına dayalı iş kazalarında olduğunu söyleyebilmek de mümkündür.

<sup>200</sup> İsa KARAKAŞ, “İş Kazası Olaylarında Kaçınılmazlık Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Sınırları”, Maliye Postası, 15 Temmuz 2004, S:573, s:114-116,

<sup>201</sup> Hakan KESER, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı İle Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık”, Sicil, Haziran 2006, S:2, s:136-146

<sup>202</sup> Mustafa ÇEMBERCİ, a.g.e. s:196

#### 4.1.2. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu

İşverenlerin iş kazalarından sorumlu olmaları için mutlaka kasıt veya kusura dayalı sorumluluk halleri aranmaz. 5510 sayılı Kanunun 23.maddesinde “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, halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Yukarıdaki fıkrada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, Kanunun 21. maddesi birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.” Hükmü bulunmaktadır ve bu hükme göre iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan kişinin sigortasız olarak çalıştırılması, konu ile ilgili tüm masraf ve yükümlülüğün işveren üzerine kalması için yeterlidir.

Böyle bir sigortasız çalıştırma halinin ortaya çıkması durumunda, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi olmasa bile yapılan giderler işverene ödettirilecektir. Zira zararlandırıcı sigorta olayının meydana gelmesinde işverenin kusurlu olmaması onu sorumluluktan kurtarmamaktadır. Burada işverenin sorumluluk kaynağı, çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirme yükümlülüğünü yerine getirmemesidir. Buna kusursuz sorumluluk da denilmektedir. Düzenleme, medeni ceza niteliğinde olup işverene süresinde sigortalı işe giriş bildirgesini verdirme amacına yöneliktir.<sup>203</sup>

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle Kurum tarafından açılacak olan davada, işverenin hem kusura dayalı sorumluluğu hem de kusursuz sorumluluğu söz konusu ise kusursuz sorumluluğa dayalı 23. madde

<sup>203</sup> Y .10. HD. 20.03.2006. E:2005/12704, K:2006/2962

uygulaması, 21. madde uygulamasının önünde yer alacaktır. Zira işverenin 21. madde kapsamında kusurunun olup olmadığının tespiti her zaman çok kolay olmamakla birlikte sigortasız çalıştırılma durumu Kurum kayıtlarından kolaylıkla ispatlanabilecek nitelikte kesinlik taşımaktadır.<sup>204</sup>

Kusursuz sorumluluk esasında tazmin yükümlülüğünün doğumu için kusur şart değildir. Sorumluluğu doğuran olay ile ortaya çıkan zarar arasındaki uygun nedensellik bağı tazminat borcunun doğumu için yeterli olmakta, kusur sorumluluğunun aksine tazminat sorumlusunun kusurlu davranışı aranmamaktadır.<sup>205</sup>

#### **4.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Etmesi ve Rücu Miktarının Sınırları**

İşveren, sorumluluk hallerinin tespit edilmesi halinde, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamından, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kuruma karşı sorumludur.

Ödettirme hakkı, iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan sigortalıya yapılan sağlık vb. giderlerin yanı sıra, sigortalının kendisine veya ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak olan yardımlar sonucunda, Kurumun malvarlığında oluşacak azalmanın giderilmesi gerekçesine dayanır.<sup>206</sup>

<sup>204</sup> Ali GÜZEL, “Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi”, MESS Yayın No:367, İstanbul 2001, s:289-377

<sup>205</sup> Selahattin Sulhi TEKİNAY, Sermet AKMAN, Haluk BURCUOĞLU, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul, 1993, s. 403

<sup>206</sup> Bekir GEÇER, “Sosyal Sigortalar Kurumu’nun İş Kazası ve Meslek Hastalığı Giderlerini İşverene Ödettirilmesi (Rücu) Hakkı Karsısında Geçici İş ilişkisi Uygulamalarının Durumu”, Mükellefin Dergisi, Aralık 2003, s.202

Burada vurgulanması gerekli olan iki husus bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kanun koyucu sigortalı ve işvereni baş başa bırakmamış ve devlet olmanın getirdiği sorumlulukla sigortalıya hak ettiği tüm hakları teslim etmiştir. Aksine bir uygulama olması halinde ise devlet kadar güçlü olamayacak olan sigortalının işverenden ortaya çıkacak olan hakları pek mümkün olmayacaktı. İkinci husus ise devlet bu yükümlülüğü tamamıyla işverene rücu etmek kaydıyla sorumluluğu ölçüsünde işverene yüklemiştir. Kurum sigortalıya haklarını teslim ederken bir takım yükümlülükler üstlenmektedir ve bu yükümlülükleri de işverene rücu etmek kaydı ile işverene devretmektedir.

