

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YARGITAY İÇTİHATLARI IŞIĞINDA İŞ KAZASI VE
MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞE ÖZLEM DEĞİRMENCİOĞLU

**ANABİLİM DALI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ**

KOCAELİ - 2006

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YARGITAY İÇTİHATLARI IŞIĞINDA İŞ KAZASI VE
MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞE ÖZLEM DEĞİRMENCİOĞLU

**ANABİLİM DALI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ**

DANIŞMAN: YRD. DOÇ. DR. İBRAHİM SUBAŞI

KOCAELİ – 2006

ÖNSÖZ

4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerinin 10 Haziran 2003 günü yürürlüğe girmesiyle çalışma hayatımızda yeni bir dönem başlamıştır. 4857 Sayılı İş Kanununun 77. maddesinde; işçilerin ve işverenlerin yükümlülükleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Kaza ve hastalıkların önlenmesi ile her şeyden önce işgücü kaybındaki düşüşler azalacak, böylece etkin üretim ile, ekonomik kalkınma sağlanacaktır. Bu çalışmada iş hukuku ile ilgili çevrelere yardımcı olabilmek amacıyla; iş kazası ve meslek hastalığı kavramları, doktrin ve Yargıtay kararlarından örnekler verilerek açıklandıktan sonra, yeni İş Kanunu uyarınca çıkarılmış olan yönetmelikler ve getirdikleri yeni uygulamalardan ve sosyal tarafların sorumluluğunun kapsamından ayrıntılı olarak bahsettim.

Tezin ortaya çıkarılmasındaki katkılarından dolayı öncelikle tez danışmanlığımı yapan Sayın Yrd. Doç. Dr. İbrahim Subaşı, jüri üyelerim Sayın Yrd. Doç. Dr. Tuncay Güloğlu ile Sayın Yrd. Doç. Dr. Abdülkadir Şenkal ve belirli bir akademik düzeye ulaşmamı sağlayan başta Bölüm Başkanımız Sayın Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu ile yüksek lisans derslerimize giren tüm hocalarıma, değerli arkadaşlarıma, bana evdeki çalışmalarımda gerekli yardımı ve sabrı esirgemeyen değerli eşim ve kızıma teşekkürü bir borç bilirim.

İzmit, Mayıs 2006

Ayşe Özlem DEĞİRMENCİOĞLU

İÇİNDEKİLER

Sunuş.....	I
İçindekiler.....	II-V
Özet.....	VI
Abstract.....	VII
Kısaltmalar.....	VIII
Giriş.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

1. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	3
2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları.....	14
2.1. İş Kazası Kavramı.....	14
2.1.1. İş Kazasının Tanımı.....	14
2.1.2. İş Kazasının Unsurları.....	15
2.1.2.1. Kazaya Uğrayanın Sigortalı Sayılması.....	16
2.1.2.2. Kazanın Gerçekleşmiş Olması.....	18
2.1.2.3. Uygun İlliyet Bağı.....	24
2.1.2.4. Kazanın Sigortalıya Bedenen ve Ruhun Zarar Vermesi.....	30
2.1.3. İş Kazası Sayılan Hal ve Durumlar.....	31
2.1.4. İş Kazasının Meydana Geliş Sebepleri.....	38
2.2. Meslek Hastalığı Kavramı.....	42
2.2.1. Meslek Hastalığının Tanımı.....	42
2.2.2. Meslek Hastalığının Unsurları.....	42

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZALARI İLE MESLEK HASTALIKLARI DURUMUNDA SAĞLANAN YARDIMLAR VE MADDİ ZARARIN TESPİTİ

1. İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları Halinde Sağlanan Yardımlar.....	46
1.1. Sağlık Yardımları.....	46

1.2. Parasal Yardımlar.....	47
2. Maddi Zararın Tespiti.....	50
2.1. Maddi Zararın Tespitinde Usuller.....	50
2.1.1. Meslekte Kazanma Gücünün Tespiti.....	50
2.1.2. Ücretin Tespiti.....	52
2.1.3. Kusurun Tespiti.....	54
2.2. Zararın Tespitinde Kazanılmış Hak Sorunu.....	57
2.2.1. Maddi Zararın Hesaplanması.....	58
2.2.2. Maddi Tazminata Etki Eden Faktörler.....	59
2.2.2.1. SSK Peşin Değeri.....	59
2.2.2.2. Karşılıksız Yardımlar.....	61
2.2.2.3. Sürekli Bakım İhtiyacı.....	61
2.2.2.4. Yargıcın Tazminat Miktarının Belirlenmesinde Takdir Hakkı.....	62
2.2.2.5. İndirimde Uygulanacak Sıra.....	63
2.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	64
2.3.1. Destek Gücü ve Destek İhtiyacı.....	64
2.3.2. Evlenme Şansı İndirimi.....	66
2.4. Manevi Tazminat.....	66
2.4.1. Ölümle Sonuçlanan İş Kazalarında İşçinin Yakınlarının Tazminat Talebi.....	66
2.4.2. Manevi Tazminat Miktarının Değiştirilerek Onanması	
2.4.3. Manevi Tazminatın Bölünmesi.....	68
2.4.4. Manevi Tazminatın Takdiri.....	69
2.5. İbraname.....	70
2.6. Zamanaşımı.....	71
2.7. Faiz.....	72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE SORUMLULUK

1. Devletin Sorumluluğu.....	73
2. Sendikanın Sorumluluğu.....	74

3. İşçinin Sorumluluğu.....	75
4. Üçüncü Kişinin Sorumluluğu.....	77
5. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu	
5.1. İşverenin Sorumluluğunun Hukuksal Niteliği.....	78
5.2. İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı.....	80
5.3. İşverenin Sorumlu Olacağı İş Kazası ve Meslek Hastalığı	
5.4. Uygun İliyet Bağı.....	85
5.5. Uygun İliyet Bağının Kesilmesi.....	87
5.6. Asıl İşveren-Taşeron İlişkisinde Sorumluluk.....	88
5.7. Devralan İşverenin Sorumluluğu.....	90

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİNE YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ

1. 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri.....	93
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerinde Hakim Olan İlkeler.....	94
2.1. Önleyicilik ve Risklerle Kaynağında Mücadele.....	96
2.2. Risk Değerlendirmesi.....	103
2.3. Eğitim ve Bilgilendirme.....	105
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Yönetime Katılması	
3. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili İşyerinde Bulunan Örgütler.....	107
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	107
3.2. İşyeri Hekimleri.....	108
3.3. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis ve Teknik Elemanlar..	110
4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması Halinde İşçilerin Hakları	

5. Denetim ve Teftiş Görevi.....	117
6. İdari Yaptırımlar.....	117
6.1. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması.....	117
6.2. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması.....	118
6.3. İdari Para Cezaları.....	118
SONUÇ.....	120
KAYNAKÇA.....	125
ÖZGEÇMİŞ.....	132

ÖZET

İş kazası işçinin işyerinde ve eklentilerinde işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada onun için ifa ettiği işten dolayı, dıştan gelen bir etkenle aniden meydana gelen bir olay sonucu uğradığı kazadır. Ayrıca işçinin işi ile kaza arasında uygun nedensellik bağı bulunması gerekir. Bunun dışında işyerinde meydana gelmemekle beraber işyerine toplu taşıma araçları ile gelip giderken veya iş icabı işçinin işyeri dışına görevli gönderildiği zamanlarda veya emzikli sigortalı kadının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalarda iş kazası tanımına girmektedir. Kazadan söz edebilmek için işçinin bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması şarttır. Meslek hastalığı ise sigortalının çalıştığı işyeri şartlarından dolayı uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri biçiminde tanımlanmıştır.

İşveren işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. İşveren, iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmaması için, halin icabı olarak kendisinden beklenen gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almış ise, artık işverenin sorumluluğundan söz edilemeyeceği düşünülebilir.

Çalışanların sağlığını tehlikeye sokabilecek kaza ve hastalıkların önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak önlemlerle mümkündür. İş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin ortadan kaldırılması konusunda oldukça geniş bir mevzuat oluşturulmuş olmasına karşılık,, iş kazalarına engel olunamamıştır. Bunun nedeni ise, bu normların etkin bir biçimde uygulanamaması, denetim yetersizliği ve konuya çağdaş bir anlayışla yaklaşılmamasıdır.

ABSTRACT

Workplace accident is the type of accident that the employee is involved in as a result of an outside effect when he or she is working in or around the workplace under the authority of the employer for whom he or she is doing a job. Besides, there must be an appropriate casual relationship between the work of the employee and the workplace accident. In addition, even though the accident does not happen in the workplace, a workplace accident is also described as an accident if employee commute by public transport during his or her duty outside or during the time when the insured mother nurses her baby. It is essential that the employee has to suffer from physical or mental harm to define "accident". Work related disease is defined as a temporary or permanent disease, disablement, mental defect occur because of working conditions.

The employer must take workplace safety and health precaution because he or she -as an employer- must keep his or her employee safe from injury, damage or loss. If the employer takes the necessary workplace safety and health precautions expected from him or her, it can be considered that the responsibilities of his or her cannot be mentioned.

With preventing accidents and occupational diseases it is possible to protect the health and the safety of the employees. Despite comprehensive regulations concerning avoiding causes of workplace accidents and work occupational related diseases, workplace accidents cannot be prevented. The reason for this is not being able to implement those rules effectively, lack of control and not having a modern point of view on the issues.

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı Geen Eser
a.g.m.	: Adı Geen Makale
BK.	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
f.	: Fıkra
GSMH.	: Gayrı Safi Milli Hasıla
HD.	: Hukuk Dairesi
İHFD.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
K.	: Karar
md.	: Madde
RG.	: Resmi Gazete
SK	: Sayılı Kanun
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfaları arasında
S	: Sayı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TC	: Türkiye Cumhuriyeti

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çalışanların işyeri sınırları içinde ve dışında oluşabilecek risklere karşı korunabilmesini amaçlar. İş kazası ve meslek hastalıklarının nlenmesine yönelik çalışmaları da içinde barındıran bu tedbirler çalışma ortamında oluşabilecek tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik kuralları ve önlemleri de içermektedir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 78. maddesinde "Sağlık Bakanlığının görüşünü olarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır." hükmü getirilmiştir. Bu yasal düzenlemeden hareketle çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi iş verimliliğine dolayısı ile ekonomik kalkınmaya katkıda bulunur. İşçiler için iş kazasına uğrama ve meslek hastalığına yakalanma bakmakla yükümlü oldukları aileleri için de g durumlar meydana getirir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak harcamalar makinelerin de hasara uğrama riskini azaltır. Ayrıca işverenlerin Sosyal Sigortalar Kurumu karşısındaki rücu tazminat sorumluluğundan, ayrıca Borçlar Kanunu hükümlerine göre mağdur olan işçilere karşı ödemek zorunda kalacakları tazminatlardan kurtulmalarını sağlar.

Çalışmanın birinci bölümünde; iş kazası ve meslek hastalığının tanımı ve unsurları ile iş kazası sayılan haller ayrıntılı olarak anlatıldıktan sonra, özellikle Yargıtay içtihatları ile doktrindeki çeşitli görüşler karşılaştırılmak suretiyle, iş kazasının meydana geliş sebeplerinden bahsedilecektir.

İkinci bölümde, iş kazası ve meslek hastalığı halinde zarar gören işçilere ve bunların desteğinden yoksun kalanlara SSK Kurumunca sağlanan yardımlara kısaca değinilecek, oluşan maddi zararların tespiti usülleri ile bu zararın hesaplanması ve destekten yoksun kalkanlara sağlanan maddi ve manevi tazminatlardan sözedilecektir.

Üçüncü bölümde ise; devletin, sendikaların, işverenin, işçinin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sorumluluğundan bahsedilecektir.

Dördüncü bölümde ise; iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkartılan yönetmelikler ve bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden ayrıntılı olarak bahsedilecektir.

Çalışmanın amacı; iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası uygulamasında görülen sorunları ve bu konudaki Yargıtay kararlarını incelemek sureti ile iş kazası ve meslek hastalığına yol açan nedenlerin ortadan kaldırılabilmesi maksadı ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken önlemleri sıralamak suretiyle, özellikle ülkemizdeki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenemez yükselişini durdurabilmek için katkıda bulunmak, böylelikle insan hayatının kutsallığı bağlamında işçi ölümlerinin ve sakat kalmalarının önlenmesi, milli servetin ve işgücü kaybının en aza indirilmesi ve sonuç olarak ölüm ve yaralanma riski en aza inen işçilerin sosyal ve ekonomik olarak daha mutlu ve huzurlu ortamlara sahip olabilmelerinin önünü açabilmek olarak belirlenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

1. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Osmanlı Devletinde Tanzimat öncesi dönemde esas olan lonca sisteminde üretim teknolojisi ilkeldi, çalışan sayısı azdı, serbest teşebbüs tam benimsenmediğinden işveren sayısı da sınırlıydı. Modern anlamda ilk iş hukuku olarak niteleyebileceğimiz 1868–1876 yılları arasında çıkarılan Mecelle kanununda işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler yer almıştır. Osmanlı Devletinde çağdaş anlamda ilk sosyal güvenlik kurumu emeklilik hakkının gerçekleştirilmesi için 1806 yılında kurulan “Askeri Tekaüt Sandığı” ile başlamıştır. 1861 yılında ise, sivil memurlar için bir emekli sandığı kurulmuştur. ¹

Türkiye’de Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinde toprak ürünleri, deri, madencilik, dokuma, gıda, ağaç işleri gibi bazı iş kollarında endüstrileşme başlamışsa da, cumhuriyetin getirdiği endüstrileşme hareketine kadar endüstri ilişkileri bakımından sanayi öncesi topluma ilişkin özellikler göstermektedir. ²

10.9.1921 tarihinde çıkarılan 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” ile de kömür ocaklarında iş kazalarına karşı işverenlerin gerekli önlemleri almalarını zorunlu tutarak, kaza geçiren işçilere de gerekli maddi yardımın yapılmasını öngörmekteydi. Bu tüzükte 18 yaşından küçüklerin maden işlerinde çalışması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saatle sınırlandırılmıştır. Ayrıca iş kazasına uğrayan işçilerin ücretsiz tedavi edileceği, iş kazasında ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açabileceği bu tüzükte düzenlenmiştir. ³

¹ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 2000, ss., 268-269.

² Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, BASİSEN Yayınları, İzmir 1992, s. 160.

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

Çalışma hayatında “Modern Türkiye”yi kurma yolunda düzenlemelere yönelik tavsiye kararları, 1923 yılında İzmir’de toplanan “İzmir İktisat Kongresi”nde alınarak ve zaman içinde uygulamaya geçirilmiştir.⁴

1924 tarihli 818 sayılı Borçlar Yasası işçi ile işveren arasında hizmet akdi ve borç ilişkilerini düzenlemiştir. İşverenin işçinin sağlığını korumak için kendisinden beklenen her türlü tedbiri alacağı (m. 332), 1930 tarihli 1580 Sayılı Belediyeler Yasasında iş sağlığı ve güvenliğinin teftişine dair hükümler vardır. 1930 tarihli 1593 sayılı Hıfzısıhha Yasası da, kadın ve çocuk işçilerin korunması, işyerinde hekim bulunmasına ilişkin hükümler içerir. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile devlet işçi ve işveren ilişkilerine bütün yönleriyle müdahale etmiştir.⁵

Bazı sigorta dallarının kapsamına, işçi statüsünde çalışanlarında alınması amacıyla, 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı Kanunla “İşçi Sigortaları Kurumu” kurulmuştur. İlgili sigorta kanunlarını yürütmekle görevlendirilen bu kurumun faaliyete geçmesini takiben, 27.06.1945 tarih ve 4772 sayılı Kanunla iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, 02.06.1949 tarih ve 5417 sayılı Kanunla ihtiyarlık sigortası, 04.01.1950 tarih ve 5502 sayılı Kanunla da hastalık ve analık sigortasının uygulamasına başlanmıştır. (Daha sonra 30.01.1957 tarih ve 6900 sayılı Kanunla, 5417 sayılı Kanun kaldırılarak, malullük, ihtiyarlık ve ölüm sigortasına ilişkin yeni hükümler getirilmiştir.) İşçi statüsünde çalışanlara ilişkin sigorta kollarına ait çeşitli kanunlara dağılmış bulunan düzenlemeler, sosyal güvenlikle ilgili özel hükümler içeren 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesini takiben yeniden gözden geçirilerek, 17.07.1964 tarih ve 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu”nda birleştirilmiş; 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren söz konusu kanunun 136 ncı maddesiyle İşçi Sigortaları Kurumu’nun unvanı da, “Sosyal Sigortalar Kurumu” olarak değiştirilmiştir. Anılan tüm bu düzenlemelerle, memurlar, diğer kamu görevlileri ve işçiler sosyal güvenceye kavuşturulurken, bu güvenceden yoksun kalan ve toplumun önemli bir kesimini oluşturan esnaf,

⁴ Ayhan Gençler, **İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler**, http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a_gencler2.doc, 29.06.2006.

⁵ Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınevi, İstanbul 1988, s. 151 vd.

sanatkâr ve diğerk bağımsız çalışanların da sosyal güvenlik kapsamına alınması amacıyla, 01.10.1972 tarihinde çıkarılan 1479 sayılı Kanunla “Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğerk Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR)” kurulmuştur.⁶

İşçi sağlığı-iş güvenliği bakımından bu dönemin en önemli iki düzenlemesi, 1475 Sayılı “İş Kanunu” ile 1 Mart 1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunudur.⁷

Türkiye’de sosyal güvenlik hizmetleri için SSK, T.C. Emekli Sandığı ve BAĞ-KUR olmak üzere üç ana kuruluş teşkil edilmiştir. Bu arada, 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla 01.06.2000 tarihinde uygulamaya konulan “işsizlik sigortası”nı yürütmekle görevlendirilen Türkiye İş Kurumu(İŞ-KUR) da, istihdam alanındaki işlevlerinin yanı sıra, bu sigorta kolu açısından sosyal güvenlik hizmeti veren kuruluş niteliği kazanmıştır. 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe giren 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı Kanunla kurulan ve zaman içinde kuruluş kanununda çok sayıda ek ve değişiklikler yapılarak, faaliyetini genel müdürlük düzeyindeki teşkilat yapısıyla yaklaşık 55 yıl boyunca sürdüren SSK, 29.06.2000 tarih ve 4588 sayılı Yetki Kanununa istinaden, Bakanlar Kurulunca 24.08.2000 tarihinde kararlaştırılan 616 sayılı KHK ile “Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı” unvanıyla yeniden yapılandırılmıştır.⁸

1990’lı yıllarda sosyal güvenlik sistemi ile ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Ancak sosyal sigorta mevzuatı ve sigorta kurumlarının kurumsal yapısı ile ilgili önemli hukuki düzenlemeler 1999 ve 2003 yıllarında gerçekleştirilmiştir. “2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu” ile tarım kesiminde mevsimlik olarak çalışanlar ve “2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu” ile tarım sektöründe kendi adına çalışan çiftçiler sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır.⁹ 08 Eylül 1999 tarihli 4447 Sayılı Kanunla, Sosyal Sigorta

⁶ http://www.ydk.gov.tr/Genel_Rapor_2000/II.htm, 29.06.2006.

⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler**, Ankara 1997, s.17.

⁸ http://www.ydk.gov.tr/Genel_Rapor_2000/II.htm, 29.06.2006.

⁹ Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2005, s. 199.

Kurumları arasında norm ve standart birliği sağlamaya yönelik çok önemli düzenlemeler yapılmıştır.¹⁰

1983 yılında denetim hizmetlerinin İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na verilmesi üzerine, Genel Müdürlük, Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. Böylesine önemli bir alanda verilen hizmetin niteliğinin yükseltilmesi ve etkinliğinin artırılması amacıyla Bakanlığımız ana hizmet birimi olan İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 04.10.2000 tarih ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmış ve yeni görevlerle güçlendirilmiştir.¹¹

İş Sağlığı ve güvenliği konusunda Anayasada, Borçlar Kanununda, Umumi Hıfzısıhha Kanununda, Belediyeler Kanununda, Sosyal Sigortalar Kanununda ayrıntılı düzenlemeler vardır. Uygulama esaslarını belirlemek için çok sayıda tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır. İşçi sağlığı ve güvenliği konusu anılan mevzuat çerçevesinde daha çok iş hukuku içerisinde incelenmektedir.¹² İş kazaları ve meslek hastalıklarının tüm ayrıntılarıyla Sosyal Güvenlik Hukuku çerçevesinde incelenmesi olanaksızdır.¹³

Avrupa Birliği'ne sunulan Ulusal Program gereğince AB müktesebatına uyumlaştırma çalışmalarının bir sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat değişikliği kaçınılmaz olmuştur. AB'ye uyum sürecinde sosyal politika kapsamında üzerinde durulan en önemli konulardan biri çalışma hayatında sosyal tarafların karar alma süreçlerine aktif katılımıdır. Bu perspektifinin de etkisiyle 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Yasası ile, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni bir konsept benimsenmiştir. 4857 sayılı İş Yasası ve bu Yasa'ya dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde iş sağlığı ve güvenliği konusu işyeri, işçi, işveren ve Devlet yönünden ele alınmıştır. İşyeri

¹⁰ Yusuf Alper, **Türk Emeklilik Sisteminde Reform Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler**, TUSİAD, Yayın No: T200411/382, 2004, s. 30.

¹¹ http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?vazi_id=518&id=31, 01.06.2006.

¹² Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, 2. Baskı, 1994, s. 231.

¹³ Ali Nazım Sözer, "506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası" **Prof.Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'a Armağan**, İ.Ü.Hukuk Fakültesi Eğ. Öğ.ve Yard. Vakfı Yayını, Yayın No:4, İstanbul 1997, s. 407 vd.

ayırımı yapılmaksızın tüm işverenler yönünden işyeri çalışanlarını bilgilendirme ve gözetim konusuna özel önem verilmiştir, düzenlemelerde salt "işçi" Diğeryandan iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gerekli tüm önlemler, kurallar ve yasak davranışlar "işveren" odaklı bir tanıma oturtulmuş durumdaydı. Aynı şekilde işçileri bilgilendirme, eğitim ve denetim (gözetim) sistemli bir yükümlülük olarak benimsenmediği gibi, tehlike standartları ve bunları önleme çalışmaları arasında gerekli bağıntı da kurulmamış durumdaydı.¹⁴

Üretim sürecine giren her yeni madde, her yeni makine, araç ve gereç insan sağlığı, işyeri güvenliği çevre sağlığı ve çevre güvenliği için tehdit oluşturmaktadır. Bir bakıma yükselen refahın faturası, insanlığa iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirlenmesi olarak kesilmektedir. Sağlıklı çalışma ortamı ve çevresi iş barışının, hızlı ve sağlıklı kalkınmanın da ön şartıdır. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıkları sonuçları itibariyle insan hayatını ve sağlığını tehdit etmesinin yanı sıra işletmeleri de ağır faturalara mahkûm etmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu gerek maddi ve gerekse manevi kayıplar gelişmekte olan ülkelerin kalkınma çabaları önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Ödenmesi gereken fatura ise bu ülkelerin GSMH'nin önemli bir bölümünü teşkil etmektedir. Daha sağlıklı ve daha güvenli işyeri ortamı, daha verimli bir çalışmanın da ön koşuludur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal kalkınmanın belirleyici unsurları arasında yer almaktadır.¹⁵

2000 yılı SSK verilerine göre; en sık iş kazası 25–29 yaş grubunda, en sık meslek hastalığı vakası 40–44 yaş grubunda meydana gelmektedir. En fazla kazanın olduğu saatler 1 inci iş saatidir. En fazla 1 ila 3 işçi çalıştıran işyerlerinde iş kazası meydana gelmektedir. İş kazalarının sebep olduğu hasarların başında yırtıklar ve yaralar gelmektedir.¹⁶

¹⁴ Bekir Geçer, **Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2004, ss. 18–19.

¹⁵ <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>, 30.05.2006.

¹⁶ http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31, 30.05.2006.

Ülkemizde iş kazaları ürkütücü boyutlardadır. SSK istatistiklerine göre; 1999 yılında toplam 77.955 iş kazası, 1.025 meslek hastalığı olayında 1.333 kişi yaşamını yitirmiş, 3.407 kişi de sürekli işgöremezlik durumuna düşmüştür. 2000 yılında ise toplam 72.847 iş kazası ve 803 meslek hastalığı sonucunda 1.173 kişi yaşamını yitirmiş, 1818 kişi de sürekli işgöremezlik durumuna düşmüştür.¹⁷ İş kazaları nedeniyle her yıl milyonları bulan işgücü kaybı işletmelere ve ülke ekonomisine ağır bir fatura çıkarmaktadır.¹⁸

Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre 2004 yılında 83.830 iş kazası, 384 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların 841'i ölümle sonuçlanmıştır. 2004 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise, 1.983.410 dur. Bu rakamların yanı sıra SSK istatistiklerine yansımayan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kayıplar da ayrıca dikkate alınmalıdır. Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu maddi ve manevi kayıplar, ülke ekonomisi açısından fevkalade önemli boyutlara ulaşmaktadır. Bu nedenle ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği alanında çok ciddi tedbirlerin alınması mecburiyeti vardır.¹⁹

Tablo 1-İş Kazaları Sayısı

Yıllar	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
İş Kazaları Sayısı	87.960	86.807	93.318	91.895	77.955	74.847	72.367	72.344	76.668	83.830

Kaynak: SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

Ülkemizde iş kazaları ürkütücü boyutlardadır. SSK istatistiklerine göre; 2004 yılında 83.830 kişi iş kazası geçirmiş, 386 kişi ise meslek hastalığına yakalanmış, sonuçta 843 kişi iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden yaşamını yitirmiştir.

¹⁷ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2004, s. 222.

¹⁸ Gökhan Ofluoğlu, **İş Kazalarının İktisadi ve Dışsal Boyutları, Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 1997, s. 109.

¹⁹ <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>, 30.05.2006.

Tablo 2- İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm Sayıları

Yıllar	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm Sayıları	919	1.492	1.473	1.252	1.333	1.173	1.008	878	811	843

Kaynak: SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

İstatistik incelendiğinde, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle 1995 ve 2004 yılları arasında yıllık ortalama yıllık ortalama 1000 kişinin hayatını kaybettiğini görmekteyiz.

Tablo 3- İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Kaybedilen İş Günü Sayıları

Yıllar	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Kaybedilen İş Günü Sayıları	1.763.429	1.788.690	1.992.476	2.030.186	1.893.436	1.697.695	1.852.502	1.831.252	2.111.432	1.983.410

Kaynak: SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

2004 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise, 1.983.410 dur. Bu rakamların yanı sıra SSK istatistiklerine yansımayan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kayıplar da ayrıca dikkate alınmalıdır. Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu maddi ve manevi kayıplar, ülke ekonomisi açısından fevkalade önemli boyutlara ulaşmaktadır. Bu nedenle ülkemizde

de iş sağlığı ve güvenliği alanında çok ciddi tedbirlerin alınması mecburiyeti vardır.²⁰

Tablo 4-İş Yeri Sayısı

Yıllar	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
İş Yeri Sayısı	724.427	759.342	781.911	813.010	836.447	753.275	723.503	727.407	777.177	850.928

Kaynak : SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

Tabloya bakıldığında işyeri sayısının 1995 ile 2004 yılları arasında 720.000 den 850.000 e çıktığı görülmektedir.

Tablo 5- İşçi Sayısı

Yıllar	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Erkek	4.049.176	4.154.003	4.567.456	5.015.106	5.260.302	4.226.793	3.914.137	4.176.551	4.448.499	4.927.085
Kadın	251.560	470.327	499.239	543.476	571.913	1.027.332	972.744	1.046.732	1.166.729	1.254.303
Toplam	4.300.736	4.624.330	5.066.695	5.558.582	5.832.215	5.254.125	4.886.881	5.223.283	5.615.228	6.181.388

Kaynak : SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

1995 ten 2004 yılına kadar erkek işçi sayısının %25 artmasına karşılık, kadın işçi sayısının 5 katına çıktığı görülmektedir. Buradan, kadınların iş yaşamına daha aktif olarak iştirak etmeye başladıkları söylenebilir.

²⁰ <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>, 30.05.2006.

Tablo 6- Ölümün Ölüm Sebebine Göre Dağılımı

Yıllar	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
İş Kazası Sonucu	798	1.296	1282	1.094	1.165	731	1.002	872	810	841
Meslek Hastalıkları Sonucu	121	196	191	158	168	6	6	6	1	2
Toplam	919	1.492	1473	1.252	1.333	737	1.008	878	811	843

Kaynak: SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

İş kazası sonucu işçi ölümü sayısının 1995–2004 yılları arasında yıllık 700 ila 1300 kişi arasında değişmesine karşılık, meslek hastalıkları sonucu ölüm sayısının 1995–1999 yılları arasında bu sayının % 20 si ila % 25 i civarında olduğunu, hatta 2000- 2004 yılları arasında ise tekli rakamlara kadar indiğini görüyoruz. Bu istatistiklerden, meslek hastalıklarına karşı gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla bu sayının düştüğü söylenebileceği gibi, işçinin mesleğini bıraktıktan sonra ortaya çıkan meslek hastalıklarının ve sonucundaki ölümlerin tespit edilemeyerek normal ölüm gibi değerlendirilerek istatistiklere dahil edilmemiş olabileceği de akla gelebilir.

Tablo 7- Meslek Hastalıkları Sayısı

Yıllar	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Meslek Hastalıkları Sayısı	975	1.115	1.055	1.400	1.025	803	883	601	440	386

Kaynak: SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

1995- 2001 yılları arasında yıllık ortalama 1000 civarında seyreden meslek hastalıkları sayısının, 2002 yılından itibaren % 50- % 70 oranında azalmış olduğu söylenebilir. . Bu istatistiklerden, meslek hastalıklarına karşı gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla meslek hastalığı sayısının düştüğü söylenebileceği gibi, uzun vadede ortaya çıkan meslek hastalıklarının istatistiklere henüz dahil edilmemiş olduğu da söylenebilir.

Tablo 8- 2004 Yılı SSK İstatistiklerine Göre İş Kazalarının Kaza Tiplerine Göre Dağılımı

Vücudun Zorlanmasından İleri Gelen İncinmeler	%2,7
Vücudun doğal boşluklarına yabancı bir cismin kaçması	%3,2
Diğer nedenler	%3,7
Taşıtlar kazaları	%3,8
Düşmeler	%11,8
Makinelerin sebep olduğu kazalar	%13,4
Düşen cisimlerin çarpıp devirmesi	%15,6
Bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi batması, kesmesi	%37,8
Normal sınırlar dışındaki ısılarla maruz kalmak veya temas etmek	%2,3
Ölümlerle yaralama ve patlama sonucu	%5,70
TOPLAM	%100

Kaynak : SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

İş kazası tipleri incelendiğinde, kazaların 1/3 ünün bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi batması, kesmesi şeklinde meydana geldiği, ¼ ünün ise düşmeler ve düşen cisimlerin çarpıp devirmesi şeklinde oluştuğu görülmektedir.

Tablo 9-İş Kazalarının Sektörlere Göre Dağılımı

Toptan ve Perakende ticaret	%3,1
Gıda maddeleri	%3,6
Nakliyat	%4,8
Makine imalatı ve tamirâtı	%6,4
Kömür madenciliği	%6,5
Taş, Toprak, Kil, Kum vs. İmalâ	%6,6
Metal Mütea. Esas End	%6,7
Nakil araçların imalâ	%7,0
Dokuma sanayi	%8,1
İnşaat	%9,6
Metalden eşya imali	%13,8
Şahsi hizmetler	%2,9
Diğer	% 21,9
TOPLAM	%100

Kaynak: SSK 2004 Yılı İstatistikleri, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>

İş kazalarının meydana geldiği sektörler incelendiğinde ise, kazaların % 40 ının yapı işlerinde meydana geldiği dikkati çekmektedir.

2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

2.1. İŞ KAZASI KAVRAMI

2.1.1. İŞ KAZASININ TANIMI

Bireysel İş Hukukuna ilişkin düzenlemelerde iş kazası kavramını tanımlamaya yönelik herhangi bir hüküm yoktur. Her ne kadar 4857 Sayılı Kanunda işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik hükümler vardır; ancak, bu hükümlerin hiçbirinde iş kazası kavramı tanımlanmamıştır. Yine, Borçlar Kanununun 332. maddesinde iş sahibinin (işverenin) alacağı tedbirlerden söz edilmesine rağmen, iş kazası kavramının bir tanımı yapılmamıştır. İş Kazasının tanımına yönelik hükümlere Sosyal Sigortalar Hukukuna ilişkin düzenlemelerde yer verilmiştir. Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde, "iş kazası ve meslek hastalığının tarifi" kenar başlığı altında şu tanım getirilmiştir: a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, c) sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça zarara uğratan olaydır.

Sosyal Sigortalar Kanununun 5. maddesine göre, sigortalıların işlerini yaptıkları yerler işyeridir. Bunun dışında, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır (SSK. md.5/f.2).²¹

İş kazası, "Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde belirlenen hâl ve durumların birinde meydana gelen ve Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde sigortalı olarak nitelendirilen bir kişiyi; irade dışı, ani ve dışsal

²¹ Mehmet Can, **Açıklamalı- İctihath Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yaklaşım Yayınları, Ankara 1995, s.172.

nitelikteki bir kaza neticesinde hemen veya sonradan, bedenen veya ruhen zarara uğratan olay olarak da tanımlanabilir.²²

Borçlar Hukukunda “kaza sözcüğü yerine “fevkalade hal” veya “olağanüstü hal” kavramları kullanılmaktadır. Kaza ve mücbir sebep gibi borçlunun kusuru olmaksızın meydana gelen olaylar borcu ifayı imkânsız hale getirebilir. Kaza kavramı ile ilgili daha değişik tanımlar da mevcuttur.

Sosyal Sigortalar Kanunu 11. maddesi dışında, 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanununun 82. maddesindeki yollama hükmü ile, iş kazası kavramı belirlenirken SSK nun 11. maddesindeki düzenlemenin kıyasen uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununda kendi uygulama alanları açısından iş kazası kavramına ilişkin hükümler getirmiştir.

Türk Hukukunda iş kazası kavramı, iki yönlü bir kavramdır. İş kazası kavramı bir yönüyle Bireysel İş Hukukunu ilgilendirirken, diğer yönüyle Sosyal Sigortalar Hukukunu ilgilendirmektedir.²³ Sosyal Sigortalar Kanununda belirtilen durumlar dışındaki olayların iş kazası olarak kabul edilmemesi gerekir.

2.1.2. İŞ KAZASININ UNSURLARI

Her şeyden önce ortada bir kazanın varlığı, Bu kazanın sigortalı işçinin vücut bütünlüğünü bozması veya ölümüne neden olması, dış bir etkenle birdenbire meydana gelmesi, ayrıca olayla meydana gelen zarar

²²Yusuf Alper, **Türkiye de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Alfa Yayınları, Bursa 1999, s. 164.

Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2004, s. 226.

Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**,Beta Yayınevi, İstanbul 1990, s. 259.

İlhan Ulsan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluğu**, Kazancı Yayınevi, İstanbul 1990, s. 71.

²³ Ali Nazım Sözer, “Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları”, **Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C.2, Beta Basım Yayın, İstanbul 2001, s. 1893.

arasında bir nedensellik bağının bulunması ve bunun mesleki nitelikte olması iş kazası tanımının belli başlı unsurlarını oluşturmaktadır.²⁴

2.1.2.1. KAZAYA UĞRAYAN KİMSENİN SİGORTALI SAYILMASI

İş kazasına uğrayan kişi SSK 2. madde anlamında sigortalı sayılmalıdır.²⁵ Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar. Kanunun bu tanımı İş Kanunundaki İşçi tanımına benzer. İş Kanunu anlamında işçi sayılanlar genellikle SSK anlamında da sigortalı sayılırlar. Ancak İş Kanununa göre işçi sayılanların sigortalı sayılmamaları; yine işçi sayılmayan kimsenin de sigortalı sayılması olanağı da vardır.²⁶ SSK nun istisna 3. maddesi anlamında sigortalı sayılmayanlar arasında yer alan bir kimsenin uğradığı kaza iş kazası kabul edilmez. Çıraklık ve Meslek Eğitimi kapsamındaki çıraklar iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamındadır. Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi 26.06.1990 tarihli E. 1990/6647, K. 1990/7874 sayılı kararında, endüstri meslek lisesi öğrencisinin uğradığı kazayı iş kazası kabul etmiştir.²⁷

İş kazası sigortası kısa vadeli sigorta türlerinden olduğundan kazaya uğrayanın belirli bir süre sigorta primi ödemiş olması gerekmez. İşveren tarafından sigortaya bildirilmeyen ancak hizmet sözleşmesi ile çalışanlar da iş kazası sigortasından faydalanır.²⁸ Yargıtay'a göre de hizmet akdine dayanarak bir işveren tarafından çalıştırılan kimseler sigortaya bildirilsin ya da bildirilmesin sigortalı sayılır.²⁹ Yargıtay bir kararında; "Olayın iş kazası sayılması için kazaya uğrayan ile işveren arasında BK.313.maddesine göre hizmet sözleşmesinin mevcut olması gerekir" demiştir.³⁰

Bir işverene ait işyerinde hizmet akdiyle çalışan kişi 506 sayılı yasanın ikinci maddesi gereğince SSK kapsamında sigortalı olup davacı, yazılı bir

²⁴ Uluşan, a.g.e., s. 71.

²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Yalçın Bostancı, **Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık**, Kazancı Kitap, İstanbul 2004, s. 6vd.

²⁶ Zahit Gönencan, " 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalılık", **İş ve Hukuk**, Aralık 1991, s. 4.

²⁷ Ali Güzel, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay'ın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Semineri**, İstanbul 1992, s. 176.

²⁸ Yargıtay 10. HD.nin 5.10.1987 tarih ve E. 1987-4723, K. 1987-4893 sayılı kararı, **YKD**, Ocak 1988, s.120.

²⁹ Yargıtay 9.HD. nin , 27.5.1988 tarih ve E. 1988-4912, K. 1988-5332 sayılı kararı, **YKD**, Mart 1988, ss. 354-355.

³⁰ Erhan Ertürk, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Turhan Kitabevi, Ankara 1999, s.123.

hizmet akdi bulunmadığı halde, noterce düzenlenmiş tanık beyanlarını içeren ibranameye göre; davalının yanında hizmet akdine dayalı olarak 506 sayılı yasa kapsamında çalıştığı kabul edilerek ve davalının işinin görülmesi sırasında trafik kazasına maruz kaldığından, Yargıtay olayı iş kazası olarak nitelendirmiştir.³¹

Yargıtay başka bir olayda, Kazaya uğrayan ile Orman Bakanlığı arasında bir hizmet akdi ilişkisi bulunmadığı gerekçesiyle kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceğine, giderek davaya iş mahkemesinde bakılamayacağına karar vermiştir.³² Özellikle part-time işlerde iş sözleşmesinin geçerli olup olmadığı yönünde tartışmalı durumlar ortaya çıkabilir. Sigorta ilişkisini doğuran iş sözleşmesinin yasanın emredici kurallarına aykırı olması nedeniyle geçersiz sayılması durumunda, sigortalılık ilişkisi de geçmişe etkili olarak değil, ileriye yönelik olarak sona ermiş sayılacaktır. Bir başka deyişle, iş sözleşmesinin geçersizliği öne sürülene kadar geçerli kabul edilecektir³³. İşçi işe alınmakla sigortalı sayıldığına göre, olayın iş kazası sayılması için aranan ilk unsur olan kazaya uğrayanın sigortalı olma koşulu gerçekleşmiş olacaktır.³⁴

3308 Sayılı Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu Kapsamındaki çıraklar ve meslek eğitimi gören öğrenciler(Endüstri Meslek Lisesi Öğrencisinin uğradığı kaza Yargıtay tarafından iş kazası olarak kabul edilmiştir³⁵) hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmaya başladıkları andan itibaren, 506 Sayılı SSK kapsamında bulunan “iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından” faydalanırlar. İşe girdikten birkaç sonra işçinin uğradığı kaza iş kazası sayılmalıdır.³⁶

³¹Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 07.07.2005 gün E. 2005/7447, K. 2005/199 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-744..., 26.06.2006.

³²Yargıtay 21. HD.nin 21.9.2000 tarih ve E. 2000-5602, K. 2000-5932 sayılı kararı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara 2002, s.203.

³³Yargıtay 10.HD.nin 20.5.1997 tarih ve E.1997/3965, K. 1997/3791 sayılı kararı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi,**Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997**, İstanbul 1999, s.283,284.

³⁴ Ali Rıza Okur, “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul 1988, s. 310.

³⁵ Yargıtay 9. HD.nin 26.6.1990 tarih ve E.1990-6647, K.1990-7874 sayılı kararı, Yargıtay 10. HD.nin 20.9.1993 tarih ve E. 1993-1888, K. 1993-9625 sayılı kararı, **YKD**. Şubat 1994, s. 224 vd.

³⁶ Yargıtay 10. HD.nin 16. 11. 1987 tarih ve E. 1987-5969, K. 1987-6139 sayılı kararı.

Yargıtay iş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminatın ödettilmesi için açılan davada, bir kimsenin sigortalı olarak kabulü için yaş koşul olmayıp hizmet akdine dayalı olarak çalışması yeterli olduğuna, yasalarımızda salt 18 yaşın altında olan kişilerin çırak olarak kabulünü gerektiren bir hüküm de olmadığından hizmet sözleşmesiyle çalışan 18 yaşından küçük davacıyı sigortalı olarak kabul etmiştir.³⁷

Davacı davalı şirkete ait işyerinde çıraklık sözleşmesi uyarınca geçirdiği iş kazasında yaralanması nedeniyle tazminat istemiştir. Davacı 3308 sayılı kanuna tabi olarak davalı şirkette çalışan çırak öğrencidir. Çırak öğrencilerle işveren arasındaki ilişki hizmet akdinden kaynaklanmadığından, iş kanunu hükümleri uygulanmaz. Uyuşmazlığın Asliye Hukuk Mahkemesince incelenip çözümlenmesi gerekir.³⁸

SSK'nun "sigortalı sayılmayanları" tanımlayan istisna 3. maddesinde yer alan bir kimsenin uğradığı kaza iş kazası sayılmaz. 506 Sayılı Kanun kapsamında bulunmayan süreksiz tarım işçileri 1983 tarihli 2925 sayılı yasa ile isteğe bağlı olarak sigortalı kapsamına alındıklarından, bunlar iş kazasına uğramaları halinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin 506 Sayılı Kanunun ilgili maddeleri bu kişiler hakkında da uygulanacaktır.³⁹

2.1.2.2. KAZANIN GERÇEKLEŞMİŞ OLMASI

Doktrinde iş kazası genel olarak; sigortalıyı, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği aniden ve dıştan gelen ani ve çok kısa süreli bir etki ile bedenen veya ruhen zarara uğratan olay olarak tanımlanır.⁴⁰ Atabek, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kaza, sigortalının işveren otoritesi altında olup olmadığı araştırılmaksızın iş kazası sayılacağını belirtmiştir.⁴¹ Sigortalının SSK 11. maddede sayılan hal ve durumlardan birinde olması da gerekir. Dıştan gelen

³⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 05.07.2001 tarih ve E. 2001/5288, K. 2001/ 5325 sayılı kararı, YKD. Cilt 28, Sayı 5, Mayıs 2002, s. 772.

³⁸ Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 24.02.2005 gün E. 2005/1152, K. 2005/1731 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-1152...

³⁹ Güzel - Okur, a.g.e., s. 228.

⁴⁰ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu**, A.Ü. H.F. Yayınları, Ankara 1974, s. 5.

Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta Yayınevi, İstanbul 1998, s. 141.

A. Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2002, s. 237.

⁴¹ Reşat Atabek, **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul 1978, s.52.

ani olayın sigortalı tarafından istenilmemiş olması da gerektiğini savunan bazı yazarlar sigortalının kazanın meydana gelmesinde kastı varsa bunun iş kazası olamayacağını savunmaktadır⁴². Bazıları ise sigortalının olayda kendi kusurunun hatta kastının olmasının olayın iş kazası olmasına engel olmadığını savunmaktadır.⁴³ Atabek, şuur bozukluğu sonucu intiharın veya şüpheli intiharın işçinin bozulmuş iradesi sonucu meydana gelmiş olabileceğini belirterek iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır.⁴⁴ Yargıtay bir kararında sigortalının işyerinde intiharını iş kazası saymıştır.⁴⁵ Kanaatimizce de SSK 110 uncu maddesinde belirtildiği gibi, kasdı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıdan söz edildiğinden⁴⁶ sigortalı tarafından isteyerek gerçekleşen bir olay dahi iş kazası sayılmalıdır. Sigortalının işyerinde ara dinlenme sırasında yaralanması, ölmesi gibi, yasa koyucunun işyerinde meydana gelen kazalar arasında herhangi bir ayırım yapmayarak tüm kazaları iş kazası olarak nitelendirmek istediği bazı yazarlarca savunulmuştur.⁴⁷

Borçlar Hukuku açısından kaza ise, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden öngörülme, kaçınılması mümkün olmayan zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran bir olaydır.⁴⁸ SSK anlamındaki kaza ise Borçlar Hukukundan biraz farklıdır.⁴⁹ İş kazasının unsurlarını şöyle sıralayabiliriz:

a. Dıştan Gelen Bir Etken

Sigortalının ölümüne veya zarar görmesine yol açan olayın dış etki sonucu meydana çıkmış olması gerekmektedir. İş yerinde patlama, bir maddenin çarpması, düşmesi, elektrik cereyanına kapılma, yüksekte düşme, güneş çarpması bu kazalara örnek olarak verilebilir.⁵⁰ Sigortalı işçinin işi ile ilgili olmayan bir trafik kazasında beyin sarsıntısı geçirdikten birkaç gün

⁴² Ferit Hakkı Saymen ve Münir Ekonomi, **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İstanbul 1966, s. 85, Eren, a.g.e., s.10, Tuncay a.g.e., s. 239.

⁴³ Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara 1985, s. 117.

⁴⁴ Reşat Atabek, **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul 1978, s.266.

⁴⁵ Yargıtay 10 HD. nin 29.3.1979 tarih ve E.1978-8413, K.1979-2759 sayılı kararı, **YKD**. Ağustos 1979, s. 1167.

⁴⁶ Güzel- Okur, a.g.e., s. 228.

⁴⁷ Memduh Yeleğçi, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara 2000, s. 136.

⁴⁸ Tekinay/ Akman/Burcuoğlu/ Altop, **Tekinay Borçlar Hukuku**, 7. b., İstanbul 1993, s. 1000.

⁴⁹ Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2002, ss. 237-238.

⁵⁰ Türker Yalçınduran, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası", **Yargıtay Dergisi**, Ocak-Nisan 1999, s. 153 vd.

sonra işyerinde kanama geçirip ölmesini iş kazası olarak yorumlamayan Yargıtay, gece bekçiliği yapan sigortalının işyerinde iken geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmasına dayanarak, bu durumun iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁵¹

Alman Hukukuna göre iş kazası bedeni etkileyen, ani alışılmışın dışında, dıştan gelen zarar verici olay olarak tanımlanmaktadır.⁵²

Dıştan gelen etken iş kazası ile meslek hastalığının da farkını belirler. Kişinin dıştan gelen bir etkiyi engellemek için ani bir harekette bulunması sonucu ayağının kırılması, eşya ile doğrudan bir teması olmamasına rağmen kaza olarak kabul edilebilir. Aynı şekilde ruhsal bir bunalım sonucu meydana gelen intihar olayında da eşya ile beden arasında temas meydana gelmemesine rağmen iş kazasının varlığı kabul edilmektedir. Dıştan gelen etken geniş açıdan yorumlanmalıdır.

b. İstenilmeyen Bir Olay

Sigortalının işyeri sınırları içinde intihar etmesi sonucu meydana gelen ölüm olayında her ne kadar dış etki olmadığı düşünülebilirse de, intihar eylemi gerçekleşikten hemen sonra ancak ölümden hemen önce kişinin intihar iradesinden vazgeçtiği ancak ölmesi nedeniyle bunu eyleme dökmesinin mümkün olmaması nedeniyle gerçekleşen ölüm olayı iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁵³ Çalıştığı sırada zehirli bir sıvı içen işçi, bu sıvıyı içme konusunda iradesi bulunmasına rağmen, zehirli olduğunu bilerek intihar kastı ile bu sıvıyı içmiş ise iş kazasından bahsedilemez. Öğretide bazı görüşler kazaya neden olan olayın ve bu olayın sonuçlarının zarara uğrayan tarafından istendiği, bu olayda zarara uğrayanın iradesi olması halinde iş kazası sayılmamaktadır.⁵⁴ Ancak bizim de katıldığımız ikinci görüşe göre, sigortalının kendi kusuru sonucu uğradığı kaza da iş kazası sayılır. Sigortalının kasdı bir olayın iş kazası sayılmasına engel değildir. Sigortalının

⁵¹ Y21HD., 21.11.2002, E.2002/9004, K. 2002/10005, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s.342

⁵² Ali Nazım Sözer, “506 sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası”, **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan**, İ.Ü.Hukuk Fakültesi Eğ. Öğ.ve Yard. Vakfı Yay., İstanbul 1997, s.408.