Elbette ki Kurum tarafında işverene yapılacak olan rücu'un da bir maddi sınırı olacaktır. Bu sınır sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği miktardır. Dolayısıyla, işveren iş kazası ve meslek hastalığı halinde, sigortalı ya da hak sahiplerinin kendisinden isteyebileceği tutarın üzerinde bir ödemeye zorlanamayacaktır.

Öte yandan, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince “yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler” ile “bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı” için işverene rücu edilecektir. Peşin sermaye değeri ise, belirtilen giderlerin yaş, kesilme ihtimali ve Kurumca belirlenecek ıskonto oranı dikkate alınarak hesaplanan tutarı ifade etmektedir.<sup>207</sup> Bu şekilde yapılmış olan düzenleme ile örneğin enflasyona bağlı güncelleme ile bağlanan gelirdeki artıştan ötürü, aradaki bu fark artık işverenden istenemeyeceği gibi “kanun ya da kararnamelere bağlı olarak ortaya çıkan artışların peşin sermaye değeri de işverenden tekrardan istenemeyecektir.”<sup>208</sup>

<sup>207</sup> Özkan BİLGİLİ a.g.e. s. 391

<sup>208</sup> Bekir GEÇER, “Sosyal Güvenlik Reformu İle İşverene Rücu Konsepti Değişti”, Yaklaşım, Kasım 2006, S:167, s:178-181

## 4.2. SİGORTALININ SORUMLULUKLARI

Kanun koyucu sigortalıyı da iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde ve belirli durumlarda sorumlu tutmuştur. Bu göre aşağıda belirtilen dört durum içerisinde yer alan sigortalılara yapılacak olan geçici işgöremezlik veya sürekli işgöremezlik ödenekleri ya belirli bir oranda kesintiye uğrar, yada son madde de görüleceği üzere tamamen kesilir ve varsa yapılan ödemeler geri alınır. Bu hükümlere göre;

- Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltir.
- Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltir.
- Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.
- Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96. madde hükümlerine göre geri alınır.<sup>209</sup>

Ayrıca son bir istisna da kendi adına bağımsız çalışanlar bakımından oluşturulmuştur ve bu göre de “Kanun’un 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler tarafından iş kazasının anılan bentte belirtilen süre

<sup>209</sup> İsa KARAKAŞ, 2009, a.g.e. s.87

içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir.” Hükmü ile kendi nam ve hesabına çalışanlardan gerekli bildirimleri zamanında yapmayanlara bildirim tarihinden önceki döneme ait geçici işgöremezlik ödeneği ödenmez.

### **4.3. ÜÇÜNCÜ KİŞİLER VE BU KİŞİLERİ ÇALIŞTIRANLARIN SORUMLULUKLARI İLE SORUMLULUĞU BULUNMAYAN KİŞİLER**

Sorumluluk halleri ile ilgili bu son bölümde sigortalı ve işveren dışında kalan her türlü üçüncü kişi ile bu kişileri istihdam eden işverenlerin sorumluluk hallerine değinecek ve son olarak da sorumluluğu bulunmayan kişiler ile sorumluluğun doğmadığı halleri ele alacağız.

#### **4.3.1. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu**

Kısa vadeli riskler, bazı durumlarda üçüncü kişi olarak tanımladığımız, sigortalı ve işverenlerin dışında kalan bir takım kişilerin kastı veya kusuru neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu kişiler fiilen işveren veya sigortalı gibi yapılan işin içerisinde olmamakla birlikte yaptıkları veya yapmadıkları bazı uygulamalar vasıtası ile çeşitli risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde de üçüncü kişiler, kusurları oranında Sosyal Güvenlik Kurumu’na karşı sorumlu olacaklardır.

Konu ile ilgili düzenleme Kanun’un 21. Maddesinde bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanununun 21. maddesinin dördüncü fıkrasında; “iş kazası ve meslek hastalığı, 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 rüçû edilir.” Denilmektedir. Görüleceği üzere burada üçüncü kişilerin sorumluluğunda, işverenin sorumluluğuna nazaran daha farklı bir

anlayış benimsenmiş ve zararın üçüncü kişiler veya bu kişileri çalıştıran işverenlerin kusuru ile ortaya çıkması halinde, sigortalının işvereninde olduğunun aksine tamamı ile değil de yarısı ile sorumlu tutulmuştur. Ayrıca işverenin kusurunu kanıtlama yükümlülüğü de Kuruma aittir.<sup>210</sup>

Üçüncü kişilerin faaliyetleri sonucunda özellikle iş kazalarının ortaya çıkması yaygın bir durumdur. Kanaatimizce istemeden de olsa iş kazasına neden olan kişilerin zararın yarısından sorumlu tutulmaları hakkaniyete uygun bir durumdur. Zira aynı olaydan dolayı üçüncü kişilerin işveren kadar güçlü bir durumda olmaları beklenemeyeceğinden, zararın tamamından sorumlu tutulmaları halinde kendileri de ayrıca mağdur duruma düşeceklerdir.