⁵³ Bekir Geçer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2004, ss. 26–27.

⁵⁴ Ulusan a.g.e., s. 72.

kasdı kurumca yapılacak parasal yardımların kapsamını etkiler sağlık yardımları açısından olumsuz bir sonuç doğurmaz.⁵⁵

İş yerinin eklentilerinde (servis aracı, lojman, kreş, kantin vb.) meydana gelebilecek bir intihar olayı iş kazası sayılabilir. 506 sayılı SSK yasasının 11. maddesi *iş kazası ve meslek hastalığı* kavramını düzenlemektedir. Maddeye göre iş yerinde ve eklentilerinde meydana gelecek bir olayın iş kazası sayılması için olayın sigortalıyı beden ve ruh açısından zarara uğratması gerekmektedir. İş yeri kavramına, iş yerinin eklentisi olarak kabul edilen bölümlerde girmektedir. (506 S.K., 5/a) Bir işçinin geçirdiği bunalım sonucu mesai bitimine yakın işyerini terk ederek lojman olarak tahsis edilen aynı işyerine ait bölümde kendini asarak intihar etmesi şeklinde gerçekleşmiştir. Bu olay SSK tarafından iş kazası olarak kabul edilmiş ve kurumca anılan müteveffa işçinin hak sahipleri ve diğer giderler için yapılan masraflar açısından işverene rücu davası açılmıştır. Yerel mahkeme davanın reddine karar vermiştir. Bunun üzerine konu yüksek mahkemeye intikal etmiştir. Yargıtay konuyu öncelikle olayın iş kazası olup olmadığı yönünden incelemiştir. Kararda olayın iş kazası olup olmadığı konusundaki görüş şöyledir⁵⁶:

“ Şu hale göre 506 sayılı yasanın 11-a maddesinde tarif edildiği üzere sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatahanesinde diğer bir anlatımla sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur. Bu bakımdan olayı iş kazası saymayan mahkeme kararı isabetsizdir”(Y.9.H.D. E.2004/4465, K.2004/6425)⁵⁷

Kararın bu bölümünden açıkça anlaşılacağı üzere olay iş kazasıdır. Konunun bunun dışında kalan diğer önemli bir yönü de işverenin iş kazası sayılan bu olaydan dolayı sorumlu tutulup tutulamayacağıdır. Çünkü dava konusundan da anlaşılacağı üzere SSK işveren aleyhinde rücu davası açmıştır. Yüksek mahkeme yine aynı kararında işverenin sorumluluğu

⁵⁵ Emine Tuncay Kaplan, “Sigortalının Kusurunun Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorumluluğuna ve Rücu Hakkına Etkisi”, **Kamu-İş**, Nisan 1992, s. 13 vd.

⁵⁶ Hüseyin İrfan FIRAT, İşverenler, Çalışanlarınızın Ruh Sağlığını da Koruyun, İşyerinde İntihar İş Kazası Sayılıyor, http://www.alomaliye.com/huseyin_firat_intihar.htm, 10.05.2006.

⁵⁷ http://alomaliye.com/huseyin_firat_intihar.htm#_ftnref3, 12.05.2006.

açısından ise şöyle görüş bildirmektedir ;” 506 sayılı yasanın 11.maddesindeki iş kazası oluşturduğu belirtilen haller daha çok iş veya işin yürütümü ile ilgilidir. Zira 11.madde de sayılan haller, işçinin işverenin otoritesi ve sorumluluğu altında bulunduğu durumlardır.(Y.9.H.D. E.2004/4465, K.2004/6425)⁵⁸

O nedenle işverenin sorumluluğu altında çalıştırdığı sigortalının güvenliği beden ve ruh sağlığı için gerekli tedbirleri almak yükümü var ise de bu hal her zaman için zorunlu değildir. Belirtelim ki, böyle bir ilgi ve ilişki (illiyet) söz konusu olmadığı hal ve durumlardan birinde dahi meydana gelen bir olayın iş kazası sayılması mümkündür. Sözelimi intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen yasanın 110.maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve onun halefi olanlar kuruma karşı sorumlu tutulamaz. Kararın yukarıda sunduğumuz bölümü intihar eyleminin iş kazası sayılması için olayın işyerinde gerçekleşmesinin yeterli olduğunu, intihar olayında işverenin sorumluluğunun ya da ihmalinin olup olmamasının bu açıdan bir öneminin olmadığı vurgulanmaktadır. Son cümlede ise olayla işveren arasında bir nedensellik bağının bulunmayacağından dolayı işveren ve haleflerinin kuruma karşı bir sorumluluğunun olmayacağı belirtilmektedir. Ancak karar bu cümle ile sona ermiyor ve konunun esas işveren ve vekillerini ilgilendiren yanı da sanırız bu son bölüm⁵⁹:

“ Hükme dayanak alınan bilirkişi raporu iş sağlığı ve iş güvenliği açısından iş yeri koşullarını irdelememiş olmakla yetersiz bulunmuştur. Gerçekten bu tür olaylarda olayın iş kazası olması yanında işverenin iş yasalarının ön gördüğü biçimde “ iş sağlığı ve güvenliği” önlemlerini almış olup olmadığı, bu bağlamda işverenin sorumluluğunun bulunup bulunmadığı, iş yerindeki çalışma koşulları da irdelenmek suretiyle sonuca varılmalıdır. Bu bağlamda mahkemece yapılacak iş; gerekirse yerinde keşif yapılmak suretiyle olayın

⁵⁸ http://alomaliye.com/huseyin_firat_intihar.htm#_ftnref3, 10.05.2006.

⁵⁹ Hüseyin İrfan FIRAT, İşverenler, Çalışanlarınızın Ruh Sağlığını da Koruyun, İşyerinde İntihar İş Kazası Sayılıyor, http://www.alomaliye.com/huseyin_firat_intihar.htm, 10.05.2006.

özelliği de gözetilerek dalında uzman tıp doktorunun da katılımıyla iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bilirkişi heyeti marifetiyle durum etraflıca incelenerek sonucuna göre işverene yüklenecek sorumluluk (kusur) durumu saptanması durumunda dava kusur oranında kabul edilmeli, aksine işverene atfı kabil herhangi bir yükümlülük tespit edilmemesi durumunda ise dava şimdiki gibi reddedilmelidir. Açıklanan maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Yargıtay 9.H.D. E.2004/ 4465, K.2004/6425)⁶⁰

Karar sonucundan da anlaşılacağı gibi olay her ne kadar bir intihar da olsa iş kazası sayıldığından yine de bilirkişi tarafından daha detaylı bir keşif yapılmalı ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gerekli tedbirler bakımından işverenin bir kusuru var ise bu kusur oranında işverene sorumluluk yüklenmelidir. İşverenin kusuru ya da ihmali söz konusu değilse dava reddedilmelidir.

c. Ani Olması

İş kazalarına neden olan etki genellikle kısa bir zaman aralığında aniden ortaya çıkmaktadır. Örneğin gazdan zehirlenme sonucu ölüm gibi. Oysa meslek hastalığı uzun bir zaman parçası içinde tekrarlayan olaylar sonucu meydana gelmektedir. İş kazası ile meslek hastalığını birbirinden ayıran en önemli fark bu süredir.⁶¹ İş kazasında müdahalenin ani olması yanında şiddetli olması da söz konusudur. Genellikle şiddetli bir müdahale vücutta travma meydana getirebilir. Ancak kuvvetli bir ses de kulağı sağır, kuvvetli bir ışık gözü kör edebilir. Bir kazaya tanık olma ruhsal bunalım yaratabilir. Ancak bahsi geçen şiddetli müdahalenin iş kazasına sebep sayılabilmesi için, meydana gelmeden evvel bilinmesi, beklenmesi ve suretle önlenmesi mümkün olmamalıdır⁶².

Yargıtay, işyerinde geçirilen beyin kanaması ile oluşan felci iş kazası olarak kabul etmiştir Karara konu olan olayda, gece bekçiliği yapan sigortalı işyerinde iken geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmuştur.

⁶⁰ Hüseyin İrfan FIRAT, İşverenler, Çalışanlarımızın Ruh Sağlığını da Koruyun, İşyerinde İntihar İş Kazası Sayılıyor, http://www.alomaliye.com/huseyin_firat_intihar.htm, 10.05.2006.

⁶¹ Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta, İstanbul 2002, s. 239.

⁶² Güngör Turan, “Bağ-Kur Kanunu Açısından İş Kazası Kavramı ve Hukuki Sorunlar”, **Kamu-İş**, C.3, S.4, Temmuz 1994, s.115.

Uyuşmazlık sigortalının uğradığı felcin iş kazası olup olmadığı noktasındadır. Yargıtay, sigortalının işyerinde çalışmakta iken felç olmasına dayanarak, bu durumun iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁶³ Doktrinde de iş kazasının iş yerinde meydana gelmiş olması durumunda kazanın işle ilgili olup olmadığına, işverenin otoritesi altında meydana gelip gelmediğine bakılmaksızın kaza olarak kabul edilir. Ancak kazanın, zarar görenin iradesi dışında, harici ani ve şiddetli bir müdahale sonu bedende arıza meydana getirmesi gereklidir. Borçlar Hukukundaki kaza kavramı daha farklıdır. Borçlar Hukuku anlamında borçluyu borçtan kurtaran kazanın önceden öngörülememesi, Kaçınılmaz olması ve istenmemesi gerekirken, Sosyal Sigortalar Hukukunda, sigortalının kendi kusuru ile uğradığı kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Hatta sigortalının intiharı bile işyerinde vuku bulması koşulu ile iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁶⁴

2.1.2.3. UYGUN İLLİYET BAĞI

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.⁶⁵ Sigortalının vücut bütünlüğünün kaza nedeniyle zarar görmesi halinde illiyet bağından söz edilmektedir. Yargıtay verdiği birçok kararında bu anlamda uygun illiyet bağının varlığını aramıştır. Bir olayda, sigortalı işyerinde sıva yaparken iskeleden ayağı kaymış ve ayağında bir sıyrıma meydana gelmiştir. Bu olaydan 8 gün sonra bu kişi septi-semi şoku nedeniyle böbrek yetmezliğinden ölmüştür. Yargıtay, ayak sıyrılması olayı ile septi-semi hastalığı ve akut böbrek yetmezliği arasında uygun neden-sonuç bağı var ise, olay SSK.11/A

⁶³ Yargıtay 21. HD.nin 21.11.2002 tarih ve E.2002-9004, K. 2002-10005 sayılı kararı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s.342.

⁶⁴ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s.342.

⁶⁵ İlhan Uluşan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yayınevi, İstanbul 1990, s. 73 vd.

hükmü çerçevesinde iş kazası sayılacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da Özel Dairenin bu kararını yerinde bulmuştur(YHGK., 7.3.1990, 10-40/147).⁶⁶

İş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminat davasında, Sosyal Sigortalar Kurumundan davacının iş kazası sonucu oluşan % 13.1 iş göremezliğin, 15.03.2002 tarihinde malülen emekliliğe neden olan 2/3 oranında işgücü kaybına etkisi olup olmadığı, etkisi var ise ne oranda olduğu sorularak, alınacak cevaba göre davacının maddi zararının tespiti gerekir.⁶⁷

Yargıtay'ın bir başka kararında, davacı, babasının işyerinde çalışırken kaza geçirdiğini ve bu kaza sonucunda öldüğünün tespitini istemiştir. Yerel mahkeme, ölümün beyindeki tümörün ameliyatı sonucu meydana geldiği kanısına vararak, davayı reddetmiştir. Ancak, sigorta müfettişinin raporu ve eki tutanağından, işçinin işyerinde ağır bir demir kapıyı taşıırken düştüğü ve çok ağır olan kapının altında kaldığı, baygın olarak hastaneye kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Bu olayda Yargıtay, ölen sigortalıya ait tüm röntgen, tedavi ve teşhis, ameliyat ve sair ilgili belgeler ile dava dosyası da göz önünde tutularak, travmatoloji uzmanlarından oluşan bir bilirkişi kurulundan, ölümün kaza sonucu meydana gelip gelmediğinin araştırılmasının ve sonucuna göre karar verilmesinin gerektiğini bildirmiştir(YHGK., 7.3.1990, 10-40/147).⁶⁸

Yargıtay bir başka kararında, “deri balyalarının kaldırılması ile beyin kanaması arasında uygun neden-sonuç bağı varsa, diğer bir deyişle, bu balyaların kaldırılması sırasında sarf edilen fazla efor ölümü meydana getirmişse...” olayı iş kazası kabul etmiştir.(YHGK., 7.3.1990, 10-40/147).⁶⁹

Zararın, kazanın üzerinden uzun zaman geçtikten sonra ortaya çıkması halinde nedensellik bağının tespiti daha zor olmaktadır. Yargıtay'ın

⁶⁶ Yalçın Bostancı, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, <http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html>,10.05.2006.

⁶⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 01.03.2005 gün E. 2005/1119, K. 2005/1896 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-111..., 26.06.2006.

⁶⁸ Yalçın Bostancı, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, <http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html>,10.05.2006.

⁶⁹ Yalçın Bostancı, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı ,<http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html>,10.05.2006.

2002 yılında verdiği bir karara konu olan olay, nedensellik bağının tespiti bakımından önem taşımaktadır. Karara konu olan olayda, 1991 yılında meydana gelen kazada davacının sağ gözüne metal çapağı kaçmış, sigortalı tedavi görerek iyileşmiş, aradan yedi yıl geçtikten sonra kurumuş bir boya nedeniyle sağ gözünde yeniden bir araz ortaya çıkmıştır. Davacı, arazın, 1991 yılında meydana gelen kaza sonucu olduğu iddiasıyla, maddi ve manevi tazminat davası açmış, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Ancak Yargıtay 21. Hukuk Dairesi “zararlandırııcı olay ile meydana gelen araz arasında” nedensellik bağının kurulmamış olması ve maddi olgu ve zararlandırııcı olayın hangi nedene bağlandığının saptanmaması gerekçeleriyle kararı bozmuştur(YHGK., 7.3.1990, 10-40/147).⁷⁰

a. Sigortalının Gördüğü İşle Kaza Olayı Arasındaki Bağlantı:

İşçinin geçirdiği her kaza kuşkusuz iş kazası değildir. Meydana gelen kaza ile görülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Kaza sigortalının gördüğü iş sonucu meydana gelmelidir. Yani işin görülmesi ve yürütülmesi sırasında meydana gelen kaza her somut olayın kendi koşulları içerisinde değerlendirilmelidir. Mezbaha işçisinin sarhoş olduğu sırada hayvan keserken bıçağı yanlışlıkla kendi bacağına saplayarak kan kaybından ölmesi olayı Yargıtay tarafından iş kazası sayılmıştır.⁷¹ Yargıtay burada kusurlu olan sigortalıyı irade dışı meydana gelen olayda sigortalının kaza öncesi çalışabilir durumda olmasını, sarhoş olmasına rağmen elinden iş geliyor olmasını, işverenin otoritesi altında bulunmasını ve kaza ile görülen iş arasındaki uygun illiyet bağını baz alarak sigortadan yararlandırmıştır.⁷² Yargıtay bir başka olayda, sigortalının, işveren tarafından işyeri ile ilgili malzemeleri almak üzere gönderildiği toptancıdan dönerken makul süre içerisinde dönüş yolunda başka bir dükkânda çay içerken öldürülmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiştir.⁷³

⁷⁰ Yalçın Bostancı, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, <http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html>,10.05.2006.

⁷¹ Yargıtay 10. HD.nin 23.03.1992 tarih ve E. 1991-12579, K.1992-3624 sayılı kararı,**YKD**, Mayıs 1992,

⁷² Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta, İstanbul 2002, s. 240.

Halid Kemal Elbir, **İş Hukuku**, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987, s. 42.

⁷³ YHGK. nun 05.06.1996 tarih ve E. 1996-228, K. 1996-254 sayılı kararı, Utkan Araslı, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Turhan Kitabevi, Haziran 2002, s. 443.

İllyet bağının mücbir sebep, üçüncü kişinin veya zarar görenin ağır kusurlu eylemi ile kesildiği kabul edilmektedir. Bir kazanın iş kazası sayılması ile işverenin bundan sorumlu tutulması aynı şeyler değildir. İşveren meydana gelen kazanın işin yürütülmesi ile ilgisi bulunmadığını kanıtlayabilir. İşçi kaza meydana geldiği sırada işverenin çıkarlarına hizmet ediyorsa, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu kabul edilmelidir. İşçinin ehliyetsiz olarak elektrik arızasını gidermek amacıyla trafoya girdiği sırada kazaya uğraması iş kazası sayılmış ancak işverenin bu konuda verilmiş talimatı olmadığından sorumlu tutulmamıştır. İşyerinde verilen yemek, kahve molası ve sosyal etkinlikler sırasında hatta belirli bir program dahilinde işyeri sınırları içinde yapılan sporlarda meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır.⁷⁴

İşçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada geçirdiği kaza karine iş kazası olarak iş kazası olarak nitelendirilebilir. Ancak işçi SSK 11/A da sayılan hal ve durumlarda dahi işverenin otoritesi altında sayılmayacak bir biçimde zarar görmüş olabilir. Mesela işverenin talimatı ile bir işe giderken yolda karıştığı kavga sonucu yaralanma olayı iş kazası sayılmaz. Çünkü kavga sırasında işçi işverenin otoritesi altında değildir ve kavganın da yaptığı işle bir ilgisi yoktur. Öğretide, işçinin işyerine ayak bastığı andan işyerini terk ettiği ana kadar, hatta ara dinlenmelerde de, işverenin otoritesi altında olduğu ve bu nedenle SSK nun koruyucu hükümlerinden faydalanması gerektiği savunulmaktadır. İşçinin işverenin çıkarlarına hizmet etmesi onun otoritesi altında bulunduğu da bir göstergesidir. Bu görüş Yargıtay kararlarına da yansımıştır. Kural olarak iş saatleri içinde meydana gelen kaza iş kazası sayılmalıdır. Fazla çalışma saatleri de iş saati sayılır. İşyerinde olmayan ancak işveren tarafından yürütülen iş dolayısı ile meydana gelen kazalar da yine iş kazasıdır. İşe gidip gelirken meydana gelen kaza kural olarak iş kazası sayılmaz. Ancak toplu olarak işe getirilip götürülürken yolda geçen süreler iş süresinden sayıldığı için, bu sırada meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır.⁷⁵

Kazanın olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre meydana gelen zararı gerçekleştirilmeye elverişli nitelikte olması gerekir.

⁷⁴ Can Tuncay, a.g.e. ss. 240–241.

⁷⁵ Uluşan, a.g.e., ss. 74–78.

Kazanın işçinin gördüğü işin sonucu meydana gelmesi gerekir. SSK 11/A maddesindeki durumlarda işçinin işverenin otoritesi altında olduğu karine olarak kabul edilir. İşverenin meydana gelen zarardan sorumlu tutulabilmesi için işverenin iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranışı ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının kurulması lazımdır. İşçi işyerinde bulunduğu sürece SSK koruyucu hükümlerinden en geniş bir şekilde faydalanmaktadır. İşyerinde bulunan ve iş süreleri içindeki sigortalının, işverenin otoritesi altında bulunduğu karine olarak kabul edilmektedir. Sigortalının işverenin çıkarlarına hizmet etme durumunda iken, işverenin otoritesi altında bulunduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışma süreleri de iş süresinden sayıldığından bu sürelerde meydana gelen kazalar da iş kazası sayılır. Yine işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelen kazalar da iş kazası sayılır.⁷⁶

b. Kaza Olayı İle Uğranılan Zarar Arasındaki Bağlantı:

Olayla zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Ancak bu illiyet, olayların normal akışına uygun, genel yaşam deneyimlerine göre gerçekleşen türden zararı meydana getirmeye elverişli, ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran bir nedense uygun illiyet bağı olarak kabul edilir.⁷⁷ Sigortalının uğradığı zararın meydana gelen olay neticesi ortaya çıktığı ispatlanmalıdır. Eğer sigortalının uğradığı zarar olayların doğal akışına göre faaliyetin beklenmeyen bir sonucu ise, o zaman uygun nedensellik bağından söz edilemez.⁷⁸ İşyerinde güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan sigortalı tam iyileşmeye başlarken kalp krizinden ölürse bu iş kazasına bağlanamaz. Veya işyerinde üzerine dökülen benzinin eve gelince alev alarak ölen sigortalı da iş kazasından ölmüş kabul edilemez. Hukukumuzda SSK 103/1 hükmüne dayanarak iş kazasına uğradığı tarihten itibaren 1 yıl içinde meydana gelen ölümlerde o ölüm olayının o kaza sonucu meydana geldiği, kazadan 1 yıl sonra meydana gelen ölüm olaylarında ise nedensellik bağının kesildiği ileri sürülmektedir. Yargıtay ise tartışmalı bir kararında iş kazası sonucu felç olan sigortalının adam öldürme suçu

⁷⁶ Güzel- Okur, a.g.e., ss. 229-230.

⁷⁷ Fikret Eren, a.g.e., s.12.

⁷⁸ Tunçomağ, a.g.e., s.264.

nedeniyle girdiği cezaevinde kazadan 12 yıl sonra bakımsızlık nedeniyle ölmesini iş kazası ile ilişkilendirmiştir.⁷⁹ İşveren tarafından kendisine görev verilmeden, gece çalışması bulunmadığı halde, gece Samsun dan Ankara ya traktörle seyrederken meydana gelen kazada ölen sigortalının olayı iş kazası sayılmamıştır.⁸⁰ İşçinin iş saati sona erdikten sonra arkadaşları ile içki içip inşaattan düşmesi iş kazası sayılmamıştır.⁸¹

Sigortalı işverenin emir ve talimatı(otoritesi) altında bulunduğu sırada bir kazaya uğramışsa illiyet bağı gerçekleşmiştir, dolayısı ile kaza iş kazasıdır. Ancak işverenin otoritesi altında bulunma ölçütü yalnız başına birçok olayın iş kazası olarak belirlenmesini kolaylaştırmasına rağmen, her olaya uygulanabilecek genel bir ölçüt değildir. Her somut olay kendi koşullarında değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır. Yargıtay içtihatlarında da bu illiyet bağının gerçekleşip gerçekleşmediği üzerinde titizlikle durulmuştur. Sigortalının işverene ait malı kurtarmak için denize dalması sonucu ölümü(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 8.10.1971 gün ve E.1971/7035, K. 1971/21158 sayılı kararı)⁸², işyerindeki balyaları kaldırma sırasında harcanan efor sonucu geçirilen beyin kanaması arasındaki illiyet bağının ispatlanabildiği durum(Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 10.12.1976 gün ve E. 1976/4160, K. 1976/8438 sayılı kararı)⁸³ iş kazası olarak kabul edilmesine rağmen, sigortalının izinli iken düğün dönüşü arkadaşı tarafından kasten yaralanması(Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 30 Kasım 1982 gün ve E. 1982/43227, K. 1982/5318 sayılı kararı)⁸⁴, yine sigortalının iş kazası sonucu yaralanıp hastanede tedavi gördükten sonra memleketine giderken geçirdiği trafik kazası iş kazası sayılmamıştır(Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 25.5.1989 gün ve E. 1989/3064, K. 1989/4630 sayılı kararı)⁸⁵ Yine Yargıtay iş kazası ile meydana gelen ölüm olayı arasındaki illiyetin saptanabilmesi için uzman bilirkişi heyetinden mütalaa alınması gerektiğine de hükmetmiştir(Yargıtay

⁷⁹ HGK.nun 16.11.1994 tarih ve E.1994/ 9-489, K.1994-688 sayılı kararı, **YKD**. Ağustos 1995. 1189, Can Tuncay, a.g.e., s. 245

⁸⁰ Yargıtay 21. HD.nin 3.4.2001tarih ve E. 2001-1221, K. 2001-2561 sayılı kararı, Araslı, a.g.e. s. 446.

⁸¹ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, Ankara 2003, s.289.

⁸² Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara 1985, s. 121.

⁸³ Güzel- Okur, a.g.e., s. 236.

⁸⁴ Çenberci, a.g.e., s. 122.

⁸⁵ YKD. Eylül 1989, s. 1272.

10. Hukuk Dairesinin 29.6.1992 gün ve E.1992/6593, K. 1992/7491 sayılı kararı, YHGK. nun 7.3.1990 gün ve E. 1990/10-40, K. 1990/147 sayılı kararı)⁸⁶ Uygun illiyet bağı yoksa işveren sigortaca karşılanmayan zararı tazminle sorumlu tutulamaz.⁸⁷

Meydana gelen olay ile zarar arasındaki nedensellik bağı, mücbir sebep(zorlayıcı neden), zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru ile kesilebilir. Bu durum kusursuz sorumluluk hallerini teşkil eder ve bu gibi hallerde işveren meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından sorumlu tutulamaz.

2.1.2.4. KAZANIN SİGORTALIYA BEDENEN VE RUHEN ZARAR VERMESİ

Meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının kırık, çıkık, sıyrık, sağırılık, körlük gibi bedence veya psikolojik rahatsızlık gibi ruhen zarara uğraması gerekir. İngiliz ve Alman hukukunda ruhsal arızalar iş kazasına dahil edilmiştir. Sigortalının kazadan bir süre sonra rahatsızlanarak ölmesi, eğer olayla rahatsızlık arasında nedensellik bağı kurulabildiği takdirde iş kazası kabul edilir. Ancak zararın Kurumca yardım yapılabilecek önem ve derecede olması gerekir, yoksa ufak tefek sıyrıklar iş kazası sayılmazlar. Sigortalının eşyalarında meydana gelen zararlar iş kazası kavramı dışındadır. Protezlerde meydana gelen zararlar ise tartışmalıdır.⁸⁸

Yaralanma ve ölüm gibi işçinin vücut bütünlüğüne bir zarar gelmiş olabileceği gibi kazanın akıl hastalığı, hafıza zayıflığı, bazen hafıza kaybı yaratması da mümkündür. İşçinin kaza sonucu zihni yorgunluğa düşmesi ve sinirsel rahatsızlıklara tutulması da bir zarar olarak kabul edilmektedir.⁸⁹ Söz konusu zarar olaydan hemen sonra ortaya çıkmayabilir. Olayla zarar arasındaki nedensellik bağı ortaya konabildiği takdirde, yaralanma olayından uzun zaman sonra meydana gelen ölüm olayları bile iş kazası kabul edilebilir.⁹⁰

⁸⁶ Güzel- Okur, a.g.e., 198.

⁸⁷ Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Kitabevi, Ankara 1985, s.224.

⁸⁸ Can Tuncay, a.g.e., s. 245-246.

⁸⁹ F. H. Saymen ve Münir Ekonomi, **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İstanbul 1966, s. 86, Üçışık, a.g.e., s. 95.

⁹⁰ Ulusan,a.g.e., ss. 79–80.

2.1.3. İŞ KAZASI SAYILAN HAL VE DURUMLAR

a. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Kaza Olayı

SSK'nın 11/A maddesinde; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada” bedence veya ruhça bir arızaya uğraması iş kazası olarak nitelendirilmiştir. SSK 5. maddesinde ise; işyeri, sigortalıların işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmış ve işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitim yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmıştır. Sigortalı eğer işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğramışsa, faaliyeti işle ilgili olsun olmasın, kişisel kusuru bulunsun veya bulunmasın korunmaktadır. İşverenin otoritesi altında bulunması da önemli değildir. Ayrıca işçi işyeri sınırları içinde olmak kaydıyla fiilen çalıştığı yer dışında bile kazaya uğramış ise korumadan yararlanır. Aynı zamanda çalışma saatleri dışında ara dinlenmelerde, yemek yerken, yıkanırken, ihtiyaç giderirken meydana gelen kazalar da işyeri sınırları içinde olmak kaydıyla iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Bizim de katıldığımız görüşe göre; işçi işyerine adım attığı andan itibaren SSK korumasından faydalandırılmalıdır. Bu nedenle, grev esnasında grevci işçinin herhangi bir sebeple işyerinde uğradığı kaza iş kazasıdır. Bu durumda kazanın işle ilgisi aranmaz⁹¹. Aksi görüşe göre ise; kaza işyerinde olmuş olsa dahi işle bir ilgisi bulunmadığından grev esnasında grevcinin uğradığı kaza iş kazası değildir.⁹² Sosyal Sigortalar Yasasının iş kazası olarak kabul edilen olayın oluştuğu yer ve zamanı geniş olarak düzenlemesinden bu konuda işçiye azami koruma sağlamayı amaçladığını anlıyoruz.⁹³

Bir işverene ait çeşitli işler görülen yerlerin tek bir işyeri sayılabilmeleri için, bu yerlerde görülen işlerin aynı amaca yönelik olmaları, aynı yönetim organizasyonu altında örgütlenmiş olmaları aranmaktadır. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunma; işin ve işle güdülen amacın

⁹¹ Savaş Taşkent, “İş Kazası Kavramı”, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, Beta Basım, İstanbul 2001, s.1956.

⁹² Turhan Esener, İş Hukuku, A.Ü.Hukuk Fak.Yay.No.432, Ankara 1978, s.633; Can Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku, a.g.e., s.242

⁹³ Murat Demircioğlu, Sorularla Yeni İş Yasası, İTO Yayınları, İstanbul 2003, s. 140.

daha iyi bir biçimde gerçekleşmesi için sözü edilen yerin işyeriyle yararlı bir bütünlük oluşturması anlamındadır. Eğer bir yer, asıl işyeriyle böylesine bir bağ ile bir bütünlük oluşturmuyorsa, bu durumda, "işyerinden sayılan yer" değil, bağımsız ve ayrı bir işyeri söz konusu olacaktır. Bağlantının fiziki ve ekonomik bir nitelik taşıması yanında, hukuksal bir niteliği de sahip olması asıldır. Asıl işyeriyle hukuksal bağı olmayan yer, şayet koşulları varsa bağımsız ve ayrı bir yerdir, işyeri kapsamında ele alınan "diğer eklentiler" de maddede örnekleme yoluyla sayılmıştır. İşyeri kavramı, asıl işyerini, işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı bulunan yerleri, eklenti ve araçları içeren bir bütünlük ifade etmektedir. Yargıtay bir kararında, restoran olarak işletilen bir gemide işçi olarak çalışan sigortalının denize düşerek ölmesi olayını iş kazası saymamıştır. Zira ölüm olayının meydana geldiği yer Kabotaj Bayramlarında tören alanı olarak kullanılmakta olup diğer günlerde halka açık gezinti yeri olarak değerlendirilmektedir. Bu yer, işyeri olarak kullanılan geminin bağlı bulunduğu bölgenin çok ilerisinde, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı ve eklenti niteliğiyle işyerinden sayılan yerlerden değildir. Bu gerekçeyle dava konusu olay iş kazası olarak nitelendirilmemiştir.⁹⁴

İşyeri kavramı işçinin lehine olarak geniş olarak yorumlanırken, normal çalışma olanaklarına ters düşen durumlarda bile işçiyi korumadan yararlandırmak uygun olmaz. Ancak işyeri dışına çıkan bir işçiyi eğer işverenin otoritesi altında bulunduğunu kabul ediyorsak SSK'nın 11/b maddesine göre sigortadan faydalandırmalıyız. Ancak işçi kendi iradesiyle işyeri sınırları dışına çıkar ve işverenin otoritesi altında bulunmadığı sırada kazaya uğrarsa bunu iş kazası olarak nitelendiremeyiz. İşyerinde çıkan kavga sonucu meydana gelen ölüm olayı iş kazası sayılmıştır. Gerekçe olarak da işverenin işyerindeki işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olan şartları sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.⁹⁵ Yargıtay işyerinde kalp yetmezliğinden ölüm olayını iş kazası saymamıştır.⁹⁶ Yine işçinin yıllık iznini geçirdiği sırada işyerinde iken uğradığı kaza iş kazası

⁹⁴Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.10.2005 gün E. 2005/10-496, K. 2005/565 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\bb\contents.chm::\10hd-2005-10-4....,26.06.2006.

⁹⁵ Araslı, a.g.e. s. 447.

⁹⁶Yargıtay 10. HD.nin 25.2.1997 tarih ve E. 1997-8006, K. 1997-1368, Yargıtay 10. HD.nin 4.6.1974 tarih ve E. 1974-2241, K. 1974-3886 sayılı kararı, Can Tuncay, a.g.e., s. 244.

sayılmamıştır. Ancak işçi aylığını almak üzere işveren tarafından işyerine çağrıldığı sırada uğradığı kaza iş kazası sayılır. İşyerinde çalışırken başkaları tarafından öldürülmesi iş kazası sayılır.⁹⁷

b. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Meydana Gelen Kaza Olayı:

Kaza iş yerinde meydana gelmemiş olsa bile, mesela işverenin sigortalıyı işyeri dışında bir yere görevli olarak göndermesi veya sigortalının işin gereği olarak işyeri dışına çıkması halinde uğradığı kaza iş kazası sayılır. Burada sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısı ile hareket edip etmediğine bakılır. Nasıl işyerinde meydana gelen kazaların üzerinde durulmuyorsa, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısı ile herhangi bir nedenle işyeri dışına çıkan işçi de, her hangi bir nedenle kazaya uğrarsa bu iş kazası sayılır. Yargıtay başka bir işyerine oradaki kazayı görmek saikiyle gittiği sırada vurulan sigortalının uğradığı kazayı iş kazası saymamıştır.(Yarg. 10. HD. 02.10.1997, 6247-6372)⁹⁸

Yargıtay, mesai bitiminde işyerini terk etmekte olan işçinin şantiye ihtiyaçları için, işyerine 4 metre mesafedeki elektrik direğinden elektrik alırken ölmesi olayında, kazanın işyeri uzantısında ve işverenin hâkimiyet sahasında meydana gelmesi gerekçesi ile iş kazası olarak kabul etmiştir.⁹⁹ Yargıtay üçüncü kişinin %100 kusuru sonucu meydana gelen kazayı illiyet bağı kesildiği için iş kazası saymamıştır.¹⁰⁰ Gazetecinin polis telsizini dinleyerek haber aldığı gece meydana gelen orman yangını için aslında gitmekle görevli olmadığı halde olay mahalline şoförü ile beraber giderken, kaybolduktan sonra orman içi alanda araba evrak çantası iki adet yanmış telsizin bulunması üzerine kaza geçirip yanarak öldüğünün kabul edildiği olayda, gazetenin gazeteciyi görevlendirmemiş olduğu, bilgileri haricinde olaya gitmiş olabileceği yönündeki açıklamalara rağmen, dinlenen tanıkların olay sırasında çalışan muhabiri ve şoförü gördüklerine ilişkin beyanları

⁹⁷ Can Tuncay, a.g.e. ss. 241-242.

⁹⁸ Ali Rıza Okur ve Ali Güzel, a.g.e., ss. 232-233.

⁹⁹ Yargıtay 21. HD.nin 30.05.2000 tarih ve E. 2000-4240, K. 2000-4344 sayılı kararı, Araslı, a.g.e. s. 447.

¹⁰⁰ HGK.nun 18.3.1987 tarih ve E. 1986/9-722, K. 1987-203 sayılı kararı, **Gıda İşveren**, Temmuz 1989, s. 9.

karşısında gazetecinin gaipliğine karar verilen olayın iş kazası olduğuna karar verilmiştir.¹⁰¹

Çalışırken rahatsızlanarak işi bıraktıktan 10 gün sonra olunan fıtık ameliyatının iş kazası sonucu yapıldığı kabul edilmiştir. Yine kullandığı tankerin kaza yapması üzerine arızayı gidermek için yolun karşı tarafına geçerken başka bir aracın çarpması sonucu meydana gelen kaza iş kazası kabul edilmiştir.¹⁰² Kazanın iş kazası olup olmadığına çalışma yer ve koşulları iyice araştırıldıktan sonra karar verilmelidir.¹⁰³ Tır aracını kullanırken geçirilmiş enfarktüs sonucu ölümü ile işyeri güvenlik görevlisinin görevde geçirdiği kalp krizi sonucu ölümü iş kazası sayılmıştır¹⁰⁴.

c. Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Meydana Gelen Kaza Olayı

SSK 11/A-c gereği işveren tarafından iş gereği bir başka yere gönderilmesi sırasında işçinin bir trafik kazası sonucu yaralanması iş kazası sayılır. Ancak iş icabı yolda giderken karıştığı bir kavga sonucu yaralansa veya yolda birahaneye girip alkol komasına girse bu iş kazası sayılmaz. İşyerine giderken belediye otobüsünden indikten sonra başka bir aracın çarpması sonucu meydana gelen yaralanma olayı kaza ile iş arasındaki illiyet bağı kesildiğinden iş kazası sayılmamıştır. Yargıtayın şirket genel müdürünün görevli olarak başka bir yere giderken meydana gelen uçak kazası sonucu ölüm olayını iş kazası saydığını görmekteyiz.¹⁰⁵

Yargıtay, bir gazetecinin sabah işe gitmek üzere, işverence kendisine tahsis edilen otomobile binip hareket edeceği sırada teröristlerce şoförü ile beraber öldürülmesi olayını SSK 11/A-e bağlamında, "işverence

¹⁰¹ Yargıtay 21. HD. nin 19.04.2001 tarih ve E. 2001–2981, K. 2001–3032 sayılı kararı, Araslı, a.g.e. ss. 444–445.

¹⁰² Yargıtay 21. HD. nin 21.10.1999 tarih ve E. 1999–7010, K. 1999–7302 sayılı kararı, Yargıtay 21. HD. nin 23.09.1999 tarih ve E. 1999–6587, K. 1999–6110 sayılı kararı, Araslı, a.g.e. s. 448.

¹⁰³ Yargıtay 21. HD. nin 05.11.1998 tarih ve E. 1998–6258, K. 1998–7392 sayılı kararı, Araslı, a.g.e. s. 449.

¹⁰⁴ Yargıtay 21.HD. nin 03.07.1995 tarih ve E. 1995–4098, K. 1995–3796 sayılı kararı, Araslı, a.g.e. s. 451–452.

¹⁰⁵ Yargıtay 9. HD. nin 29.12.1981 tarih ve E.1981–11284, K. 1981–15904 sayılı kararı, Can Tuncay, a.g.e. s. 242.

sağlanan araçla işe getirilip götürülmelerde toplu ve münferit işçi taşımalarında fark olmaması” gerektiği düşüncesiyle, iş kazası içinde değerlendirmiştir.¹⁰⁶ Bu davranış doktrinde, “kanun koyucunun amacının dışına çıkıldığı, bireysel taşıma sırasındaki kazaların toplu taşıma sırasında meydana gelen kazalardan ayırık tutulması gerektiği” noktasında eleştirilmiştir.¹⁰⁷

Yargıtay bir kararında sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda, görevle ayrıldığı işyerinden aynı işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak kaydıyla boş zamanlarında sinemaya, kahveye, eğlence yerlerine gidebileceğini bu sırada uğradığı risklere karşı sigortalı sayılması gerektiğini(Yarg. 10. HD. 02.06.1983, 2601–3302)¹⁰⁸ görevli olarak gittiği yere giderken uçağın düşmesi sonucu ölen sigortalının iş kazası sonucu öldüğünü (Yarg. 9. HD. 29.12.1981, 11284–15904)¹⁰⁹ işveren tarafından gönderildiği sırada yol üstünde parkta arkadaşı ile otururken patlayan bomba sonucu ölüm olayını iş kazası olarak kabul etmiştir(Yarg. 10. HD. 13.10.1987, 5024–5139)¹¹⁰. Yine malzeme almak üzere işverence toptancıya gönderilen sigortalının görevini tamamladıktan sonra, yol üzerinde babasına ait dükkânda çay içerken uğradığı silahlı saldırı sonucu ölmesi olayını Yargıtay iş kazası olarak kabul etmiştir¹¹¹

Bir işverenin, başka bir işverene ait yerde görevlendirdiği sigortalının kazaya uğraması durumunda olay her iki işveren yönünden iş kazası sayılmalıdır.¹¹² Yine geçici görevle gönderildiği yerde, çalışırken kalp krizi geçirip ölen işçinin, iş kazası sonucu öldüğünün kabulü gerekmiştir.¹¹³ Asıl

¹⁰⁶ Yargıtay 10. HD. nin 19. 6. 1992 tarih ve E. 1991–15658, K. 1992–6893 sayılı kararı, **YKD** Mayıs 1992, s. 712.

¹⁰⁷ Can Tuncay, a.g.e. s. 242.

¹⁰⁸ Çenberci, a.g.e., s. 120.

¹⁰⁹ Ali Rıza Okur ve Ali Güzel, a.g.e., s. 231.

¹¹⁰ Ali Rıza Okur ve Ali Güzel, a.g.e., s. 231.

¹¹¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 5.6.1996 tarih, E. 1996/10-228, K. 1996/454 sayılı kararı, **YKD**., Ocak 1997, ss. 8-9.

¹¹² Yargıtay 21. HD.nin 22.10.1998 tarih ve E. 1998-6295, K. 1998-6110 sayılı kararı, Araslı, a.g.e., s. 449.

¹¹³ Yargıtay 21. HD.nin 25.11.1997 tarih ve E. 1997- 7697, K. 1997-772 sayılı kararı, Yargıtay 21. HD. nin 15.03.2001 tarih ve E. 2001-1798, K. 2001-1929 sayılı kararı, Yargıtay 21. HD.nin 11.07.1996 tarih ve E. 1996-3770, K. 1996-4252 sayılı kararı, Araslı, a.g.e. s. 450.

işverenin bilgisi ve inisiyatifi ile gönderildiği komşu işyerinde çalışırken geçirilmiş kaza iş kazasıdır.¹¹⁴

Kamyon şoförünün mola sırasında içki içip muavine sarkıntılık ettiği sırada muavinin tepki göstererek başına sert bir cisimle vurup yaralaması olayı, Yargıtay'ca olayın meydana geliş şekli, sigortalının kusuru ve yasa koyucunun amacı birlikte değerlendirildiğinde iş kazası olarak nitelendirilmemiştir. Karşı oy yazısında ise; şoförün kusurlu olmasının olayın iş kazası sayılmasını engellemeyeceği olsa olsa sigortalının iş göremezlik geliri alıp almayacağı hususlarını etkileyeceği belirtilerek karara muhalif kalınmıştır.¹¹⁵

d.Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen Kaza Olayı

4857 Sayılı İş Kanunu 74/son maddesine göre kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmek için günde 1,5 saat süt izni verilmektedir. Bu sürenin nasıl kullanılacağına işçi karar verir. Çalışma süresinden sayılan emzirme zamanında meydana gelen kaza (SSK II/A-d) maddesine göre iş kazası sayılmaktadır.¹¹⁶

İş Kanununun 88. maddesine göre çıkartılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹¹⁷15. maddesine göre; Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100–150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0–6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma

¹¹⁴ Yargıtay 21. HD.nin 01.05.1995 tarih ve E. 1995-2392, K. 1995-203 sayılı kararı, Araslı, a.g.e. s. 452.

¹¹⁵ YHGK.nun 15.04.1987 tarih ve E. 1986/10–644, K.1987/330 sayılı kararı, Araslı, a.g.e., ss. 457–458.

¹¹⁶ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 49.

¹¹⁷ 14 Temmuz 2004 tarihli Resmi Gazete, Sayı: 255522.

yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır. Oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocuklar faydalanır(Yönetmelik madde 16). Sigortalı kadın işçinin emzirme süresi içinde işyerine dönerken karşıdan karşıya geçerken meydana gelen kaza iş kazası sayılmıştır.¹¹⁸

e.Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtle İşin Yapıldığı Yere Toplu Olarak Götürülüp Getirilmeleri Sırasında Meydana Gelen Ve Sigortalıyı Hemen Veya Sonradan Bedence Veya Ruhça Arızaya Uğratan Kaza Olayı

Bu hükmün uygulanabilmesi için aracın işverence sağlanmış olması ve işin yapıldığı yere toplu gidiş ve gelişler sırasında kazanın meydana gelmiş olması gerekir. Aracın işverene ait olması şart değildir. İşveren taşıtı kiralamış veya 3. bir kişi ile taşıt sözleşmesi yapmış olabilir.¹¹⁹ İşverenin üçüncü kişi ile yaptığı sözleşme sonucu üçüncü kişinin kendi araç ve şoförü ile işçileri taşıırken meydana gelen kazada işçilerin yaralanması olayını iş kazası olarak kabul etmiştir.¹²⁰ Sigortalının servis aracını beklediği ve binmeye hazırlandığı sırada maruz kaldığı kaza Yargıtayca iş kazası olarak kabul edilmiştir.¹²¹ Yargıtay 506 Sayılı SSK nun 11/e. maddesini yorumlarken, “götürme sırasında” sözcüklerinin, servis aracı ile götürülmeyi beklerken

¹¹⁸ Memduh Yelekçi, a.g.e., s. 245.

¹¹⁹ Ali Rıza Okur, “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay’ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**, İstanbul 1991, s. 208.

¹²⁰ Yargıtay 9. HD. nin 18. 01. 1989 tarih ve E. 1989–10312, K. 1989–139 sayılı kararı, **Tekstil İşveren**, Nisan 1989, s. 15, Yargıtay 21. HD. nin 30.10.2000 tarih ve E. 2000–6245, K. 2000–7313 sayılı kararı.

¹²¹ Yargıtay 21. HD.nin 14.05.1996 tarih ve E. 1996-2674, K. 1996-2738 sayılı kararı, Araslı, a.g.e., s. 451.

işçilerin toplu halde buldukları hazırlık dönemini de kapsadığını kabul etmiştir. Kanun koyucunun amacı işe toplu olarak gidiş ve gelişler sırasında sigortalıyı korumaktır. İşverenin sağladığı toplu taşıma aracına binişte ve aracın içinde meydana gelen yaralanmalar, araçta giderken dışarıdan açılan bir ateş sonucu yaralanma iş kazası sayılmalıdır. Münferit olarak işverenin sağlamadığı bir araçla işe giderken veya aracı beklerken meydana gelen kazalar iş kazası sayılmamalıdır.¹²²

Yargıtay teröristlerin durdurup araçtaki sigortalıyı öldürmesi olayını kanaatimizce de isabetli olarak iş kazası kavramı içine sokmuş, ayrıca bu olaydan işvereni kusurlu bulmamıştır.¹²³ Yargıtay 1999 yılında verdiği bir kararında ise, işçinin servis aracına binmek için yolun karşı tarafına geçmeye çalışırken uğramış olduğu kazayı “zararlandırıcı sigorta olayı, servis aracına binerken veya servis aracının içinde bulunduğu sırada olmadığı” gerekçesiyle iş kazası saymamıştır.¹²⁴

2.1.4. İŞ KAZASININ MEYDANA GELİŞ SEBEPLERİ

a. İşyeri ve İşverenin Tutumundan Kaynaklanan Nedenler

1.Çalışma Ortamında ve Kullanılan Alet ve Makinelerde Mevzuatın Gerektirdiği Önlemlerin Alınmamış Olması

İşveren İş Kanunu 77. maddesi hükümlerine göre; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak zorundadır. İşveren sadece işin niteliğine uygun koruyucu malzeme vermekle yükümlü olmayıp, aynı zamanda verilen malzemenin kullanılmasını sağlamak, önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını sürekli denetlemek durumundadır.

İşyeri olarak kullanılan yapının uygun olmaması, işyerinin konfor koşullarının olumsuz oluşu, makine teçhizat ve araçların yerleşiminin uygun olmayışı, ileri teknolojinin kullanılmaması, kullanılan hammaddelerin sağlık ve

¹²² Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2002, s. 243.

¹²³ Yargıtay 9. HD.nin 4.7.1985 tarih ve E. 1985-4294, K. 1985-7382 sayılı kararı, **YKD.**, Eylül 1986, s. 1329.