Kanundaki düzenlemeye göre, Kurumun, sigortalı ya da hak sahiplerine yaptığı ödeme ve bağladığı gelir sebebiyle uğradığı zararı üçüncü kişilerden isteyebilesi için, zararlandırıcı sigorta olayına üçüncü kişinin kusuru ile sebep olması gerekmektedir. Bu bakımdan burada da kusur kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Zira iş kazası veya meslek hastalığına üçüncü kişi sebep olmuş olsa bile kusuru kesin olarak tespit edilemiyorsa sorumlu tutulması da söz konusu olmayacaktır. Şüphesiz bu tespit Kurumca yapılacaktır. Yoksa genel sağlık sigortası uygulamasında olduğu gibi bu tespit illa da mahkeme kararı ile yapılması şartı bulunmamaktadır.<sup>211</sup> Diğer taraftan üçüncü kişi kusur esasına göre sorumlu tutulduğu için, kaçınılmaz dış etkenlerden, kötü rastlantılardan ve zararlandırıcı sosyal sigorta olayına uğrayan sigortalının kendi kusurundan sorumlu değildir.<sup>212</sup>

Yargıtay bir kararında; işyerine ait bir kamyonla, şirketin şantiyesine götürdüğü yükü boşaltıp geri dönüş sırasında, üçüncü kişinin kusuru ile oluşan kaza sonunda sigortalının ölmesi şeklinde meydana gelen trafik iş

<sup>210</sup> Ayşe Özlem DEĞİRMENCİOĞLU, a.g.t. s. 78

<sup>211</sup> Özkan BİLGİLİ, a.g.e. s. 394

<sup>212</sup> Mustafa ÇENBERCİ, a.g.e. s:312

kazasında, zararlandırıcı sigorta olayına kusurlu hareketi ile sebebiyet veren üçüncü kişinin sorumluluğunu kabul etmiştir.<sup>213</sup>

#### **4.3.2. Üçüncü Kişiyi İstihdam Edenlerin Sorumluluğu**

5510 sayılı Kanununun 21.maddesi dördüncü fıkrasında, iş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet veren üçüncü kişileri çalıştıranların da kusurları oranında sorumlu olacakları ve Kurum tarafından ortaya çıkan yükümlülük ile ilgili bu kişilere de rücu edileceği ifade edilmiştir. Burada üçüncü kişiyi istihdam edenlerin sorumlu olarak kabul edilebilmeleri için mutlaka kusurlarının olması zorunluluğu bulunmaktadır. Kanunda “şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara” denildiğine göre üçüncü kişiyi istihdam eden işverenin kusursuz sorumluluğundan bahsedebilme imkânı bulunmamaktadır.<sup>214</sup>

#### **4.3.3. Sosyal Güvenlik Kurumu’na Karşı Sorumluluğu Bulunmayan Kişiler**

İş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde ortaya çıkan maddi yükümlülükler ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazasına ve meslek hastalığına neden olan kişilere kusuru oranında rücu etmektedir. Ancak bu kural ile ilgili Kanun’da bir istisna bulunmaktadır. Buna göre 5510 sayılı Kanun’a göre iş kazası ve meslek hastalığı; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücû edilmez. Ancak, kesinleşmiş mahkeme kararı var ise SGK tarafından kendilerine yâda kurumlarına rücu edilebilme imkanı bulunmaktadır.

<sup>213</sup> Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt 8, Sayı 6, Haziran, 2002, s. 876.

<sup>214</sup> A.Can TUNCA, ve Ömer EKMEKÇİ, a.g.e., s.430

Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde, Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez.<sup>215</sup> Dolayısı ile iş kazasına ve meslek hastalıklarına kusuru ile neden olan kişiler aynı zamanda hak sahipliğine de sahipse, bu kişiler ile ilgili sorumluluk durumundan bahsedilemeyecektir.

---

<sup>215</sup> İsa KARAKAŞ, 2009, a.g.e. s:87

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

İnsanın yaşama dair en önemli hedeflerinden biri, sosyal ve ekonomik hayatın içerisinde sürekli olarak var olmak ve bu sürecin devamlılığı sağlamaktır. Fakat ne yazık ki, önceden tahmin edilemeyen bazı olumsuz durumlar, hem bireylerin normal yaşantısının dışına çıkmasına neden olmakta, hem de bu olumsuzluklar nedeniyle katlanmak zorunda olduğu bir takım gider artışları ve gelir azalmaları ile birlikte yaşam kalitesini bozmaktadır. Ayrıca bu olumsuzluklar yalnızca bireye değil, bireye bağlı olarak ailesine ve çevresine de zarar vermektedir.