¹²⁴ Yargıtay 21. HD. nin 01.02.1999 tarih ve E. 1999-56, K.1999-45 sayılı kararı, Murat Özveri, **Yargıtay Kararları Işığında 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik**, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 10, s. 47.

güvenlik koşullarının uygun olmayışı, yangına karşı teknik donanım eksikliği, elektrik tesisat ve teçhizatının eksikliği, yetersizliği, Periyodik kontrollerin usulüne uygun yapılmaması, el aletlerinin ve aparatlarının uygun seçilmemesi, Bakım onarım işlerinin sisteme bağlanmaması, sağlık teçhizat ve malzemelerinin yetersiz oluşu da iş yerinden kaynaklanan eksiklikler olarak özetlenebilir.¹²⁵

2. İşyeri Çalışanlarına Gerekli Eğitimin Verilmemiş Olması

İşverenler İş Kanunu 77/2. maddesine göre; İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gereken önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle (hatta bu bilgilerin önemini işçilere kavratmakla¹²⁶) yükümlüdür. Bu eğitimin esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile düzenlenmiş ise de bu yönetmeliğin yürütmesi Danıştay tarafından durdurulmuş, yerine Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik çıkarılmış¹²⁷ ayrıca Avrupa Birliği Konseyi Direktifleri esas alınarak çok sayıda yönetmelik çıkartılarak yürürlüğe konulmuştur.¹²⁸

3. İşverenin Gözetiminin Eksikliği

İşverenin BK 55. maddesinde yer alan sorumluluğu için kendisinin veya yanında çalıştırdığı kişinin kusuru şart değildir. Bu sorumluluk kusura dayanmayan “özen ve gözetim görevinin” objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan bir sorumluluktur. Ancak işverenin sorumlu tutulabilmesi için, zararın hizmetin ifası esnasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylemle zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gereklidir.¹²⁹

¹²⁵ İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul Barosu Yayınları, Birinci Basım, Şubat 2004, s. 54.

¹²⁶ Yargıtay HGK.nun 16.6.2004 tarih ve E.2004/21-365, K.2004-369 sayılı kararı, **İşveren Dergisi**, Aralık 2004, ss. 28–30.

¹²⁷ 15 Mayıs 2004 tarihli ve 25463 sayılı Resmi Gazete.

¹²⁸ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2005, s. 155.

¹²⁹ İlhan Uluhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yayınevi, İstanbul 1990, ss. 36–44.

b. İşçilerden Kaynaklanan Nedenler

1. Kişisel Nedenler: Bunlar eğitimsizlik, bilgisizlik, 18 yaşın altında personelin uygun olmayan koşullarda çalışması, vurdumduymazlık, boş vermişlik, uyarı levhalarını dikkate almama veya kendine göre yorumlama, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymama, uymayanları uyarmama, çalışma ve dinlenme saatlerine uymama, çalışma yerinde yatma uyuma, girilmemesi gereken su ve göletlere girme olarak sıralanabilir.¹³⁰

2. Fiziksel Nedenler: Emniyet kemeri, baret, eldiven, çizme, koruyucu elbise ve maske gibi gereken teçhizatı kullanmama, işyerinde merdiven boşlukları gibi yerlere paravan çekilmemesi, çukur ve deliklerin kapatılmaması, orta yerde bulunmaması gereken kesici ve delici aletlerin bulunması, sağa sola atılması, makinelerin arızalı veya bakımsız olması, elektrik kaçakları olarak sayılabilir.¹³¹

3. Psikolojik Nedenler: İşçilerin gerek fazla çalışmasından gerek başka sebeplerden kaynaklanan yorgunlukları, yorgunluk ve uykusuzluktan kaynaklanan dikkatsizlik, işyeri koşullarından arkadaşlarından veya işçi işveren ilişkilerinden kaynaklanan ve işçiyi psikolojik olarak yoran, strese sokan, dikkatini dağıtan nedenler olarak sıralanabilir.¹³²

c. Kurallara Uyulmaması, Acemilik Bilgisizlik ve Eğitim Eksikliği

İşçiler İş Kanunu 77/2. maddesine göre; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emredici hukuk kuralları uyarınca alınan önlemlere uymak zorundadır. İşçinin işverence verilen koruyucu araç ve gereçleri kullanmaması sonucu meydana gelen kazalarda ve meslek hastalıklarıyla ilgili açılan tazminat davalarında işverenin sorumluluğunun saptanması aşamasında işçi aleyhine durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işverenin sözleşmeyi haklı olarak feshedebileceği kabul edilmektedir.¹³³

Yargıtay işçinin kusurunu değerlendirdiği 2000 yılında verdiği bir kararında; Kendisine gözlük verilmesine rağmen kullanmayan, kendi şahsi güvenliğini sağlamayan sigortalının kusuru, işverenin kusurundan daha fazla

¹³⁰ Bekir Geçer, a.g.e., s. 31.

¹³¹ Bekir Geçer, a.g.e., s. 31.

¹³² Bekir Geçer, a.g.e., s. 31.

¹³³ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2005, s. 154.

olması gerekir sonucuna varmıştır.¹³⁴Yargıtay bir başka kararında ise; tecrübeli ocak işçisinin ikaz levhasına rağmen görevli olmadığı halde ve herhangi bir talimat verilmeden ocağa girip havasızlıktan ölen sigortalıyı baskın kusurlu saymıştır.¹³⁵Yargıtay kanal çalışması sırasında deneyimli olduğu halde çalışma saatlerinde tozlu ortama girip uyuyan¹³⁶, yine uyarıya rağmen dekapaj sahasında taşların arasına saklanarak uyuyan ve taşın altında kalarak ölen işçiyi sorumlu tutmuştur¹³⁷.

d. Devletin Denetim Ödevi ve Mevzuatın Uygulanmasından Kaynaklanan Nedenler

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için devlete işverenlere ve işçi sendikalarına önemli görevler düşmektedir. Zira iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin artırılması ile verimlilik artacak ekonomik kalkınma da hızlanacaktır. İşçilerin iş kazaları konusunda bilgilendirilmeleri, teknolojiye ve gördükleri işe uygun eğitim almaları kazaların önlenmesi açısından önemlidir. İşverenler ve sendikalar vasıtasıyla bu eğitimler verilmeli devlet de bunu denetlemelidir. İşverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi almaktan, gereken araç ve koşulları sağlamaktan, bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kurullarını oluşturmaktan, işyeri hekimlerini ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mühendis ve teknik elemanları istihdam etmekten birinci derecede sorumludur. Devlet de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki iş müfettişleri vasıtasıyla bu önlemleri alınıp alınmadığını denetlemekten sorumludur. İş müfettişlerinin sayısı artırılmalı ve bu müfettişlere gerekli teftiş, kontrol ve denetim yetkisi verilerek uygun çalışma koşulları sağlanmalıdır. Devletin bu denetim görevini gereği gibi yapmaması ve ilgili iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmaması da iş kazalarını ve meslek hastalıklarını artırmaktadır.¹³⁸

¹³⁴ Yargıtay 10. HD. nin 01.02.2000 tarih ve E. 2000-284, K. 2000-381, Murat Özveri, a.g.e., s. 50.

¹³⁵ Yargıtay 10. HD. nin 17.06.1997 tarih ve E. 1997-3187, K. 1997-4628, Murat Özveri, a.g.e., s. 50.

¹³⁶ Yargıtay 10. HD. nin 10.06.1997 tarih ve E. 1997-2075, K. 1997-4409, Murat Özveri, a.g.e., s. 50.

¹³⁷ Yargıtay 10. HD. nin 26.03.1993 tarih ve E. 1993-5672, K. 1993-11533, Murat Özveri, a.g.e.,s.50.

¹³⁸ http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/mayis/makale_iscinin_gorev_sor.htm, 28.06.2006.

2.2. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

2.2.1. MESLEK HASTALIĞININ TANIMI

SSK nun 11/B maddesinde meslek hastalığı” sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir” biçiminde tanımlanmıştır. SSK kanununa göre meslek hastalığı, ilgili tüzük hükmünde yer alan listede açıkça belirtilen hastalıklardan biridir. Kanuna göre saptanan hastalıklar dışında, hangi hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır. Meslek hastalığını, işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken, işin niteliğine veya çalışma koşullarına göre tekrarlanan bir dış etkenle meydana çıkan ve genellikle meslekle ilintili olan bedeni ve ruhi arıza halleri olarak tanımlayabiliriz.¹³⁹

2.2.2. MESLEK HASTALIĞININ UNSURLARI

a.Sigortalı Olma: İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığında da sigorta yardımlarından faydalanabilmesi için öncelikle sigortalı olması ve bu hastalık sonucu geçici veya sürekli olarak bedensel ve ruhsal bir zarara uğraması gerekir. SSK 11/B maddesinde açıkça ölümden söz etmemiş olsa da meslek hastalığı sonucu ölümlerde iş kazasındaki ölüm gibi hak sahiplerine gelir bağlanacağı SSK 12/B maddesinde açıkça ifade edilmiştir.¹⁴⁰

b. Hastalık ve Sakatlığın yürütülen İşin Sonucu Olarak Ortaya Çıkması: Meslek hastalığının işçinin yaptığı iş nedeniyle ve başka kişilerden daha çok karşı karşıya kaldıkları bir dış etken sonucu vücudunda oluştuğu kabul edilmektedir.¹⁴¹ İş kazasının yapılan işle ilgili olması şart olmadığı halde meslek hastalığının sigortalının çalıştığı işyeri şartları ile tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları ile ilgili ortaya çıkması gerekir. Örneğin kömür ocaklarında çalışan bir işçinin akciğer kanseri olması gibi. Meslek

¹³⁹ Ulsan, a.g.e., s. 80.

¹⁴⁰ Güzel-Okur, a.g.e., s. 238.

¹⁴¹ Ulsan, a.g.e., s. 81.

hastalığına en çok kömür ve kurşun tozları ile çalışılan işyerlerinde rastlanmaktadır.¹⁴²

c. Uzun Bir Zaman Parçası İçinde Meydana Gelme: Dıştan gelen bu etki iş kazasından farklı olarak bünyeye yavaş yavaş tesir eder. Zaman içinde tekrarlı olarak tekrarlı olarak, hastalık, sakatlık veya ruhsal bir arıza hatta ölümü meydana getirir. Benzenli maddelerin kemik iliği kanserlerine hatta lösemiye yol açması, Karbon sülfürle çalışanlarda görülen üreme bozuklukları, akü işiyle uğraşanlarda rastlanan kurşun zehirlenmeleri, gürültülü işyerlerinde çalışanlarda görülen sağırılık, Bilgisayar ekranı karşısında uzun süre çalışanlarda izlenen göz ve sırt ağrılarının birdenbire değil uzunca bir zaman dilimi içinde meydana geldiği söylenebilir. Sigortalının yaptığı işle yakalandığı meslek hastalığı arasındaki illiyet bağının ortaya konması genelde kolaydır. Hukukumuzda hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı liste halinde düzenlenmiştir.¹⁴³

Ölümün meslek hastalığı sonucu olup olmadığının, ölümle meslek hastalığı arasında illiyet bulunup bulunmadığına dair Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulundan rapor alınması gerekir. İlgililerce bu rapora itiraz olunması halinde Adli Tıp Kurumundan rapor alınarak hiçbir kuşku ve duraksamaya yol açmayacak biçimde ölüm olayının meslek hastalığı sonucu meydana geldiğinin saptanmasından sonra davacıların tazminatının belirlenmesi gerekir.¹⁴⁴ Yargıtay bir kararında; 26 yıl süre ile kömür ocaklarında çalışan sigortalının ölüm nedeni SSK Hastanesince pnömokonyoz denilen meslek hastalığı olarak belirlenmişken, Sosyal Sigortalar Sağlık Kurulunca ve Adli Tıp İhtisas Kurulunca ölüm nedeninin meslek hastalığı sonucu olmadığının belirlenmesi karşısında, bir kere de Tıp Fakülteleri Konseyinden görüş alınmasına karar vermiştir.¹⁴⁵

Maden ocağında çalışmakta iken meslek hastalığı sonucu ölüm nedeniyle bağlanan ölüm geliri, SSK Yüksek Sağlık Kurulunca ölümün

¹⁴² Can Tuncay, a.g.e., ss. 246–247.

¹⁴³ Güzel-Okur, a.g.e., s. 239.

¹⁴⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 20.12.2005 gün E. 2005/10692, K. 2005/13514 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\21hd-2005-106..., 27.06.2006. Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 12.10.2005 gün E. 2005/9568, K. 2005/9450 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\21hd-2005-956..., 27.06.2006.

¹⁴⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 17.06.2002 gün E. 2002/5270, K. 2002/5844 sayılı kararı, YKD. Cilt 28, Sayı 11, Kasım 2002, s. 1709.

meslek hastalığı sonucu olmadığı gerekçesiyle kesilen davacı murisin açtığı davada mahkeme Adli Tıp Kurumundan rapor aldırarak suretiyle, davanın reddine karar vermiş, Yargıtay ise, 506 Sayılı Kanununun 109. maddesindeki yöntem uyarınca ve Yargıtay İçtihadı Birleştirme Başkanlar Genel Kurulu Kararı uyarınca bir kere de Adli Tıp Genel Kurulundan görüş alınmak suretiyle sonuca gidilmesi gerekirken bu yapılmadığından kararı bozmuştur.¹⁴⁶

d. Hastalığın Tüzüğe Ekli Listede Yer Alması ve Belirtilen Süre İçinde Meydana Çıkması: SSK unda hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra ortaya çıktığı takdirde o işten dolayı meydana gelmiş kabul edileceği, “Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü” denilen 26. 5. 1972 tarihli 7/4496 sayılı kararname ile yürürlüğe konan bir tüzükle belirlenmiştir. Bu tüzükte belirtilen meslek hastalıkları listesi önce 21.11.1978 Tarihli 7/16989 sayılı kararname ile, daha sonra 31.5.1985 tarihli 85/9529 sayılı kararname ile değiştirilmiştir. Ancak bu tüzükte sayılan hastalık listesi mutlak değildir. Listede yer almayan bir hastalık da belirli koşullarda, yani görülen işle ilgili olduğu saptandığı takdirde meslek hastalığı kabul edilebilir. Meslek hastalığı sigortalı işten ayrıldıktan bir süre sonra da ortaya çıkabilir. Ancak bu sürenin tüzükte belirtilen süreyi aşmaması gerekir. Tüzükte belirtilmeyen bir hastalık Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulmak suretiyle belirlenebilir. Bu kurulun kararlarına karşı iş mahkemesine başvurulabilir. Sigortalı isterse Sağlık kuruluna başvurmadan direk Mahkemeye de başvurabilir. Mahkeme her iki durumda da Adli Tıp Meclisinden veya Tıp Fakültelerinin yetkili sağlık kurullarından rapor isteyebilir.¹⁴⁷

İş Kazası sonucu maddi ve manevi tazminat talebine ilişkin davada, gerçek maluliyet oranının tespiti için SSK Yüksek Sağlık Kurulundan alınan

¹⁴⁶ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 15.09.2005 gün E. 2005/6153, K. 2005/7842 sayılı kararı,

mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\21hd-2005-615... , 27.06.2006.

¹⁴⁷ Güzel-Okur, a.g.e., ss. 240-241.

rapor ile Adli Tıp Kurumu raporu arasında çelişki varsa, bunun Adli Tıp Genel Kurulundan rapor alınarak giderilmesi gerekir.¹⁴⁸

e. Hastalığın Hekim Raporu İle Saptanması: SSK 18/1 hükmüne göre;”Meslek Hastalığı halinde, bu kanunda yazılı yardımlardan faydalanmak için sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun hekim raporu ile tespit edilmesi gereklidir”. Hekimce tespit edilen hastalık listede yer alan bir hastalıksa nedensellik bağı araştırılmadan işverenin hukuki sorumluluğuna da yol açabilecek bir meslek hastalığı olduğu kabul edilecektir. Listede bulunmayan bir hastalıksa, uyuşmazlık Yüksek Sağlık Kurulunca çözülecektir. Listede yazılı olmayan bir hastalıkta Yargıtay işverenin sorumluluğunu kabul etmiştir. Zira işveren işyerinde her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde bir hastalığın işten ayrıldıktan ne kadar süre sonra ortaya çıkabileceği belirlendiğinden, rizikolu yerdeki çalışmanın başlangıcından itibaren bu “yükümlülük süresinde” ortaya çıkan ve iş bırakıldıktan sonra yine tüzükteki sürede ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalığı sayılacaktır.¹⁴⁹

f. Sigortalının Bedenen ve Ruhun Bir Zarara Uğraması: Bu rahatsızlığın geçici ve sürekli olmasının bir önemi yoktur. Ölümün meslek hastalığından meydana geldiği ispatlanırsa ölenin hak sahiplerine ölüm sigortasından değil iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından gelir bağlanır.¹⁵⁰SSK 28/I gereği işveren çalıştırdığı sigortalılardan birinin meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse iki gün içinde kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bildirimde bulunmayan eksik ve yanlış bildirimde bulunan işveren SSK kurumuna karşı SSK 27/II çerçevesinde sorumlu olacaktır. SSK 28/son maddesine göre işten ayrıldıktan sonra meslek hastalığına tutulduğunu anlayan sigortalı alacağı hekim raporu ile kendisi kuruma başvurur. Kurum işyerinde gerekli incelemeyi SSK 30. madde gereğince yapar.

¹⁴⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 22,09.2005 gün E. 2005/4746, K. 2005/8211 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-474... , 27.06.2006.

¹⁴⁹ Ulsan, a.g.e., ss. 83–84.

¹⁵⁰ Can Tuncay, a.g.e., s. 250.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZALARI İLE MESLEK HASTALIKLARI HALİNDE SAĞLANAN YARDIMLAR VE MADDİ ZARARIN TESPİTİ

1. İŞ KAZALARI İLE MESLEK HASTALIKLARI HALİNDE SAĞLANAN YARDIMLAR

1.1. SAĞLIK YARDIMLARI

Sağlık yardımlarının amacı; SSK nun 13/II. maddesinde açıklanmıştır. Bunlar, sağlığın korunması, çalışma gücünün yeniden kazanılması ve sigortalının kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğinin artırılması olarak sıralanmıştır. Sigortalının kazadan önceki sağlık durumuna kavuşabilmesi, sonradan ortaya çıkabilecek hastalık ve sakatlık durumlarının önlenmesi için Kurumun gerekli sağlık yardımlarını yapması gerekir.¹⁵¹

İş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde sigortalıya yapılacak sağlık yardımları şunlardır¹⁵²;

1) Sigortalının Hekime muayene ettirilmesi, hekimin göstereceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik ve laboratuvar muayenelerinin sağlanması, gerekirse sağlık müessesesine yatırılması ve her türlü tedavisinin yapılması(SSK m.13/A)

2) Sigortalıya tedavi süresince gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarının sağlanması(SSK 13/B),

3) Sigortalıya protez araç ve gereçlerin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi(SSK 12/D),

4) Sigortalının tedavi için sigortalının yurt içinde başka bir yere veya yabancı ülkeye gönderilmesi.(SSK 13/F) Sigortalının yurt dışında tedavi edilebilmesi için sigortalının bedensel ve ruhsal arızasının yurt içinde tedavisi olanaksız olmalıdır. Ayrıca sigortalının yabancı ülkede tedavisi sonucu, işgöremezlik derecesinin azalma olasılığı bulunmalıdır. Bu hususlar, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporunda belirtilmiş olmalıdır. Kurumun ve

¹⁵¹ Güzel- Okur, a.g.e., s. 244.

¹⁵² Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 298–299.

sigortalının bu rapora karşı, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz hakkı vardır. Kurul kararına karşı sigortalı mahkemeye başvurabilir.¹⁵³

5) Sigortalının Kurumun dinlenme evlerine yatırılması(SSK 14/III).

6) Sigortalıyı yeniden işe alıştırma(rehabilitasyon).

Yukarıdaki fıkralara göre yapılacak sağlık yardımları, sigortalının sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini arttırma amacını güder.(SSK. m. 13/son)

Sağlık yardımı, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıların sağlık durumunun gerektirdiği sürece devam eder. Sigortalı, tedavi gördüğü müessese sağlık kurulunca veya Kurum sağlık kurullarınca gerekli görülürse, Kurumun dinlenme evlerine yatırılabilir. Bu yardımlar, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığına tutulan sigortalının Kurumca tedaviye alındığı tarihten başlar(SSK. m. 14/1,2,3).¹⁵⁴

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 başlanmış sayılır ve belgelere dayanan masraflar Kurumca ödenir(SSK. m. 14/4).¹⁵⁵

1.2. PARASAL YARDIMLAR

Bilindiği gibi sosyal riskle karşılaşan sigortalılara ekonomik bir güvence sağlamak, sosyal güvenlik sisteminin temel amacıdır.¹⁵⁶ Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için, sigortalı olmaktan başka bir şart (örneğin belirli bir süre çalışmış ve kuruma belli bir miktar prim ödenmiş olmak gibi) aranmaz. Önkoşulu sigortalının uğradığı iş kazası ve meslek hatsallığı sonucu işgöremez yani mesleğinde çalışamaz hale gelmesidir.¹⁵⁷

a. Geçici iş göremezlik ödeneği: İş kazası ve meslek hastalıkları halinde, sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir(SSK. m.16).¹⁵⁸ İş

¹⁵³ Güzel- Okur, a.g.e., s. 246.

¹⁵⁴ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 299.

¹⁵⁵ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 299.

¹⁵⁶ Sait Dilik, "Sosyal Güvenliğin Karşılıdığı Riskler ve Türkiye' deki Durum", **Kamu-İş**, Temmuz 1989, s. 113.

¹⁵⁷ Sema Güleç (Uçakhan), **Maddi Tazminat Hesapları**, 2. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara 1982, s. 42.

¹⁵⁸ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 299–300.

kazası ve meslek hastalığı sebebiyle geçici iş göremezliğin başladığı tarihten çalışabilir duruma gelinceye kadar sigortalıya bu ödenek verilebilmesi için, işgöremezlik durumunun, tedaviyi yapan doktor veya sağlık kurulunca bir raporla belgelenmesi zorunludur.¹⁵⁹

Geçici işgöremezlik ödeneğinin hesaplanmasında sigortalının günlük kazancının hesaplanması gerekir. Sigortalının o ay içinde hak ettiği ücretlerle, prim ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan sigortalılara o ay içinde ödenen miktarlar ve idare ve kaza mercilerince verilen karar gereğince, ücret, prim ve ikramiye niteliğinde olan ve sigortalılara o ay içinde yapılan ödemeler günlük kazanca dahil edilir. İdare ve kaza mercilerince verilen miktarların üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmazlar, bu kalemlerin günlük kazançtaki payları % 50 yi geçemez.¹⁶⁰

Yargıtay;”meslek hastalığı sonucu tedavi giderlerinin tahsiline ilişkin talep üzerine, mahkemenin konusunda uzman doktorlardan oluşacak bilirkişi kurulundan tarifede yer alan sözkonusu yöntem dışında aynı tetkikin yapılabildiği bir yöntem olup olmadığının saptanması, mümkün ise tarifede yer alan bu bedele hükmetmesi, bu yöntem dışında tetkik yapılması mümkün değilse olayın hayati önemi haiz olduğu göz önüne alınarak rayiç bedel üzerinden hüküm kurması gerekir” demiştir.¹⁶¹

Yargıtay, iş kazası sonucu maluliyet oranının değişmesinin 506 sayılı kanun 109. maddesindeki prosedüre uygun olarak sakat kalan sigortalının önce SSK hastanesinde kontrol muayenesine tabi tutulmasını, bu rapora itiraz halinde Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca karar verilmesi, bu rapora da itiraz halinde Adli Tıp Kurumu ile ilgili İhtisas Dairesi ve gerekirse Genel Kuruldan rapor alınması gerektiğine karar vermiştir.¹⁶²

b. Sürekli iş göremezlik geliri: Geçici iş göremezlik hali sonunda kuruma ait yada kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalara göre iş kazası veya meslek hastalığı

¹⁵⁹ Ahmet Çelik, “Geçici İşgöremezlik Zararları ve Tedavi Giderleri”, Yargıtay Dergisi, Ocak- Nisan 1998, ss. 130–160.

¹⁶⁰ Güzel-Okur, a.g.e., ss. 249-250.

¹⁶¹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 08.11.2004 tarih ve E. 2004/10333, K. 2004/9382 sayılı kararı, YKD. Cilt 31, Sayı 4, Nisan 2005, s. 585.

¹⁶² Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 18.04.2005 tarih ve E. 2005/12943, K. 2005/3872 sayılı kararı, YKD. Cilt 31, Sayı 9, Eylül 2005, s. 1434.

sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10 azalmış olduğu saptanan sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır(SSK. m.19/I). Sürekli tam iş göremezlik halinde sigortalıya yıllık kazancının %70'ine eşit gelir bağlanır.(SSK. m. 20)Sürekli kısmi işgöremezlik geliri alan sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise, bu gelir % 50 arttırılır(SSK 20/son). Sürekli iş göremezlik derecesinde değişiklik olursa kurum sigortalıyı kontrol muayenesine tabii tutabilir(SSK m. 25). Hekim tavsiyesine uymayarak tedavi süresinin uzamasına ve malüliyet derecesinin artmasına sebep olanların sürekli işgöremezlik gelirleri kusurları oranında Kurumca indirilir. Bu indirim % 50 yi geçemez(SSK m. 17/II). Kasıtlı veya suç sayılabilir bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri verilmez. (SSK. m. 111/I) Bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya verilecek ödenek veya gelir kusurun derecesine göre kurumca yarıya kadar indirilebilir. (SSK. m. 111/I)¹⁶³

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 tedavi edilmeleri Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile gerekli gösterilenler de sağlık yardımlarından yararlanırlar(SSK. m. 14/Son).¹⁶⁴

c. Cenaze masrafı karşılığı verilmesi: İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının ailesine Bakanlar Kurulunca saptanan tarife üzerinden cenaze masrafı karşılığı ödenir¹⁶⁵.

d. Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması: İş Kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine paylaşılacak ölüm geliri aylık olarak; 506 Sayılı Kanunun 88. maddesine göre tespit edilen günlük kazancın 360 katının % 70' inin 1/ 12'si kadar olacaktır. Eşin SSK. Bağ-Kur veya Emekli Sandığına tabi çalışıyor veya buralardan kendisine gelir veya aylık bağlanmış olması, ölen eşinden gelir bağlanmasını engellemez(SSK. m. 23). Bu gelirin % 50 si eşe ,% 50 si ise çocuklara bağlanır. Gelir alan çocuğu bulunmayan dul eşe % 75 oranında

¹⁶³ Nüvit Gerek, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir 2002, ss. 165–167.

¹⁶⁴ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, , Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 299.

¹⁶⁵ Nüvit Gerek, a.g.e., s. 171.

aylık gelir bağlanır. Ayrıca eş tek başına sosyal yardım zammının tamamını alır. Kendisine gelir bağlanan sigortalının dul eşi evlenirse bu gelir kesilir. Gelirin kesilmesine yol açan evlilik son bulursa gelir yeniden bağlanır. Erkek çocukları yüksek öğrenim yapıyorsa 25 yaşına kadar, ortaöğrenim yapıyorsa 20 yaşına kadar, öğrenim yapmıyorsa 18 yaşına kadar, kız çocukları ise yaşı ne olursa olsun evli olmaması ve sosyal sigortaya veya emekli sandığına bağlı bir işte çalışmıyorsa bu gelire hak kazanır. Kız çocuk gelir almakta iken evlenirse bir defaya mahsus aylık gelirin iki yıllık tutarı kadar evlenme yardımı almaya hak kazanır. Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, hak sahibine bu aylık ve gelirlerden yüksek olanın tümü, malüllük yaşlılık ve ölüm sigortasından bağlanan aylığın da yarısı verilir.¹⁶⁶ Ölen sigortalının anne ve babasının gelirden yararlanabilmeleri için, ölen sigortalının sağlığında onların, sürekli, düzenli ve günlük gereksinmelerini sağlayacak önemde geçimini sağlamış olması gerekir.¹⁶⁷ Bu husus mahalle muhtarlığından alınan ilmuhaberlerle ve diğer resmi belgelerle ispatlanabilir. Ana ve babaya sağlanan gelir, eş ve çocuklardan artan gelir kadarı eşit olarak paylaşılır. Sigortalının saptanan gelirinin %70 inin dörtte birini geçemez.¹⁶⁸

2. MADDİ ZARARIN TESPİTİ

2.1. MADDİ ZARARIN TESPİTİNDE USULLER

2.1.1. MESLEKTE KAZANMA GÜCÜNÜN TESPİTİ

Sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanabilmesi için sürekli iş göremezlik halinin gerçekleşmesi gerekir. Sürekli iş göremezlik kavramı ise, sigortalının uğradığı bedensel ve ruhsal arızadan dolayı, mesleğinde hiç çalışamayacak ölçüde kazanma gücünü tümünden yitirmiş olması veya mesleğinde çalışmasını sürdürmekle birlikte, kazanma gücünün en az % 10 azalmış bulunması

¹⁶⁶ Güzel- Okur, a.g.e., ss. 262–268.

¹⁶⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 03.06.1999 tarih E. 1999/3760, K. 1999/3899 sayılı kararı, Murat Özveri, Yargı Kararları Işığında 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 10, İzmit, s. 52.

¹⁶⁸ Güzel- Okur, a.g.e., ss. 268–269.

durumunu ifade eder.¹⁶⁹İş kazası ve meslek hastalığından sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalı gerekli koşulları yerine getirdiği için yaşlılık aylığına da hak kazanmış olabilir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından bağlanan aylıklarla iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından bağlanan gelirin aynı kişi de birleşmesi halinde hak sahibi yüksek olan gelirin tamamını öbürünün ise yarısını alır. Gelirler eşit ise iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından bağlanan gelirin tümü malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından bağlanan aylığın yarısı verilir. Ancak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanmadan önce iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından bağlanan ve sermayeye çevrilen gelirler ile yaşlılık sigortasından yapılacak toptan ödemelerde bu esas uygulanmaz, sigortalı her iki yardımdan da yararlanır.¹⁷⁰

Aynı işyerinde yada ayrı ayrı işverenlerin işyerlerinde değişik zamanlarda meydana gelen iş kazaları sonucunda doğan işgöremezlik dereceleri % 10 un altında kalsa bile, toplandığında % 10 un üzerine çıkıyorsa sigortalıya gelir bağlanması gerekir. Ancak işverenler teselsül hükümlerine göre değil, kendi işyerlerine isabet eden meslekte kazanma güç kaybı üzerinden sorumlu olurlar.¹⁷¹

İş kazası tazminatları bağlamında anılan terimlerin tümü meslekte kazanma gücünün kaybedilmesi anlamındadır. İş kazasından doğan maddi tazminat davalarında, maddi zararın belirlenebilmesi için işçinin meslekte kazanma gücünün hangi oranda kaybedildiğinin tespiti gerekir(Yarg. 21.HD.21.5.2002,2599/4665).İş kazası tazminat davalarında tazminat talebine esas alınacak meslekte kazanma gücü kaybının davaya konu iş kazasından kaynaklanmış olmasına özen gösterilmelidir. Aksi halde işverenin işçide gerçekleşmiş olan ancak kendisinin sebep olmadığı kayıp oranlarından sorumlu tutulması gerekir ki bu da adalete aykırı olur. İş kazası sonucu maluliyet nedeniyle sürekli işgöremezlik geliri bağlanan sigortalıyla ilgili olarak, bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücuun ödenmesi için açılan davada,

¹⁶⁹ Ali Nazım Sözer, “ İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri”, **Adalet Dergisi**, Ocak- Şubat 1984, s. 34.

¹⁷⁰ Ali Güzel- Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2004, s. 218.

¹⁷¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 03.10.2000 tarih ve E. 2000/ 5889, K. 2000/5884 sayılı kararı, YKD. Cilt 27, Sayı 2, Şubat 2001, s. 206.

tavan hesabına esas alınacak aktif dönemin tespitinde sigortalının 60 yaşını dolduracağı tarih esas alınmalıdır.¹⁷²

Meslekte kazanma gücü kayıp oranı, işçiye kurum tarafından bildirilir(SSK. 31). Bu oran sigortalının bedence ve ruhça uğradığı arıza veya sakatlığın niteliği göz önüne alınarak SSK Genel Müdürlüğü tarafından tespit edilir. Bu bildirimden ardından işçi tekrar muayene talep edebilir(SSK. 109/III).SSK Kurumunun raporlarına ilgililerce yapılan itiraz Sosyal Sigortalar Sağlık Yüksek Kurulunca karara bağlanır(SSK. 109/IV).Kurumca yapılan tespitler sonucu işçinin meslekte kazanma gücü kayıp oranı kesinleşir. Sosyal Sigortalar Sağlık Yüksek Kurulunun kararları SSK. nu bağlamasına rağmen bu kararlara ilgililer itiraz ederse uyuşmazlık yargı önüne gelir. Kesin karar Adli Tıp Kurumunca giderilebilir.¹⁷³

Kurumun işverene başvurma hakkı öğretide kanuni halefiyet esasına dayanmaktadır. Kurum bu halefiyet ilişkisine dayanarak işverene başvurmaktadır.¹⁷⁴ 506 Sayılı SSK gereğince halefiyet ilkesi gereğince, kurumun rücu alacağı, sigortalı veya hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebilecekleri tazminat miktarı ile sınırlıdır. Sigorta kolu farklı da olsa, iş kazası sonucu sigortalıda oluşan iş göremezlik oranı % 60 veya daha üzerinde ise; artık sigortalının ileride çalışmasını sürdüremeyeceğinin kabulü ile, aktif dönemle birlikte pasif dönemin de maddi zarar hesabına dahil edilmesi gerekir.¹⁷⁵

2.1.2. ÜCRETİN TESPİTİ

Kazaya uğrayan işçinin çalışmaması sebebiyle uğradığı maddi zararın en önemli kısmını mahrum kaldığı ücret oluşturur. Bu ücret kural olarak işçinin kaza tarihindeki yürüttüğü işten aldığı ücretidir. Ücretin doğru

¹⁷²Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 10.02.2005 gün E. 2005/140, K. 2005/1075 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\bb\contents.chm::\10hd-2005-140... , 27.06.2006.

¹⁷³ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 25.12.1997 tarih E. 1997/8521, K. 1997/8635 sayılı, 15.12.1997 tarih E. 1997/8194, K. 1997/8292 sayılı ve 13.11.1997 tarih E. 1997/7165, K. 1997/7394 sayılı kararları, Utkan Araslı, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Cilt 1, Ankara 2002, s. 469-470.

¹⁷⁴ Resul Aslanköylü, "Kurumun 506 sayılı SSK'nın 10. ve 26. Maddesinden Doğan Rücu Hakkının Hukuksal Temeli, Yargıç Dr. Özkul'a Armağan", **Kamu-İş**, C: 6, S:4, 2002, s. 203.

¹⁷⁵ Yargıtay 10 Hukuk Dairesinin 13.11.2003 tarih ve Esas: 2003-5119, Karar: 2003-8260 sayılı kararı, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2004, Sayı 2, Cilt 18, s. 64.

olarak bordrolardan tespit edilemediği durumlarda Yargıtay asgari ücreti esas almaktadır. Yargıtayın kullandığı diğer bir yöntem ise emsal işçilerin ücretleridir. Ancak burada kazalanan işçinin vasıflı olup olmadığına, işyerinde gördüğü işe dikkat etmek gerekir. Vasıfsız işçi usta işçi gibi değerlendirilirse ücreti olduğundan fazla hesaplanabilir. Ayrıca işçinin sendikalı olup olmaması da ücretini değiştirebilir. Ayrıca işçinin dayanışma aidatı ödemesi durumunda üyesi olmadığı bir sendikanın toplu sözleşme imkânlarından yararlanır. Ayrıca mevsimlik işçiler de tüm yıl çalışan işçiler gibi değerlendirilemez. Ancak kazalanan mevsimlik işçinin zararı, hüküm anından sonra son olarak çalıştığı ücret değil işçinin kişisel özellikleri de dikkate alınarak uygun bir ücret tayin edilmelidir.¹⁷⁶

İş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminat davasında, zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının maddi zararının hesaplanmasında, gerçek ücretinin esas alınması gerekir. Gerçek ücret ise, işçinin kıdemi ve yaptığı işin özelliğine göre, işçiye ödenmesi gereken ücrettir. Bu durumda işçinin yaşı, kıdemi, mesleği ve emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak maddi zararın hesaplanması gerekir.¹⁷⁷

Yargıtayın bir kararında; Davacı, iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini dava etmiştir. Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının tazminatının hesabında hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan asgari ücretin esas alınması zorunludur. Belirlenen bu zarardan 4447 sayılı yasanın ek 38. maddesi gereğince hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan verilere göre hesaplanarak kurumca bildirilen peşin sermaye değeri indirilerek ve kesinleşen dosyadaki hesap raporunda belirlenen ve ek dava konusu yapılan miktarı geçmemek üzere karar verilmesi gerekir.¹⁷⁸

¹⁷⁶ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 105–108.

¹⁷⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 22.09.2005 gün E. 2005/5667, K. 2005/8183 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-566... , 27.06.2006.

¹⁷⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 26.05.2005 gün E. 2005/1316, K. 2005/5486 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-131... , 27.06.2006.

İşçinin cismani zarara uğraması halinde, tespit edilecek ücret, ikramiye, prim, komisyon ve kardan pay almayı da kapsamaludur.¹⁷⁹ Zararlandırıcı sigorta olayı sonucu iş göremezliğe uğrayan davacının tazminatının hesaplanmasında, en son bilinen ücretine ilişkin veriler esas alınır. Hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan asgari ücretler nazara alınarak tazminat miktarı hesaplanmalı, bu tazminattan hüküm tarihine en yakın tarihteki katsayı ile sigortalının gelirindeki artışlar indirilmek sureti ile sonuca göre karar verilmelidir.¹⁸⁰

2.1.3. KUSURUN TESPİTİ

İş kazası tazminatında maddi zarar miktarına ulaşabilmek için, tarafların kusur oranlarının belirlenmesi gerekir. BK. nun 43. maddesine göre maddi tazminat taleplerinde hakim hatanın ağırlığına göre tazminat miktarını belirleyecektir. Tarafların kusur dereceleri işçinin işverenden talep edeceği tazminat miktarının belirlenmesinde önem taşır. İşverenlerin işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamaları nedeniyle iş kazasının meydana gelmesine etkileri, yine işçilerin işverenin sağladığı güvenli çalışma ortamının gereklerini yerine getirmemek, bu ortamı sürdürmeye yönelik talimatlara aykırı davranmak suretiyle olayın meydana gelmesindeki kusurlu davranışları, işçinin işverenden talep edebileceği tazminatın belirlenmesinde önemli yer tutar. Her olayın objektif ölçütü kendi içersinde farklılık gösterebilir. Benzer durum ve şartlar altında işçi veya işverenin dahil olduğu çevredeki makul bir insanın, zararlı sonucun doğmasını önlemek için sarf edeceği çaba ve göstereceği özen, söz konusu ölçütü belirler. İşverenin göstereceği özen derecesi yalnız bulunduğu çevredeki standartla sınırlı olmayıp, İş Kanununun 73. maddesinin açık hükmü karşısında teknolojinin gerektirdiğini sağlama aşamasına yükseltilmiştir. Kusur oranı, ehil bilirkişiler tarafından İş Kanununun 73. maddesinde öngörülen koşullar göz önünde tutularak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve güvenliği tüzüğünün ilgili maddeleri incelenmek suretiyle, işverenin işyerinde alması gereken önlemlerin neler olduğu, işverenin hangi önlemleri

¹⁷⁹ Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, Beta Yayınevi, İstanbul 1986, s. 116.

¹⁸⁰ Yargıtay 21. HD.nin 4.6.1998 tarih ve E. 1998-2328 , K. 1998-4070 sayılı kararı, Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2002, s. 933.

aldığı, hangi önlemleri, almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar incelenmek suretiyle, kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalıdır(Yarg. 21. HD. 10.10.2002, 8448/8383, 21.HD.28.11.2002, 3767/10284)¹⁸¹

İş kazasının gerçekleşmesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının taraflara getirdiği yükümlülükler ve davalıların bu yükümlülükleri ihlaline bağlı kusur oranlarının tespiti yönüne gidilirken, davalılar arasındaki iş ilişkisi ve bunun taraflara yüklediği edimleri gösterir sözleşme ve eklerinin dosyaya celbiyle, davalıların kusur oranlarının tespiti gerekir.¹⁸²

İş kazası sonucu maluliyetten doğan ve SSK'nca karşılanmayan zararın tazminine ilişkin açılan davada, davacı taraf bozmadan önceki rapordaki miktara itiraz etmediğine göre, bozmadan sonra yeni veriler doğrultusunda yapılan hesaplama sonucu hükmedilecek miktar, davalı yararına usulî kazanılmış hak olduğundan, bozmadan önce belirlenen miktarı aşamaz.¹⁸³ Hukuk hakimi ceza mahkemesince saptanan maddi olaylarla bağlı olup orada belirlenen kusur oranlarıyla bağlı değildir.¹⁸⁴ Tazminat miktarı belirlenirken maluliyet oranı ve kanuni nedenler indirildikten sonra Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bağlanan peşin sermaye değerinin indirilmesi suretiyle tazminat belirlenmelidir.¹⁸⁵

Uygulamada 3 tür bilirkişi raporu ile karşılaşmaktadır. Birincisi, iş kazasının ardından iş yerinde incelemelerde bulunmuş olan SSK müfettişlerinin düzenleniş olduğu raporlar. İkincisi, trafik uzmanlarınca hazırlanan raporlar. Üçüncüsü, mahkemelerin belirleyeceği bilirkişi veya bilirkişi heyetlerince hazırlanan raporlardır. Müfettişlerin hazırlayacağı raporların objektifliği konusunda şüpheler olabilir. Zira, maddi tazminat davasında belirlenecek toplam işçi zararı, daha sonra işveren aleyhine kurum

¹⁸¹ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s.108–109.

¹⁸²Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20.09.2005 gün E. 2005/7527, K. 2005/9005 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-752..., 27.06.2006.

¹⁸³Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 29.11.2005 gün E. 2005/8647, K. 2005/12362 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-864..., 27.06.2006.

¹⁸⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 01.02.2005 gün E. 2004/13237, K. 2005/530 sayılı kararı, YKD. Cilt 31, Sayı 9, Eylül 2005, s. 1386.

¹⁸⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 20.12.2004 gün E. 2004/8895, K. 2004/11364 sayılı kararı, YKD. Cilt 31, Sayı 7, Temmuz 2005, s. 1056.

tarafından açılacak rücu davasının tavan miktarını doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla işverenin kusur oranının yüksek tutulmasında, maddi tazminat talebi büyüyecek işçi kadar, rücu edebileceği tavan miktar artacak olan SSK nun da menfaati vardır. Bu nedenle mahkemelerin müfettiş raporları ile yetinmeyip, bağımsız teknik bilirkişilerden kusur raporu almaları daha doğrudur. Bu iki rapor çelişirse üçüncü bir kusur raporu aldırılarak sorun çözümlenmelidir.¹⁸⁶

İş kazası sonucu tarafların davranışları Ceza kanunu anlamında suç unsurlarını içermesi, örneğin tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu yaralamaya veya ölüme sebebiyet vermek suçunu oluşturabilmesi mümkündür. Bu durumda ceza mahkemesi olayı (765 sayılı)TCK. nun 455 ve 459. maddeleri bağlamında değerlendirmesi mümkündür. Hukuk mahkemesi ceza mahkemesinin tespit ettiği maddi olaylarla bağlı olduğu halde kusur oranları ile bağlı değildir. Zira ceza mahkemelerinde alınan kusur raporlarına işçi sağlığı ve güvenliği uzmanları katılmamış olabilir(Yarg. 21. HD. 06.05.2002, 2706/3978).İş mahkemesi yargıcı ceza mahkemesinin tespit ettiği kusur oranları ile ve beraat kararı ile bağlı değildir. İş yargıcı, işçi ve işverene ait kusur oranlarını, işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatını değerlendirecek bilirkişiler eliyle tespit ettirmek durumundadır. Ceza mahkemelerinin ve hukuk(iş) mahkemelerinin farklı kusur değerlendirme kriterleri kullanmalarına rağmen, her iki mahkemenin aynı kusur oranlarını tespit etmeleri de mümkündür.¹⁸⁷

506 Sayılı Yasanın 26. maddesine dayanan rücu davalarında kusurun belirlenmesinde, öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının ne şekilde olduğu belirlenmeli, sonra kusur oranı ve aidiyeti konusunda bilirkişi incelemesine gidilmelidir. Kusur saptanırken, işgüvenliği mevzuatına göre, alınması gereken tedbirlerin alınıp alınmadığı araştırılarak kaçınılmazlığın olayın meydana geldiği zaman geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak

¹⁸⁶ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s. 110.

¹⁸⁷ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 111–112.

tüm önlemlere rağmen zararın kısmen yada tamamen meydana gelmesi durumu olduğu de gözönünde tutulmalıdır.¹⁸⁸

2.2. ZARARIN TESPİTİNDE KAZANILMIŞ HAK SORUNU

Mahkeme ilk kararında davacını maluliyet durumunu %100 tespit etmesine rağmen, maluliyet durumunun değişebilir nitelikte olması ve bozma kararından sonra yürürlüğe giren asgari ücret TİS gibi artışlardan davacının da yararlanabileceği, bozma ilamından sonra mahkemenin artan ücretleri dikkate almasının gerektiği, kesinleşen maluliyet oranının mahkemece gözetilmesi gerektiği, bozmadan önceki durumun kazanılmış hak teşkil etmeyeceği Yargıtayca kabul edilmiştir(Yarg. 21.HD. 26.11.2002, 9377/10143). İş kazası sonucu meydana gelen bedensel güç kayıplarında gerçek değerler kullanılmalıdır.¹⁸⁹

Meslek hastalığına dayalı rücu davalarında teselsül hükümlerine dayanılmaz. Gelirlerdeki artışa ilişkin ikinci rücu davası ilk rücu davasındaki kesin hükümle bağlı değildir. Davalıların rücu alacağından sorumlulukları kusur paylarına göre belirlenmesi gerekir.¹⁹⁰

İş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya, Kurum tarafından bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin rücu tazminine yönelik davada İşverenin sorumluluğunun hukuksal dayanağı,506 sayılı Yasanın 26/1. maddesi olup, "iş kazası ve meslek hastalığı, İşverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa,"tazminle sorumluluğa olanak veren yasal düzenleme, kusura dayalı sorumluluk halini düzenlemektedir. Sigortalı veya hak sahiplerince işveren aleyhine açılan davalarda, iş kazasının gerçekleşmesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı kusurlu davranışı tespit edilmediği halde, tehlike sorumluluğu ilkesinden hareketle işverenin tazminle sorumlu kılınmış olmasının,506 sayılı Yasanın 26.maddesine dayalı dava yönünden tazmin

¹⁸⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 26.04.2005 tarih ve E. 2005/1666, K. 2005/ 4544 sayılı kararı, YKD. Cilt 32, Sayı 2, Şubat 2006, s. 240.

¹⁸⁹ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 112–113.

¹⁹⁰ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 02.06.2005 gün E. 2005/3277, K. 2005/6043 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-327... , 27.06.2006.

yükümlülüğü doğuran kesin hüküm olarak kabulüne olanak yoktur. 2. Mahkemece, sigortalı tarafından açılan ilk davada belirlenen gerçek zarar tavan değerinden, sigortalının açtığı davalar sonucu lehine hükmedilen maddi tazminat miktarlarının mahsubu yöntemiyle yapılacak tavan kontrolüne göre sonuca varılması gereğinin gözetilmemesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.¹⁹¹

Yargıtay iş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminatın ödettirilmesine ilişkin davada; “Mahkemenin ilk kararından sonra sigorta tahsisleri peşin değerinde artış olduğundan, davanın hukuksal niteliği icabı bu artışların Kurumdan sorulup, dikkate alınması gerekir. Bu arada ücretlerde artışların olup olmadığı da dikkate alınıp bu yönden yeni maddi zarar hesabı raporu alınması ve ilk davada saptanan miktarı geçmemek üzere karar verilmesi gerekir”, demiştir.¹⁹²

2.2.1. MADDİ ZARARIN HESAPLANMASI

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm yada meslekte kazanma gücünü kısmen veya tamamen kaybetmesi nedeniyle açılan tazminat davalarında hakim, kural olarak zarar veya tazminat hesabına ilişkin tüm verileri belirlemek zorundadır. Bu nedenle, ölen veya cismani zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam veya çalışma süresi, sakatlık derecesi karşılıklı kusur oranı, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve payları, eşin evlenme olasılığı ve SSK tarafından yapılan yardımların miktarı gibi hususlar tam ve eksiksiz olarak belirlendikten sonra, dosya hesap için bilirkişiye verilmelidir. Bu tür davalarda, olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki sürede zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki devre zararının ise varsayımlara dayanması, tazminat hesabının bu iki dönem için ayrı ayrı yapılmasını zorunlu kılar.¹⁹³

İş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminat davasında, olayın oluş şekline, müterafık kusur oranlarına, davacının duyduğu elem ve

¹⁹¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 29.03.2005 gün E. 2005/400, K. 2005/3302 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\bb\contents.chm::\10hd-2005-400... , 27.06.2006.