Sosyal Güvenlik Sistemlerinin görev ve amaçlarından biri de; önceden tahmin edilemeyen bu riskleri kontrol altına almak ve çeşitli uygulamalar ve yardım mekanizmaları sayesinde olumsuzlukları en alt düzeye indirmektir. Zira riske maruz kalan kişiler, genelde sahip oldukları dezavantajlı durumdan kurtulabilmek ve ya en azından zararını minimize edebilmek için ciddi yardımlara ihtiyaç duymaktadır.

Çalışma konusu ile ilgili en önemli risk faktörleri hiç şüphesiz iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Özellikle ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gerekli önlemlerin alınmaması, vasıfsız işgücünün yoğun bir şekilde istihdam edilmesi ve gerekli mesleki eğitim faaliyetlerinin eksikliği, işverenler açısından maliyet unsurunun diğer tüm unsurların önünde yer alması ve konu ile ilgili yeterli ve gerekli denetimlerin yapılmaması, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına davetiye çıkarmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde çok önemli maddi ve manevi kayıplar ortaya çıkmaktadır. Dahası, iş kazasına ve meslek hastalığına maruz kalan kişiler en azından bir süre işgücü piyasalarının dışında kalmakta ve bazen de bir daha hiçbir zaman çalışmamaktadır. Bu durum kişiler açısından olduğu kadar, toplumun tamamı ve devlet açısından da özellikle insan kaynaklarının ziyan olması açısından önemli bir zararı ifade etmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili en önemli ve temel sorulardan birisi, hangi kişilerin bu kapsamda değerlendirileceği ve geçirmiş oldukları kaza ve hastalık olaylarının iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirileceğidir. Yürürlükten kalkan 506 sayılı Kanun'da bu yönde ciddi bir daraltma mevcut bulunmakta ve yalnızca bir işverene bağımlı olarak çalışanlar bu kapsamda sayılmakta iken, yeni 5510 sayılı Kanun, bağımlı çalışanların yanında kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanları da iş kazaları ve meslek hastalıkları kapsamına almıştır. Esasen genişletici anlamdaki bu değişiklik çok doğru ve geç kalmış bir uygulamadır. Zira çalışma hayatında işverene bağlı olarak çalışanlar kadar işverenler ve kendi adına çalışanlar da iş kazası ve meslek hastalıkları açısından risk altındadırlar. Aynı riske sahip olan kişilerin farklı uygulamaya maruz kalması ise eski Kanun'un bir eşitsizliği olarak kabul edilebilir.

Özellikle iş kazaları ile ilgili diğer önemli bir husus da hangi olayların iş kazası olarak kabul edileceğidir. SGK iş kazalarını kendisine yapılan bildirimlerden ve gerek gördüğü takdirde yaptırmış olduğu soruşturmalardan tespit etmekle birlikte, bazen ortaya çıkan sonuç kişileri memnun etmemekte ve olay yargıya taşınmaktadır. Hakikaten bir çok durum da yargı kararları sonucunda SGK'nın iş kazası saymadığı pek çok durum iş kazası kapsamında kabul edilmektedir. SGK'nın bazı kaza olayları ile ilgili yargıya göre farklı bakış açısı, sürecin uzamasına ve bazı durumlarda sigortalıların mağduriyetine neden olmaktadır.

Türk sosyal güvenlik sisteminde İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili düzenlenmiş bulunan bir çok uygulama ve yardım mekanizması vardır. Bunlardan en acil olanı ve belki de en önemlisi sağlık yardımlarıdır. SGK uygulamalarına bakıldığında hem eski 506 sayılı Kanun'da, hem de halen uygulanmakta olan 5510 sayılı Kanun'da iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan kişilere kayıtsız şartsız sağlık hizmetinin verildiği, bu hizmetten faydalanmak için herhangi bir prim gün sayısı ve benzeri yükümlülüğün

aranmadığı hatta sigortasız olarak çalışmakta iken iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan kişilere dahi sağlık hizmetinin verildiği görülmektedir.

Sağlık yardımlarının dışında da, bireylerin bozulmakta olan ekonomik durumlarının iyileştirilmesi amacıyla söz konusu kişilere geçici ve sürekli işgöremezlik ödeneği verilmektedir. Ayrıca iş kazasına maruz kalan kişilerin vefat etmeleri durumunda da geride mağdur olabilecek aile fertlerinin bulunduğu bir gerçektir. Bu fertler için de ölüm geliri, cenaze yardımı ve evlenen kız çocuklarına yönelik çeyiz yardımları bulunmaktadır. Bu uygulamaların tümü sosyal devlet olmanın bir gereğidir ve bu yardımlar sayesinde hem gelir dağılımında nispi de olsa eşitliğin sağlanması, hem de iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan kişilerin ve bu kişilerin aile fertlerinin mağduriyetlerinin önlenmesi amaçlanmaktadır.

Elbette ki bu yardımlar, Sosyal Güvenlik Kurumu açısından önemli bir maliyet oluşturmaktadır. Özellikle ölüm veya maluliyetle sonuçlanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti çok yüksektir. Ancak bu maliyete SGK tek başına katlanmaz ve kusuru ölçüsünde işveren ve gerekiyorsa üçüncü kişilere kusuru oranında rücu eder ve ilk peşin sermaye değeri olarak da adlandırılan ve sigortalı ile ailesine yapılacak olan tüm yardımların bugünkü değerinin toplamı ile yine sigortalıya kaza ve hastalıktan dolayı yapılmış bulunan sağlık yardımlarının miktarı işveren ve üçüncü kişiden tahsil edilmeye çalışılır. Bu noktada olayların genelde yargı kararları sonucu kesinleştiği ve bu kararların bir kısmının SGK lehine ve bir kısmının da aleyhine sonuçlandığını söylemek doğru olacaktır.

Kısa vadeli risk kapsamında değerlendirilecek üçüncü bir risk de hastalıktır. Hastalık iş kazası ve meslek hastalığının aksine çalışma hayatında yer almaktan kaynaklanmayan ve yaşamın doğal bir parçası olan bir risk çeşididir. Yine hastalık durumunda da kişiler eski sağlıklarına kavuşabilmek amacıyla gider artışında bulunmakta ve eğer çalışıyorlarsa çalışmalarına ara vermek zorunda kalmalarından dolayı da gelir kaybına uğramaktadırlar. Yine sosyal devlet ilkesi gereği bu gibi durumlarda olan

kişilere de sağlık yardımında bulunulmakta ve geçici işgöremezlik ödeneği verilmektedir. Her ne kadar bahsi geçen bu ödenekler kişilerin müreffeh bir hayat yaşamasını sağlamasa da; en azından mağduriyetlerini bir ölçüde de olsa önlemektedir.

Risk olarak kabul ettiğimiz tüm durumların mutlaka olumsuzluk içermesi gerekmez. Zira kısa vadeli risklerin sonuncusu olan analık hali de özünde genelde arzu edilen ve mutluluk verici bir durumu ifade etmektedir. Ancak analık halinde de yine diğer risklerde olduğu gibi kişiler bir takım gider atışlarına ve gelir azalmalarına maruz kalmaktadır. Bu olumsuzlukların giderilmesini teminen de yine sağlık yardımları ve ayrıca geçici işgöremezlik ödeneği ile emzirme yardımı yapılmaktadır. Bu hali hazırda bu yardımların analık hali ile ortaya çıkan giderleri telafi etmesi ve bu masraflara tam bir karşılık olabilmesi imkanı bulunmamaktadır. Ancak yine bu sayede tam bir mağduriyetin ve sahipsizliğin biraz da olsa önüne geçilmiş olmaktadır.

Bu çalışmada konu ile ilgili bir takım yargı kararları da irdelenerek her bir husus ile ilgili farklı bakış açıları ele alındı. Varılmış olunan sonuçta belirtilmesi gerekli olan en önemli noktanın; iş kazası ve meslek hastalıklarının alınacak tedbirlerle mümkün olduğunca önlenmesi ve çalışma hayatından çıkarılması olduğunu düşünülmektedir. Zira kaza ve hastalık olayının meydana gelmesinden sonra yapılabilecek hiçbir yardım, sigortalının durumunu eski haline getirmeye yetmeyecektir. Ayrıca konu maliyet açısından incelendiğinde de, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla devlet ve işveren açısından yapılacak olan harcamaların; kazadan ve hastalıktan sonra ki masraflara göre çok daha az olduğu görülmektedir. Bu yüzden önleyici tedbirlerin her zaman için, zararın telafisini içeren uygulamaların önünde yer alması gerekmektedir.

Elbette ki ne kadar tedbir ve önlem alınmaya çalışılırsa çalışılınsın, iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısını sınırlayabilmek mümkün değildir. İş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması neticesinde de; sigortalı ve hak sahiplerinin mağduriyetinin önlenmesi amacıyla, kendilerine yapılmakta

olan yardımların artırılması, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak şarttır. Zira şu anki yardımların kişilerin yaralarına tam anlamıyla merhem olduğunu söyleyebilmek güçtür. SGK açısından konuyu ele aldığımızda; Kurum'un görevi kısa vadeli riskler neticesinde acziyet içerisine düşen kişilere tekrar insanca yaşamlarını sürdürebilecekleri bir standardı yakalayacakları oranda yardım etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde çalışmamızda da belirtilen tüm uygulamaların, şekli düzenlemelerin dışına çıkması mümkün olmayacaktır.