¹⁹² Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 06.02.2006 tarih ve E. 2006/13428, K. 2006/719 sayılı kararı, YKD. Cilt 32, Sayı 5, Mayıs 2006, s. 797.

¹⁹³ Yargıtay HGK. nun 21.6.1995 tarihli kararı, Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2002, s. 922.

ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarına göre maddi ve manevi tazminatın takdir edilmesi gerekir.¹⁹⁴

Tazminat hesaplarında bilinen ve bilinmeyen zarar dönemleri söz konusudur. Olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki zarar gerçekleşmiştir. Hükümden sonraki zarar ise geleceğe yönelik varsayımlara dayalı bir tahmindir. Bilinmeyen zarar dönemi aktif ve pasif olmak üzere ikiye ayrılır. Aktif dönem işçinin çalışarak kazanç elde edebileceği dönemdir ve bunun sonu içtihatlarla kabul edildiği üzere 60 yaş olarak belirlenmiştir. Ancak kazaya uğrayan ve geçici olarak iş göremez hale gelen işçinin aktif döneminin sonu söz konusu yaşa göre değil, sağlığını kazanmasına göre belirlenir. Yani kazaya uğrayan işçinin kazaya uğradığı an ile tamamıyla iyileştiği an arası dönem aktif dönem zararıdır. Yoksa kazadan itibaren 60 yaşına kadar olan dönem değil. 60 yaşından sonraki dönem ise pasif dönemdir. Meslekte kazanma gücü kaybına uğrayan işçinin bu haliyle mevcut işini yapabilse bile, çalışarak yaşlılık aylığına hak kazanabileceğini düşünmek doğru değildir. Pasif devredeki zararı da mahkemece hesaplanmalıdır(Yarg. 21.HD. 28.03.2002, 1514/2613).¹⁹⁵

Mahkemece tazminat hesaplanırken, kazalanan sigortalının sürekli iş göremezlik oranı ve yaşı nazara alındığında, ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanamayacağı, başka bir anlatımla, pasif dönemde yaşlılık aylığından elde edeceği gelirden mahrum kalacağı nazara alınarak 60 yaşından sonra pasif dönem içinde zarar hesabı yapılmalıdır.¹⁹⁶

2.2.2. MADDİ TAZMİNATA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

2.2.2.1. SSK PEŞİN DEĞERİ

Hüküm anı itibariyle işçiye öyle bir toptan para(sermaye) verilmelidir ki, işçi her ay bundan aylık ödeneğini alacak ve kalanını işletecektir. İş görebilme çağının sonuna kadar sürecek bu işlem sonucunda, ödenek veya gelir alacağı son ayda, elinde sadece o ay alması gereken ödenek veya gelir

¹⁹⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 02.06.2005 gün E. 2005/1072, K. 2005/5651 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\bb\contents.chm::\10hd-2005-107... , 27.06.2006.

¹⁹⁵ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 115–116.

¹⁹⁶ Yargıtay 21. HD. nin 28.5.1998 tarih ve E. 1998-3903, K.1998-3927 sayılı kararı., Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 2002, s. 934.

kalacaktır. SSK kurumunca sağlanan ve toplam brüt zarardan indirilmesi gereken yaralar sadece bağlanmış olan ödemelerin peşin değerleri değildir. Sonradan yürürlüğe giren ve daha fazla haklar sağlayan yasa veya yasalar uyarınca ileride bağlanması kesin olan gelirlerin kurumca hesaplanacak peşin sermaye değerleri de mahsup edilir.¹⁹⁷

Yargıtay, iş kazası sonucu ölüm nedeniyle maddi ve manevi tazminat davasında, hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan verilere göre hesaplanan peşin sermaye değerinin Kurumdan sorularak bildirilen miktarın, aynı yolla belirlenen tazminattan indirilerek karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir.¹⁹⁸

İş kazası sonucu oluşan maluliyet nedeniyle uğranılan zararın giderilmesine ilişkin maddi ve manevi tazminat davalarında tazminat miktarının tespitinde önce işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü hesaplanır. Aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar bulunur. İşçinin net geliri her yıl için ayrı ayrı tespit edilerek, 60 yaşına kadar %10 iskontalama yapılır. İşçinin yaşı, meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre, ileride yaşlılık aylığı almaya hak kazanması üstün olasılık içinde bulunması durumunda, zarar hesabına pasif dönemde elde edeceği kazançlar dahil edilmez. Kaçınılmazlık, kusursuzluk veya kusurun ağırlığı gibi nedenlerle BK 43,44. maddeleri gereğince zarardan indirim yapılır. Son olarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından SSK tarafından bildirilen peşin sermaye değeri indirilerek belirlenen tazminata olay tarihinden itibaren yasal faiz yürütülür.¹⁹⁹

İş kazası sonucu ölüm nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında Yargıtay, hükme esas alınan hesap raporunda pasif devre hesabı yapılmadığı halde, yaşlılık aylığı bağlandığı tarihten aktif devre sonuna kadar sigortalının zararının, asgari ücret yerine, Ticaret Odasınınca bildirilen ücretler esas alınarak hesaplanmasını isabetsiz bulmuş, ayrıca, tarafların hal ve mevkiine, kusur oranlarına, olayın oluşuna, olay tarihine ve tazminatın

¹⁹⁷ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 117–118.

¹⁹⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 01.02.2001 tarih ve E. 2001/175, K. 2001/556 sayılı kararı, YKD. Cilt 27, Sayı 8, Ağustos 2001, s. 1249.

¹⁹⁹ Yargıtay 21. HD.nin 21.1.1997 tarih ve E. 1997-7308, K. 1997-144 sayılı kararı, Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2002, s. 941.

miktarına göre, olayda BK. nun 43. maddesinin koşulları oluşmadığı halde tazminattan %30 indirim yapılmasını usul ve yasaya aykırı bulmuştur.²⁰⁰

2.2.2.2. KARŞILIKSIZ YARDIMLAR

İş kazası geçiren yada meslek hastalığına uğrayan işçiye karşılık beklemeden yapılan yardımlar maddi zarardan mahsup edilmez. Kazalanan işçiye işverenin ücretini ödemeyi sürdürmesi işçinin uğradığı veya uğrayacağı zararın bir kısmını gidermeye yöneliktir. Bu yardımlarla giderilen zararlar için tekrar işverene başvurulamaz. İşveren dışında üçüncü kişilerin yabancı ülkede meydana gelen kazalarda yabancı devletin insani düşüncelerle yaptığı yardımlar ise, işçinin toplam bürüt zararından mahsup edilemez. İşveren de ödenen bu atıfet niteliğindeki yardımlar nedeniyle sorumluluğunun azaldığını ileri süremez.²⁰¹

2.2.2.3. SÜREKLİ BAKIM İHTİYACI

SSK 20/IV maddesine göre; sürekli iş göremezlik durumunda olan işçiye bağlanacak sürekli tam veya kısmi iş göremezlik geliri, işçinin sürekli bakım ihtiyacı içinde bulunması halinde %50 arttırılır. Ancak bu durum, işçinin iş kazasından doğan zararının tümünün sürekli iş göremezlik geliri ile karşılandığı anlamına gelmez. Dolayısıyla kazalanan veya hastalanan işçi arttırılmış şekli ile kendisine bağlanan gelire rağmen zararının tamamını telafi edememiş ise, işverene yönelik bir maddi tazminat davası ile bakiye zararının karşılanmasını isteyebilir.²⁰²

İş kazası sonucu % 100 meslekte kazanma gücünü kaybeden ve bir başkasının bakımına muhtaç duruma düşen sigortalının bakım gideri hesaplanırken; sigortalının evli olması durumunda karısının da kendisine Medeni Kanunumuzun dili ile “müzaheret ve muavenette bulunacağı”, ayrıca sigortalının gerçek zararının bir kısmını bakım giderine ayıracağı dikkate alınmalıdır.²⁰³

²⁰⁰ Yargıtay 21. HD.nin 25.03.2003 tarihli E. 2003/1457, K. 2003/2502 sayılı kararı, YKD. Cilt 29, Sayı 10, Ekim 2003, s. 1589.

²⁰¹ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 119–120.

²⁰² İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 120–121.

²⁰³ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 15.02.2001 tarihli ve E. 2000/8784, K. 2001/1020 sayılı kararı, YKD. Cilt 27, Sayı 7, Temmuz 2001, s. 1018.

Davacı iş kazası sonucu % 9.1 maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödenmesini talep etmiştir. İşçinin yaşlılık aylığı alması veya işçinin yaşı ve işçide meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunması durumunda da zarar hesabında pasif dönemin hesaba dahil edilmesi gerekir. İş kazası sonucu malül kalan işçinin aynı işinde çalışmaya devam etse dahi, diğer işçilerden daha fazla çaba harcadığı asıldır. 60 yaşından sonra elde edeceği yaşlılık aylığını da diğer işçilerden daha fazla çaba harcayarak elde edeceğinden yaşlılık aylığı aldığı dönemde devam edecek maluliyeti nedeniyle zarara uğramadığından söz edilemez. Pasif dönemin de zarar hesabına dahil edilmesi gerekir.²⁰⁴

2.2.2.4.YARGICIN TAZMİNAT MİKTARININ BELİRLENMESİNDE TAKDİR HAKKI

Borçlar Kanununun 43. maddesine göre; hakim, hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tazminatın suretini ve şumulünün derecesini tayin eder. Taraf kusurları dışında iş kazasına katkı sağlayan başka bir unsur bulunmadığı takdirde, işçinin müterafık kusuru mahsup edildikten sonra, kalan zarar miktarına genellikle işveren katlanır. İşverenin kusurunun ağırlığı bir artışa neden olmadığı gibi hafifliği de hakkaniyete dayalı olarak uygulanan dışında indirim sağlamaz. Kaçınılmazlığın yada istihdam edilen diğer şahsın iş kazasına yaptığı katkı, durumun özelliği nedeniyle ağırlıklı olarak yada tümüyle işverene yüklenir. Yargıç Borçlar Kanunu 43. maddesini uygularken işçinin kaza sonrasında içinde bulunduğu maddi durum ile işverenin muhatap olduğu tazminat karşısındaki ekonomik durumu karşılaştırır. Ancak yasal bir sisteme dayanmayan tazminat hesaplanması eleştirilmektedir. Süratle yasal bir tazminat hesabı usulü belirlenerek yargıcın hesaplanan rakamı takdir etme hakkı ortadan kaldırılmalıdır.²⁰⁵

²⁰⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 27.09.2005 gün E. 2005/2533, K. 2005/8329 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\bb\contents.chm::\10hd-2005-253... , 27.06.2006.

²⁰⁵ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 121–124.

506 Sayılı Kanun 26. maddesinde yazılı halefiyet ilkesi gereği, Kurumun isteyebileceği rücu alacağı miktarı, sigortalının veya hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebilecekleri miktarla sınırlıdır. Tazmin sorumlusunun ödemekle yükümlü olduğu gerçek zarar tavan değerinin belirlenmesinde yasal zorunluluk vardır. Ayrıca tahsiline karar verilen meblağa işletilecek yasal faizin de başlangıç tarihlerinin tereddüte yol açmayacak açıklıkla hükme yazılması gerekir.²⁰⁶

Davacı, iş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminat talebiyle dava açmıştır. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili düzenlemeler, kamu düzeni ile ilgilidir. Bu bakımdan hesap ve kusur raporları alınmalı ve sair hususlar incelenmelidir. Bu nevi davalarda hakim re'sen araştırma yapmakla yükümlüdür. Re'sen araştırma yükümlülüğü bulunan hallerde verilen kesin süre bağlayıcı değildir.²⁰⁷

2.2.2.5. İNDİRİMDE UYGULANACAK SIRA

Hesaplamalarda tazminat miktarına etki eden unsurların indirim sırasına ilişkin yasal bir düzenleme yapılmamıştır. Yargıtay içtihatlarına göre; tazminat belirlenirken maluliyet oranı, kusur oranı ve kanuni nedenler indirildikten sonra, SSK tarafından bağlanan peşin sermaye değerinin indirilmesi suretiyle tazminatın belirlenmesi gerekir(Yarg. 21. HD. 19.02.2002, 21/1218, Yarg. 21. HD. 28.05.2002, 3005/5017) Doktrinde bazı görüşler, söz konusu yardımların mahsubunun müterafık kusur indirilmeden hemen önce yapılması gerektiğini, böylelikle iş göremezlik durumuna denk gelen brüt zararı belirlenen işçinin, kaza sonrasında işverenden ve sigorta şirketinden elde ettiği tenkise tabi yararları indirilerek gerçekte uğradığı brüt zarara ulaşmanın kolaylaşacağını savunmaktadır.²⁰⁸

SSK 16. maddesinde “geçici iş göremezlik” başlığı altında, iş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremez hale gelen sigortalıya her gün için iş göremezlik ödeneğinin verileceğinden bahsedilmektedir. Bu ödeme

²⁰⁶Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 02.06.2005 gün E. 2005/4959, K. 2005/6466 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-495... , 27.06.2006.

²⁰⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 28.06.2005 gün E. 2005/5047, K. 2005/6878 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-504... , 27.06.2006.

²⁰⁸ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 125–126.

işçinin iyileşmesine kadar değil, iş görür hale gelmesine kadar olan süreyi kapsar. Diğer bir özelliği ise, prim ödeme ve belirli süre çalışma zorunluluğunun aranmaması ile, hastalık veya analık sigortasından ayrılır. Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı ve nasıl hesaplanacağı SSK 89. maddesinde açıklanmıştır. Sürekli iş göremezlik ödeneği ise, iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan işçiye meslekte kazanma kaybını %10 dan az olmayacak şekilde kaybetmiş olması halinde SSK 19. madde kapsamında değerlendirilerek verilen ödeneye ilişkindir. Burada önemli kriter meslekte kazanma gücünün yitirilmesidir. BU haliyle işçi başka bir mesleği yapabiliyor olsa dahi, bu onun SSK 19 ve 20. maddelerdeki haklardan faydalanmasını engellemez. SSK 31. maddesinde yer alan bağlanan gelirin kesinleşmesi halinin 25. maddede yer alan istisnasına göre, iş göremezlik ödeneği bağlandıktan sonraki sigortalı işçi veya kurum iş göremezlik derecesindeki artış veya eksilme gelire de aynı yönde etkili olur. SSK 17. maddesine göre, iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan sigortalı, doktorun tedbir ve tavsiyelerine uymamak suretiyle tedavi süresinin uzamasına ve maluliyet derecesinin artmasına sebebiyet verirse, geçici iş göremezlik ödeneğinin işçiye yüklenecek kusurun %50 sini geçmeyecek oranda düşürülebileceğinden bahsetmektedir. SSK110. maddesinde yer alan “sigortalının kasdı veya suç sayılan hareketi sonucu cismani zarara uğraması halinde sağlanan sağlık yardımları dışında, geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneğinin verilmeyeceğine” ilişkin hüküm, Anayasa Mahkemesinin 10.12.1991, E.23, K.147 sayılı kararı ile resmi Gazetede yayınlandığı 13.9.1992 tarihinden itibaren 6 ay sonra yürürlüğe girecek şekilde kaldırılmıştır.²⁰⁹

2.3. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

2.3.1. DESTEK GÜCÜ VE DESTEK İHTİYACI

Bu tazminat bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen işçinin muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak elde edebileceği kazancından bir kısmını ayırarak, desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım miktarının bu kimselere peşin veya toptan ödenmesinden oluşur. Destekten

²⁰⁹ Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2002, ss. 909–912.

yoksun kalma tazminatı tıpkı maddi tazminat gibi destekten yoksun kalanların SSK tarafından karşılanamayan zararlarını telafi eder. Haksız zenginleşmenin ve mükerrer ödemenin engellenmesi için kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşürülmesi gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarındanır. Öncelikle hak sahiplerine SSK tarafından iş kazası nedeniyle gelir bağlanıp bağlanmadığı araştırılmalı, gelir bağlanmış ise belirlenen tazminattan düşülmeli, gelir bağlanmamış ise hak sahibini SSK yı davaya dahil edebilmesi için süre verilmesi yasal zorunluluktur(YARG. 21. HD. 18.3.2002, 1634/2097)Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için bir desteğin varlığı yanı sıra bakım ihtiyacına da bağlıdır. SSK 24. Maddesi uyarınca öncelikle iş kazası sonucu ölen murisin geride bıraktıkları hak sahipleri anne ve babaya yardım yaptıkları belgelenmesi ve bunun sonucu bu kişilere gelir bağlanması gerekir.²¹⁰

Yargıtaya göre SSK nun 24. maddesi gereğince ana ve babaya sigortalı çocuklarından gelir bağlanabilmesi için, ana ve babanın geçimlerinin sağlığında sigortalı tarafından karşılandığının belgelenmesi gerekir. Geçimlerinin sigortalı tarafından karşılandığının kabulü için de, bu yardımlar sürekli, düzenli ve günlük gereksinimleri karşılayacak önemde olmalıdır. Geçimlerin sigortalı tarafından karşılanması tüm ihtiyaçların giderilmesi anlamında değildir. Yardımların ortak yaşamın ihtiyaçlarını gidermede sürekli, düzenli ve günlük gereksinimleri karşılayacak düzeyde olması yeterlidir.²¹¹

Destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilmesi için destekle olan ilişkinin hukuki olması da gerekli değildir. Fiili bir ilişki destek için yeterlidir. Dolayısıyla nikahsız eşinde destek ihtiyacı şartını sağlaması halinde destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkı bulunmaktadır. Nikahsız eş olaydan sonra evlendiği anda destekten çıkar. Bu durumda olay tarihi ile nikahsız eşin ikinci evlilik tarihi arasında destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması gerekir. Zira nikahsız da olsa eş olarak desteğe ihtiyaç duyan kimsenin eş durumundan çıkmasına rağmen bu desteğe ihtiyaç

²¹⁰ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 126–127.

²¹¹ YHGK. nun 28.09.1988 tarih ve E.1988/10-331, K. 1988-729 sayılı kararı, Utkan Araslı, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, C.1, Açıklama-Yorum-Yüksek Mahkeme Kararları**, Turhan Kitabevi, Ankara 2002, ss. 473–474.

duyduğunu kabul etmek destekten yoksun kalma tazminatının mantığına aykırıdır.²¹²Yargıtay, evi, gelir getiren arazisi ve ölen oğlunun gelirinin iki katı tutarında emekli maaşı olan babaya ölen sigortalı oğlundan dolayı gelir bağlanamayacağına karar vermiştir.²¹³

2.3.2. EVLENME ŞANSI İNDİRİMİ

Yargıtay bir kararında destek yoksun kalan dul kadının tazminat hesabında evlenme ihtimalini indirim nedeni olarak görmüştür. (Yargıtay 21.HD. 5.11.2002, 7987/9192) Ancak mahkeme içtihatlarında dul eşin evlenme ihtimali konusunda mahkemelerin uygulayacağı bir ilkeye rastlanmaz. Sorun daha ziyade bilirkişilerce çeşitli gerekçelerle belirlenen BK. 43 bağlamında birtakım indirim oranlarının yargıç tarafından değerlendirilmesi ile çözümlenmektedir. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi dul kadının evlenme şansını, onun yaşına ve sahip olduğu çocuk sayısına bağlayan bir cetvel yaratmıştır. Bu cetvelin Yargıtay tarafından benimsenmesinden sonra, dul erkek eşler için de ayrıca düzenlenmesinde fayda vardır.²¹⁴

2.4. MANEVİ TAZMİNAT

2.4.1.ÖLÜMLE SONUÇLANAN İŞ KAZALARINDA İŞÇİNİN YAKINLARININ TAZMİNAT TALEBİ

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle manevi tazminat talebi, Borçlar Kanununun 47. maddesine dayanır. Hakim cismani zarara uğrayana veya adam öldüyse ailesine manevi zarar nedeniyle manevi tazminata hükmedebilir. İş Kazasında yaralanan işçi için manevi tazminata karar verilebilmesi için işçinin mutlaka kazanma gücünde bir kayıp meydana gelmesi gerekmez. İşçinin cismani zarara uğraması, acı ve ızdırap çekmesi manevi tazminat verilmesi için yeterlidir.²¹⁵ Aynı şekilde zarara uğrayanın eş ve çocuklarının ruhsal sağlığının çok şiddetli bir şekilde bozulup tedavi olmak

²¹² İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 127–128.

²¹³ YHGK. nun 20.06.1990 tarih ve E.1990/10-242, K.1990-368 sayılı kararı, Araslı, a.g.e., s. 473.

²¹⁴ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 128–129.

²¹⁵ Yargıtay 9. HD. nun 16.11.1989 tarih ve E.1988–12884, K.1989–2409, **YKD**, Eylül 1989, s. 1267.

zorunda kalmaları durumunda illiyet bağı gerçekleşmiş sayılır ve manevi tazminat bağlanmalıdır.²¹⁶

Ölümle sonuçlanmayan iş kazalarında işçinin yakınlarına manevi tazminat verilir verilmeyeceği hususunda, Yargıtay, doğrudan doğruya zarara uğrayanın manevi tazminat talep edebileceğini, yansıma yoluyla manevi üzüntü duyanların talep edemeyeceğini savunmaktaydı. Öğretide ise mesela eyleme uğrayan yakın kişi %100 iş göremez hale gelenlerin çok yakınlarının(ana, baba, karı, koca) da ruhsal ve sinirsel bütünlüğünün ağır şekilde bozulmuş olabileceği kabul edilerek manevi tazminat isteyebilecekleri ileri sürülmektedir. Bu durumda olanların zararları ile haksız eylem arasındaki uygun illiyet bağının yansıma yolu ile değil doğrudan olduğu kabul edilmektedir. Yargıtayın da görüşü aynı doğrultudadır(Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 26.04.1995 gün ve 1995/11-122, 1995/430; 23.09.1987 gün ve 1987/9-183, 1987/655) Yargıtay 17 yaşındaki kızının iş kazasında elinin kopması sonucu %35.2 oranında iş göremez hale gelmesi olayında, babasının ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır bir şekilde bozulduğunu söylemek mümkün olamayacağından bahisle babanın manevi tazminat talebini reddetmiştir(Yarg. 21. HD. 14.02.2002, 286/1057).²¹⁷

Yargıtay yakınlarından birisinin de eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağı bir şekilde bozulması, örneğin eyleme uğrayan yakın kişi %100 iş göremez hale gelmişse, onların da manevi tazminat isteyebileceğini kabul etmektedir.²¹⁸ Bu oranın %100 e ulaşmasının şart koşulmasının ağır olduğu belirtilerek doktrinde eleştirilmektedir. Bu oranın büyüklüğüne göre manevi tazminat miktarının belirlenmesinin BK. nun 47. maddesindeki normun konuluş amacına daha uygun olduğu ileri sürülmektedir.²¹⁹

²¹⁶ Yargıtay 21. HD. nin 07.10.1997 tarih ve E.1997-6111, K.1997-6174 sayılı kararı, **YKD**, Mayıs 1998, s.733-734.

²¹⁷ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 129-130.

²¹⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 25.10.2005 gün E. 2005/7868, K. 2005/10156 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\b\contents.chm::\10hd-2005-786... , 27.06.2006.

²¹⁹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2002, s. 374, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 130-131.