Konu ile ilgili diğer bir konu da özellikle kalp krizi, beyin kanaması gibi sıklıkla görülen ve SGK tarafından iş kazası sayılmayan hallerin artık iş kazaları kapsamında kabul edilmesi gerekliliğidir. Bu konu ile ilgili de çok sayıda yargı kararı olmasına ve yargısal süreç sonunda olayın iş kazası sayılmasına rağmen, SGK bu gibi durumları iş kazası saymamakta ve süreci uzatmaktadır. Bu ise; hem SGK açısından, hem mağdur kişi açısından, hem de yargı açısından gereksiz bir iş yükü ve zaman kaybı anlamına gelmektedir. Ayrıca bu gibi durumlarda yargısal anlamda hakkını arayabilenler ile arama gücünden yoksun olanlar farklı uygulamalarla karşılaşmaktadırlar.

## KAYNAKÇA

### I) KİTAPLAR, MAKALELER VE TEBLİĞLER

AĞAR, Ahmet, “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Unsurları Tanımı ve Bildirim Süreleri”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak, 2009.

AKIN, Levent, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006, Sayı:8.

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

AKKÖK, Ayşe, İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, Ankara: MPM Yayınları No: 204, 1977.

ALPER, Yusuf, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, 4. Baskı, Ekin Kitabevi, 1997, Bursa.

ARICI, Kadir, “Sosyal Sigorta Sisteminin Karadeliği: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, sayı:1, 2011.

ARSLANKÖYLÜ, Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara, 2003.

AYDIN, Ufuk, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Ders Kitapları, Eskişehir, 2000.

AYDIN, Ufuk “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem”, Yeni Ufuk Dergisi, 2007, Nisan-Haziran Sayısı.

BESLEME, Mehmet, DEMİR, Fuat. “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları”

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

BİLGİLİ, Özkan, 5502 ve 5510 sayılı Kanunlara göre Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, 1. Baskı, İzmir, SMMMO, 2009.

BOSTANCI, Yalçın “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, Kamu İş Dergisi, 2005, Ankara.

BULUT, Mehmet, OLGAÇ, Cüneyt ve TUNCAY, SÜLEYMAN, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, 1. Baskı, Ankara, 2011, Bilge Yayınevi.

CAN, Halil, AKGÜN, Ahmet, KAVUNCUBAŞI, Şahin, Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2001.

CAN, Mehmet, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara, 1999.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006, Sayı 8.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006, Sayı 2.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1998.

ÇENBERCİ, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara, 1985.

ÇOLAK, Mahmut, “Kalp Krizi İş Kazası mıdır”, Yaklaşım Dergisi, Temmuz, 2005, sayı:151.

ÇOLAK, Mahmut. “Sosyal Sigortalar ve İş Hukuku Uygulama Rehberi” Yaklaşım Yayıncılık, Ekim-2005,

DİLİK, Sait. “Sosyal Güvenlik”, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1992,

DİLLİ, Esmen, “İş Kolu Kodunun Tespiti ve Değişikliği- İşyerinin Faaliyet Konusunda Değişiklik”, makale.

EMİROĞLU, Celal, Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlk Yardım, Türk-İş, Ankara, 2001.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Cilt, İstanbul, 1994.

ERNAM, A.Nuri, Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı, Ankara, 1990.

GAMGAM, Zehra, Şeker Sanayinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde Kişisel Malzeme Kullanımının Önemi, Şeker-İş, Ankara, 1991.

GEÇER, Bekir. “Sosyal Güvenlik Reformu İle İşverene Rücu Konsepti Değişti”, Yaklaşım, Kasım 2006.

GEÇER, Bekir, “Sosyal Sigortalar Kurumu’nun İş Kazası ve Meslek Hastalığı Giderlerini İşverene Ödettirilmesi (Rücu) Hakkı Karsısında Geçici İş ilişkisi Uygulamalarının Durumu”, Mükellefin Dergisi, Aralık 2003.

GÜNAY, İlhan Cevdet. “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları”, Yetkin Yayınevi Ankara 2010

GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010.

GÜZEL, Ali, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS Yayın No:367, İstanbul 2001,

ILO, Uluslararası Çalışma Bürosu, Sosyal Güvenlik İşçi Eğitim El Kitabı, Ankara, Türk-İş Yayınları, No:195, 1995.

KAMIŞLI, Atilla, “5510 sayılı Kanunun Bağ-Kur’lular Açısından Standart ve Norm Birliğine Uygun Olmayan Hükümlerine İlişkin Bir Değerlendirme”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı 41, Ocak- Şubat, 2007.

KAPLAN, Tuncay Emine, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992.

KARAKAŞ, İsa. “SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları”, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009,

KARAKAŞ, İsa. “İş Kazası Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları” Yaklaşım Dergisi Ankara 2006

KARAKAŞ, İsa. “SGK Meslek Hastalığı Uygulamaları ve Meslek Hastalığı Davaları” Ankara 2011 Vedat Yayınevi 1. Baskı

KARAKAŞ, İsa. “İş Kazası Olaylarında Kaçınılmazlık Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Sınırları”, Maliye Postası, 15 Temmuz 2004.

KAYNAK, Tuğray ve Diğerleri. “İnsan Kaynakları Yönetimi” İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları No: 276, İstanbul, 1998,

KESER, Hakan, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı İle Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık”, Sicil, Haziran 2006.

KORKUSUZ, Refik, UĞUR, Suat, Yeni Mevzuata Göre Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Karahan Yayınları, 2009.

KURT, Resul, İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İSMMM Yayınları, 2006.

OLGAÇ, Cüneyt, BULUT, Mehmet, 1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili Mevzuat, 1. Baskı, TURMOB, Ankara, 2009.

ÖZGENÇ, İzzet, Türk Ceza Kanunu Şerhi (Genel Hükümler), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005.

SERATLI, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı” Yetkin Yayınları, Ankara, 2003.

SERTER, Nur, Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1994, No: 108.

Sigorta Müfettişleri Eğitim Notu ve Çalışma Talimatı, Ankara, 2006.

SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Beta Yayınevi, Ankara,

SÜZEK, Sarper, “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 1996 Yılı Toplantısı, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 12-13 Nisan 1996.

ŞAKAR, Müjdat, Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, 3. Baskı,

ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigorta Uygulaması, Der Yayınları, No:379, İstanbul 2006.

TALAS, Cahit, Toplumsal Politika, 5.Baskı, İmge Kitabevi, 1997, Ankara.

TASMAN, Bilgehan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 1998.

TEKİNAY, Selahattin Sulhi, AKMAN, Sermet, BURCUOĞLU, Haluk, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1993.

TEZEL, Ali ve KURT, Resul. “Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması”, Yaklaşım Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara. 2008

TOKER, Hasan Tahsin, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, TODAİ Kamu Yönetimi Bölümü, Yayınlanmamış Uzmanlık Programı Tezi, Ankara, 1993.

TOZAN, Celal, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Uyarınca İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları, TÜRK-İŞ, Ankara, 2011,

TUNCAY, A. Can, EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2008, Legal Yayınları, 11. Baskı, İstanbul, 2008.

TUNCAY, A. Can, Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010.

TUNÇOMAĞ, Kenan Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beta Yayınları, 5.Baskı, İstanbul, 1992.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Doğan Ofset, 2009.

ULUSAN, İlhan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990.

USAN, Fatih “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları”, Ankara-2009,

ÜÇİŞİK, Fehim, “Sosyal Güvenlik Hukukumuzun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Tebliğler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, 19-21 Haziran 1997.

YAZGAN, Turan, Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik, Fatih Gençlik Vakfı Matbaası İşletmesi, İstanbul, 1975.

## II) YÜKSEK LİSANS VE DOKTORA TEZLERİ

AKKAYA, Gülnur, “Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, 2007.

BAŞBOĞA ŞAŞMAZ, Zübeyde, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

BİGAT, Şevket Günay, “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kavramları ve Bu Riskler Sonucu Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

COŞKUN, Burçin, “Türkiye’de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sorumlulukları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, SBE, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İstanbul, 2007.

ÇOBAN, Hatice, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları; ESTAŞ ve TÜDEMSAŞ’ta Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Sivas, 2006.

DEĞİRMENCİOĞLU, Ayşe Özlem, “Yargıtay İçtihatları Işığında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli, 2006.

DEMİRAY, Muhammet Selim, “Sosyal Güvenlik Kurumlarının Türk Kamu Mali Yapısı İçindeki Yeri”, Marmara Üniversitesi SBE Mali İktisat Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006.

KARABULUT, Alparslan, "Türkiye'de Sosyal Yardım ve Sosyal Yardımların Tek Merkezden Yürütülebilirliği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 2011.

LALE, Süleyman, "Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2007.

ONARAN, Ceyda, "İmalat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Mevcut Mevzuatlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Makine Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Denizli, 2008.

ORHAN, Murat, "İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul, 2007.

ÖZTÜRK, Ercüment, "Türk Sosyal Sigorta Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Ankara, 2006.

SAVRIM, Kasım, "5510 Sayılı Yasada Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, İstanbul, 2010.

ŞAMİLOĞLU, Erkan, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, SBE, Sakarya, 2008.

TAYLAN, Bahattin, "Küçük Sanayi İşletmelerinde İş Kazaları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir, 1988.

TÜRKOĞLU, Ferhat, "İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomisine Maliyeti ve Konu ile İlgili Eğitimin Önemi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Bilimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 2006.

ÜNAL, Hasan, "Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Uygulaması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Sosyal Sigorta Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2006.

### III) İNTERNET SİTELERİ

[www.tdk.org.tr/TR/SozBul.aspx](http://www.tdk.org.tr/TR/SozBul.aspx) (05.01.2011).

<http://www.ankameslek Hastanesi.gov.tr>. (16.06.2010)

[http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/a6a7a8804c65bd9bbae1ff230e046747 s. 4](http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/a6a7a8804c65bd9bbae1ff230e046747s.4) (12.04.2011)

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Hastal%C4%B1k> (25.05.2011)

<http://tdk.org.tr/tdksozluk/sozbul.ASP?kelime=hastal%FDk> (25.05.2011)

[www.ismailgunes.com](http://www.ismailgunes.com) (26.08.2010)

<http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=14501&part=1> (18.05.2011)

[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=21446](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=21446) (04.02.2010)

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/dosya49.htm> (12.12.2011)

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/dosya47.htm> (09.06.2011)

<http://www.calismadunyasi.com/is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-hallerinde-saglanan-haklar-yararlanma-sartlari> (05.04.2011)

## ÖZET

Oğuz MÜLAYİM, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011

Kişilerin hayatta ki en önemli hedeflerinden biri, yaşamlarını sağlık ve sıhhat içerisinde sürdürebilmek ve eğer çalışıyorlarsa mesleklerine kesintisiz bir şekilde devam etmektir. Ancak ne zaman ortaya çıkacağı belli olmayan bazı sosyal riskler, kişilerin bu hedeflerini ve yaşantılarını kesintiye uğratmaktadır. Kısa vadeli sosyal riskler olarak da adlandırabileceğimiz iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık durumları ile bireyler; hem gelir azalması, hem de gider artışı gibi olumsuzluklarla karşılaşmaktadır. Bireylerin bu gibi ani sıkıntılarını gidermek ve bu durumu en az zararla atlattıklarını sağlamak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bazı sosyal güvenlik uygulamaları bulunmaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkması muhtemel kısa vadeli riskler ile bu risklerin ortaya çıkması ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yapacağı uygulama ve yardımlar incelenmiş, konunun üç ayrı sac ayağı olan sigortalı, işveren ve devletin konu ile ilgili hak ve yükümlülükleri ortaya konmuştur.

Ayrıca Tezimizin bir amacı da iş kazaları ile ilgili bir kısım yargı kararlarını da irdeleyerek, konunun yargı ve SGK açısından nasıl anlaşıldığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Zira özellikle iş kazaları ile ilgili uygulama ve yargı boyutunda bazı farklılıklar bulunmakta ve bireyler çoğu kez haklarını ancak yargısal süreç sonunda kazanabilmektedirler.

### **Anahtar Kelimeler**

- 1. İş Kazaları**
- 2. Meslek Hastalıkları**
- 3. Hastalık**
- 4. Analık**
- 5. Sosyal Güvenlik Kurumu**

## **ABSTRACT**

“Short-Term Insurance Branches Application in Turkish Social Security System” Master Thesis of Oğuz MÜLAYİM, Ankara, 2011.

One of the most important goals of people is to maintain their lives in health and wellness and if they are working, to continue their profession without a dismissal. Yet, some upcoming social risks which are unclear when they will emerge are interrupting the targets and daily lives of people. Because of occupational accidents and diseases, sickness and maternity cases, which are also named as “short-term social risks”, people encounter with troubles not only with reduction in income but also with increase in expenditure. In order to resolve sudden problems of the individuals and to ensure their dodging this situation with the least damage; there are some social security applications of Social Security Establishment. In this thesis; short-term risks which are possible to emerge and application and grants of Social Security Establishment in the event of these risks are reviewed; rights and obligations of the insured employee and state about this subjects are stated expressly.

Furthermore, in this thesis; some judicial decisions about occupational accidents have examined and have tried to explain how the subject is perceived in terms of judicial and Social Security Establishment. Since, there are some differences within the context of the application and judiciary, especially for the occupational accidents and the individuals can mostly gain their rights at the end of the judicial process.

### **Keywords**

- 1. Occupational Accidents**
- 2. Occupational Diseases**
- 3. Sickness**
- 4. Maternity**
- 5. Social Security Establishment**