2.4.2. MANEVİ TAZMİNAT MİKTARININ DEĞİŞTİRİLEREK ONANMASI

Yargıtay olayın oluş şekline, müterafık kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarına, somut olayın gerçekleşme şekline, hak ve nesafet kurallarına göre hüküm mahkemesinin tayin ettiği manevi tazminat miktarını değiştirme yetkisini kendisinde görebilmektedir. Bu ise eleştirilmektedir. Eleştirel görüşlere göre, Yargıtay hüküm mahkemesi değildir, yetkisi hükmü bozma ve onama ile sınırlıdır, alt mahkemenin yerine geçerek manevi tazminat miktarını kendisi takdir edemez. Ancak HUMK. 438/7. maddesi Yargıtay'a hükmü değiştirerek veya düzelterek onama imkanı tanımaktadır. BU nedenle Yargıtay kendisine sağlanan bu hakkı hiç kullanamaz diye düşünmek yanlış olur. Belirli sınırlar içinde kalmak ve usul hukukunun ana ilkelerini zorlamamak şartıyla kullanabileceğini kabul etmekte yarar vardır.²²⁰

İşverenin koruma ve gözetme borcunun düzenlendiği ana maddelerden olan BK 332. maddesinin ikinci fıkrasında, işçi iş kazası sonucu ölmüşse geride kalanlar buna sebebiyet veren işverene karşı tazminat davasını akde aykırılık hükümlerine göre açabileceklerdir. Bu hükümde de işçi dışında onun yakınlarının zararının akde aykırılık hükümlerine göre tazmini açıkça belirtilmiştir. Böylece BK 332. madde normunun koruma amacı içine, işçi ile beraber işçinin desteğinden mahrum kalanların da girdiği açıkça düzenlenmiştir. Normun koruma amacı ile açıklanabilecek bir başka sorun, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu zarar gören işçi dışında yakınlarının da işverenden manevi tazminat talebinde bulunup bulunamayacaklarıdır? Manevi tazminat talebinin sadece cismani zarara uğrayan kişiler tarafından istenebileceğine ilişkin kural BK'nun 47. maddesinde düzenlenmiştir. Bu kurala göre, manevi tazminat talebi yansıma yoluyla olsa bile, cismani zarar gören kişinin yakınları tarafından istenemez. Ancak öğretisi ve yargı kararlarında cismani zarar sadece vücut bütünlüğünün arızası ile değil, sinir ve ruh bütünlüğünün zarara uğraması ile de meydana gelebilmektedir. İşte buradan yola çıkarak, iş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan işçinin yaralanan yakınlarının, ruh ve sinir bütünlükleri arızaya uğraması halinde,

²²⁰ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 131–133.

cismani zarar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işçinin yakınlarının manevi tazminat talebinde bulunmaları yansıma yolu ile değil, doğrudan BK'nun 47. maddesine dayanmaktadır. Sonuç olarak BK'nun 47. maddesine hukuka aykırılık bağı ve normun koruma amacı ile yaklaşıldığında, ilgili maddenin koruma amacı içinde sadece iş kazası ve meslek hastalığına uğramış işçi yoktur. Bu olaydan dolayı vücut bütünlüğünün biyolojik yapısı yanında diğer yarısını oluşturan ruh bütünlüğü bozulan işçinin yakınları da, 47. maddenin koruma amacı kapsamındadır. Bir başka deyişle; ortaya çıkan zararın, olayla uygun illiyet bağı ve normun koruma amacı içinde olması nedeniyle işçinin yakınları da işverenden manevi tazminat talebinde bulunabilir.²²¹

2.4.3. MANEVİ TAZMİNATIN BÖLÜNMESİ

Hukuk sistemimizde manevi tazminatın bölünemeyeceğine ilişkin bir kural yoktur. Gerek maddi gerek manevi tazminat kişide oluşan bedensel ve ruhsal zararın tazminini amaçlamaktadır. Maddi tazminatın gereğinde birden fazla dava ile talep edilmesini hukuk sistemimiz kabul etmektedir. Manevi tazminatın da hüküm tarihine kadar belirlenebilmesi adil bir yaklaşım olur. Yıllar önce belirlenmiş manevi tazminat miktarını enflasyona göre düşünmek kişilerin yasal korunması ile doğrudan ilgilidir. Yargıtay manevi tazminatın bölünemeyeceğini kabul etmektedir. Kanaatimizce manevi tazminat da maddi tazminat gibi bölünebilir. Manevi tazminat gerçeğe yakın değerde ödenmeli, davanın uzaması nedeniyle erimesine izin verilmemeli, arttırılabilmesine imkan sağlanmalıdır. Ayrıca maddi tazminat davasının açılmasıyla ve tutarının talep edilmesiyle onun parasal bir değere dönüştüğü ve maddi tazminattan farkının kalmadığı, enflasyon karşısında erimesiyle de, islah yoluyla hakkaniyete uygun bir düzeye çekilebileceği mümkün görülmektedir.²²²

2.4.4. MANEVİ TAZMİNATIN TAKDİRİ

Manevi tazminat, MK. 4 uyarınca ve BK. 47 kapsamındaki özel hallerin uygulanmasını gerektirir ve sonucunda yargıcın takdiri ile belirlenir. Hakim manevi tazminat miktarını olayın oluş şekline, müterafık kusur oranlarına,

²²¹ İbrahim Aydın, <http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html#1>, 27.06.2006.

²²² İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 133-134.

davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarına, somut olayın gerçekleşme şekline, hak ve nesafet kurallarına göre tayin eder.²²³ Manevi tazminat büyük oranda hakimnin takdirine bağlı olarak hesaplandığından Yargıtayca değiştirilebilmektedir. Manevi tazminat olayda uğranılan zarar sonucu duyulan acı ve üzüntüyü kısmen de olsa giderme amacına yönelik olduğundan haksız sonucu duyulan acı ve üzüntüyü kısmen de olsa giderme amacına yönelik olduğundan haksız zenginleşmeye neden olmayacak hakkaniyete uygun bir miktarda tayin edilmelidir.²²⁴ İş kazasında ölüm nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında Yargıtay, ceza davasında alınan kusur raporu ile, tazminat davasında düzenlenen kusur raporu arasındaki çelişkinin giderilmesi gerektiğini belirtmiştir.²²⁵

2.5. İBRANAME

Tazminat uygulamasında işverenler iş kazasında veya meslek hastalığında zarar gören işçilere, zararlarının karşılanması anlamında bazı yardımlar yaparlar. Ancak bu yardımlar meydana gelen zararın altında kalabilir. Bu durumda telafi edilmemiş zararlar için işveren aleyhine tazminat davası açmak gerekebilir. İşverenlerin yaptıkları yardımlara karşılık olarak alına ve işçi tarafından düzenlenmiş “*ibraname*” adı verilen belgelerin hukuksal niteliğinin ne olduğu, açılmış tazminat davalarındaki etkisi önem kazanır. Yargıtayın içtihatlarına göre; Mahkeme dışında taraflar arasında düzenlenmiş davacının dahi kabul etmediğini beyan ettiği tarihsiz anlaşmanın, yanlış değerlendirilerek, hak sahibinin sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan vazgeçilmez hakkını göz ardı etmek suretiyle değer verilemeyeceğini kabul etmiştir. Bu belge olsa olsa makbuz niteliğindedir. Tazmin edilecek miktar ile ibraname ile alınan miktar arasında olay tarihindeki veriler de esas alınarak açıkça orantısızlığın bulunması durumunda ibranameyi “*kısmi ifayı içeren makbuz*” kabul etmek ve tazminattan indirmek, açık orantısızlığın bulunmadığı durumda ise, davacının

²²³ Yargıtay 9. HD. nin 26.01.1994 tarih ve E.1994–7912, K. 1994–12639 sayılı kararı, **YKD**, Haziran 1995, ss. 895–897.

²²⁴ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s. 134.

²²⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 26.04.2005 gün E. 2005/2226, K. 2005/4322 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-222... , 27.06.2006.

tüm alacaklarını aldığını ve bu suretle borçluyu borcundan kurtardığını kabul etmek gerekir(Yarg. 21. HD. 26.09.2002, 3135/3614).²²⁶

2.6. ZAMANAŞIMI

Zamanaşımı alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması nedeniyle, talep edilebilme niteliğini kaybetmesi olarak tanımlanabilir.²²⁷ İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminatlar açısından zamanaşımı Borçlar Kanunu 125. maddesine göre hesaplanır. Buna göre 10 yıllık dava zamanaşımı süresi içinde dava açılmamışsa Yargıtay işin esasına girilmeyeceğini savunmaktadır. Borçlar Kanunu 132/1. maddesine göre; iş sahibi işin icabı olarak gerekli iş güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Aynı kanun 132/2. maddesine göre, bu önlemlerin alınmaması sonucu işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareket nedeniyle istenebilecek tazminat hükümlerine tabi olur, demek suretiyle, iş kazası nedeniyle açılan tazminat davalarının 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu anlaşılmaktadır. Bu süre borcun muaccel olduğu tarihten başlar. Uygulama ve öğretide zamanaşımının failin ve zararın öğrenildiği tarihte başlatılacağı yönündedir. Yoksa Yargıtayın eski uygulamasındaki gibi iş kazasının olduğu tarihte değil. Kesin maluliyetin belirlendiği tarihten itibaren tazminatın belirlenmesine esas olacak zararın öğrenildiği kabul edilmelidir.²²⁸ Ancak öğretide bazı yazarlar, zamanaşımının başlangıç tarihi olarak olay tarihinin esas alınması gerektiğini savunmaktadır.²²⁹ Öğretide bazı yazarlar SSK. m. 26 ve m. 10'a dayanan rücu davalarında kıyasen BK. nun 66. maddesindeki sebepsiz zenginleşmeye ilişkin zamanaşımı hükümlerinin kıyasen uygulanması gerektiğini savunmaktadır.²³⁰

²²⁶ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s. 135.

²²⁷ Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1995, s. 442.

²²⁸ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 136–138.

²²⁹ Kemal Oğuzman, 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, s. 214.

²³⁰ Haluk N. Nomer, "İşveren Aleyhine Açılan Rücu Davaları Hangi Zamanaşımına Tabidir?, Karar İncelemesi", **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 1998, s. 24.

Hizmet akdinden kaynaklanan iş kazası sonucu maddi ve manevi tazminat istemine ilişkin davalar BK.'nun 125. maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.²³¹ Zarar gören davacının, zarar veren olayın sonuçlarını, gidişatını, kesinleşen durumunu değerlendirecek bilgiye sahip olduğu andan itibaren zamanaşımını başlatmak gerekir. Bu tarih de Adli Tıp Kurumunca kesin maluliyet oranına ilişkin raporun düzenlendiği tarihtir.²³²

2.7. FAİZ

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle zarar görenlerin açtıkları tazminat davalarında zarar görenlerin açıkça belirtmesi ile faiz istemeleri mümkündür. Faiz asıl tazminat alacağına bağlı fer'i bir haktır. Asıl alacakla birlikte doğar ve sona erer. Davacı birinci davada talep etmediği faiz alacağını ikinci bir dava ile talep edebilir(Yarg. 21. HD. 11.04.2002, 2815/3161).²³³ İş kazası, meslek hastalığı veya ölüm olaylarında maddi tazminatın hesaplanması özellikle faiz başlangıcı, olayın haksız fiilden kaynaklandığı gözetilerek, olay tarihinden itibaren faiz uygulanmasını gerektirir.²³⁴

Trafik kazasında yaralanan Kurum sigortalısı için yapılan tedavi giderlerinin faizi ile birlikte davalılardan tahsili için açılan davada, tedavi giderlerinin faizi ile birlikte davalılardan tahsiline karar verilmiş, faiz başlangıcının icra takibine girilmişse takip tarihi, dava açılmışsa dava tarihi olması gerektiğine karar verilmiştir.²³⁵

²³¹ Yargıtay 21. HD.nin 30.4.1998 tarih ve E.1998-2483 , K. 1998-3139 sayılı kararı, Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2002, s. 936.

²³² YHGK. nun 05.06.2002 tarih ve E. 2002/4-270 , K. 2002-477 sayılı kararı., Mustafa Kılıçoğlu, **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, Ankara 2005, ss. 583-584.

²³³ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s. 138.

²³⁴ YHGK. nun 28.6.1995 tarihli kararı, Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 2002, s. 925.

²³⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 24.01.2006 gün E. 2005/10948, K. 2005/181 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm::\10hd-2005-109... , 27.06.2006.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE SORUMLULUK

1. DEVLETİN SORUMLULUĞU

Çağdaş bir devlet, sosyal bir hukuk devleti olmak zorunda olduğuna göre öncelikle vatandaşlarının en kutsal hakkı olan yaşama hakkını güvence altına almak zorundadır. Bu da çalışanlar bakımından, çalışma ortamında tüm tehlikelerden uzak çalışmak demektir. Bu nedenle çağdaş devlet, bu görevini yerine getirecek olan tüm önlemleri belirlemek; bunların işyerlerinde uygulanmasını sağlamak ve bunları sürekli olarak düzeltmekle yükümlüdür. Hukuk devleti gereği devlet tüm kuralları önceden belirtip kamuoyunun bilgisine sunar. Devlet bu görevini kanun, tüzük, yönetmelik gibi mevzuatı oluşturarak yerine getirir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanıyla ilgili sorunların çözümüne yönelik hükümlerin tek bir yasayla düzenlenmemiştir. B.K. Md. 313 "Hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi bir ücret vermeyi taahhüt eder." hükmünü düzenlemiştir. Aynı maddenin son fıkrasında ise: "Hizmet akdi hakkındaki hükümler baz alınarak çıraklık akdine de tatbik olunur." hükmünü getirerek, çırakların dahi yasa koruyucu tarafından işçi gibi önemsendiğini vurgulamaktadır. İş Yasasında ise herhangi bir hizmet akdi tanımına yer verilmeden doğrudan işçi, işveren ve işveren vekili tanımına girilmektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hükümleri de temelini Borçlar Yasası'ndan almaktadır. Yasa koyucu; B.K. Md. 332 de "İşverenin işyerinde çalışan işçisinin karşılaşılabileceği tehlikeleri önlemek, sağlıklı bir işyeri ortamı oluşturmak zorundadır." hükmünü getirmekle bu konudaki temel düşüncesini ortaya koymaktadır. Burada görülebileceği gibi yasa koyucu alınacak tedbirlerde sınırsız bir zorlamaya gitmemekte, işverenlerin istenebilecek olan tedbirlerin istenmesinin hakkaniyet sınırlarını aşmaması esasını ön şart olarak getirmektedir. Olaya Borçlar Yasası açısından bakıldığında, ortada ters bir durum yok gibi görünse de uygulamada bu hükmün yetersizliği açık olarak ortaya çıkmaktadır. İş Yasası Md.73' te : "Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür" şeklindedir. Yasa koyucu bu hükümlerde daha çağdaş bir

görüştten hareketle, işyerinde alınabilecek bütün güvenlik önlemleri açısından işverenleri sorumlu kılmakta, işçilerin sorumluluğu ise sadece alınacak bu önlemlere uymakla sınırlandırılmaktadır. Ancak bu sorumluluğa getirilen yaptırım, işçi açısından öylesine büyük zarara yol açacak bir yaptırımdır ki, kanımca bu yaptırım, yasada düzenlenmiş bulunan en ağır yaptırımdır. Çağdaş devletin bir diğer asli görevi de şüphesiz denetimdir. Denetimsiz olarak bir kuralın uygulanabilirliğini savunmak söz konusu olamayacağına göre, işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sürekli olarak denetlenmesi gerekmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu görev, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir. İşçi Sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitim çok önemli bir faktördür. Gerek işverenlerin, gerekse de işçilerin bu konulardaki eğitimi tamamlanmadığı sürece, alınan önlemlerden yeteri kadar yarar sağlamak mümkün olmayacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bu görev 3 ayrı kuruluş tarafından yerine getirilmektedir. 1)Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi 2)İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü 3)İş Müfettişleri.²³⁶

2. SENDİKANIN SORUMLULUĞU

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi sendikaları da devletin ve işverenlerin yanında kendilerine düşen görevleri yerine getirmeleri gerekir. İşçi sendikaları iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasının takipçisi olmak ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda işçilere karşı olan eğitim görevlerini yerine getirmek durumundadırlar. Sendikalar Yasası gereğince, sendikaların amacı, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasıdır. İşçilerin en önemli sosyal hakları sağlıklı bir ortamda tehlikelerden uzak olarak yaşamaktır. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerinde ağırlık sadece parasal haklarda olmayıp iş sağlığı ve güvenliği kuralları da önemine uygun bir şekilde bu sözleşmelerde yer almalıdır.²³⁷ Ayrıca sendikaların işçilere en yakın örgütler olması nedeniyle, işyerlerindeki önlemlerin ciddi olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol edebilmeleri mümkündür. Bu da sendikaların

²³⁶http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/mayis/makale_iscinin_gorev_sor.htm, 27.06.2006.

²³⁷ Sarper Süzek, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 6/2005, s. 620–621.

denetiminin, devletin denetiminden daha süratli olması nedeniyle tehlikelerin ortadan kaldırılmasında zaman kazandıracaktır.²³⁸

3. İŞÇİNİN SORUMLULUĞU

İŞ Kanunu'nun 77. maddesinin 1. fıkrasında işçilerin her türlü önlemi almak zorunda olduğu belirtilmiş, "işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü nleme uymakla yükümlüdürler" denilmiŐtir. Ülkemizdeki iş kazalarının nedenlerine bakıldığında ağırlıklı olarak işçilerin bu konudaki önlemlere uymaktan kaçınmalarının yer aldığı görülmektedir. Bunun nedenlerinin başında ise işçilerin bu konuda yeterince eĐitilmemiŐ ve bilinçlendirilmemiŐ olması gelmektedir.²³⁹

İŞçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri İŞ Kanunu madde 77/1'e uygun olarak İŞ Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 13. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddenin (a) bendine göre genel olarak; "İŞçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkat gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar" Şeklinde ifade edilmiştir.²⁴⁰

İŞyeri Hekimleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca "alıŐanlar ve temsilcileri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak, işyeri sağlık biriminin çalıŐmalarına destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde işbirliği yapmakla yükümlüdürler".²⁴¹

Sosyal Sigortalar Kanunu, sigortalıyı iş kazasını en geç kazadan sonraki gün içinde işverene veya kuruma bildirmekle sorumlu tutmuştur. Buna göre kazaya uğrayan sigortalı kazadan sonraki gün akŐamına kadar uğradığı iş kazasını işverene veya kuruma bildirecektir. Bildirim görevini yerine getirmeyen sigortalının tedavinin aksamasının uzamasının yaratacağı sonuçlardan etkilenmesi söz konusu olabilecektir. Kanun koyucu sigortalıyı,

²³⁸ http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/mayis/makale_iscinin_gorev_sor.htm, 30.06.2006

²³⁹ Sarper Süzek, "İŞçilerin İŞ Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", **Legal İŞ Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 6/2005, s.620.

²⁴⁰ Kudret Kurt, **İŞ ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 50.

²⁴¹ <http://www.casgem.gov.tr/index.php?islem=isyerihekyont>, 20.06.2006.

iş kazası veya meslek hastalığının nedeniyle yapılan tedavisinde kurum hekiminin kendisine ilişkin önlem ve önerilerine uymayı da zorunlu kılmıştır. Sigortalının tedavisi ile ilgili kurum hekiminin önerilerini savaşlaması veya uymaması durumunda tedavisi uzar ya da malullük derecesi artarsa bundan sorumlu olacaktır.²⁴²

Öte yandan İş Kanunu madde 25/II' ye göre " İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" haklı nedenle derhal fesih nedenidir. İşverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için mutlaka bir zararın meydana gelmesi de gerekli değildir. İşçinin davranışının işyerinde iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması yeterlidir.²⁴³

Yüksek Mahkeme de bir zarar ortaya çıkmasa bile işçi tarafından sigara içilmek suretiyle yangın tehlikesi yaratılmasını bir haklı fesih nedeni saymıştır: Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının davalıya ait işyerinde elyaf boya gibi yanıcı maddelerin bulunduğu baskı bölümünde çalışırken sigara içmesi nedeniyle işveren tarafından iş akdinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Yargıtay, işçinin davranışı kendi sağlığına ve güvenliğine zarar verecek nitelikteyse, haklı nedenle fesih hakkına yol açacağını kabul etmektedir. Yüksek mahkeme bu bağlamda işçinin toz maskesinin kullanılmasının gerekli olduğu bölümde çalışırken maskeyi kullanması kendisinden istenmiş olmasının rağmen kullanmadığı bu yüzden yöneticileri ile tartıştığı ve kullanmamakta direndiği tüm dosya içeriğinden ve özellikle tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır...²⁴⁴ Bu davranış İş Kanunu madde 25/II anlamında işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden haklı nedenle fesih hakkıdır.²⁴⁵

İşçiler sadece alınmış olan önlemlere uymak ve tehlikeli bir durum yaratmamak için gereğinden de fazla dikkatli ve tedbirli davranmak ve çalışmak zorundadırlar. Aksi takdirde, hizmet akitleri bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilecek, işsiz kalma durumu ile karşılaşabilecek veya kazaya uğramaları halinde ya sakat kalacak veya yaşamlarından olacaklardır. Dolayısıyla her türlü şartlarda işçiler en büyük zararı

²⁴² <http://www.alomaliye.com/iskazasi.htm>, 30.06.2006

²⁴³ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 22.

²⁴⁴ Yargıtay 9. HD, 29.02.2000 tarih, 2000/20125, K. 2000/2369 sayılı kararı, İlhan Cevdet Günay,

Şerhli İş Kanunu, Cilt 2, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara 1998, s. 1580-1581.

²⁴⁵ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 22.

görecektirlerdir. Ayrıca kendi kusuru ile zarara uğrayan işçinin işverene tazminat açısından başvurma hakkı kusuru oranında ortadan kalkmış olacaktır.²⁴⁶

4. ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN SORUMLULUĞU

SSK. 26/II. maddesine göre “iş kazası veya meslek hastalığı, üçüncü bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir”. İşveren BK. 55 veya 100 anlamında yardımcısı olan, fakat işveren vekili sayılmayan kişilerdir. SSK. 26/II anlamında üçüncü kişi, kazaya uğrayan sigortalı ile bunun işvereni dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişilerdir. Üçüncü kişi hakkında kusursuz sorumluluk esasları uygulanmaz. Üçüncü kişinin işvereni – bu kimse iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının işvereni olsa bile- ancak kendisinin de kusurlu olması halinde sorumlu olacaktır. İşverenin kusurunu kanıtlama yükümlülüğü Kuruma aittir.²⁴⁷

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 kazasında, zararlandırıcı sigorta olayına kusurlu hareketi ile sebebiyet veren üçüncü kişinin sorumluluğunu kabul etmiştir.²⁴⁸

Yargıtay kararlarına göre, Sosyal Sigortalar Kurumu, sigortalıya yaptığı ve ileride yapacağı giderleri mali mesuliyet sigortası yapmış bulunan sigorta şirketinden de talep edebilir. Kurum sigorta olayına karışan motorlu araçlar için zorunlu trafik sigortası yöntemiyle yapılan ödemeleri saptayıp, bağladığı gelirden düşebilir. Kurumun üçüncü kişi aleyhine açacağı rücu davası BK 60 uyarınca 1 ve 10 yıllık zamanaşımına tabidir. Çünkü sigortalı ile üçüncü kişi arasında sözleşme ilişkisi mevcut değildir. Sigortalının

²⁴⁶ http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/mayis/makale_iscinin_gorev_sor.htm, 30.06.2006

²⁴⁷ Güzel-Okur, a.g.e. 244.

²⁴⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 31.01.2002 tarih ve E. 2001/9376, K. 2002/518, **YKD**. Cilt 8, Sayı 6, Haziran 2002, s. 876.

yaralanmasına veya ölmesine neden olan kaza bir trafik kazası ise davanın bağlı olacağı zamanaşımı süresi 2 ve 10 yıldır.²⁴⁹

5. İŞVERENİN SORUMLULUĞU

5.1. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN HUKUKSAL NİTELİĞİ

Yargıtay işverenin iş kazasından ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk olduğu yönündeki istikrar kazanmış görüşünü 2002 yılına kadar sürdürmüştür. Yargıtay ilk kararlarında işverenin iş kazasından dolayı sorumluluğunu haksız fiile dayandırmışken, daha sonra işçinin daha yararına olan akdi sorumluluk esasını belirlemiştir. Sosyal, kültürel ve ekonomik alandaki gelişmeler akdi sorumluluğu de yetersiz kılınca Yargıtay kusursuz sorumluluk esasını kabul etti. Tehlike sorumluluğu ise en ağır kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. Bu mutlak sorumluluk haline göre; işveren her türlü özen gösterme borcunu yerine getirmiş olsa bile, mutlak sorumluluk esasına göre meydana gelen kaza nedeniyle sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur(Yargıtay 1. HD. 03.10.2002, 7848/8012).²⁵⁰

İşverenin işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusundaki zorunluluğu işverenlerin işçiyi gözetme borcunun doğal sonucudur.²⁵¹ Gözetme borcu işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçiyi koruma yükümlülüğü yanında sağlığını ve yaşamını korumak, işçiye çalışma belgesi vermek hastalık ve kaza halinde ücret ödemek gibi yükümlülüklerden oluşur.²⁵² İş kazası meydana geldiğinde, kurum kayıtlarına göre, iş kazasının meydana geldiği işin işvereni tespit edilerek, davalının işveren yada işveren vekili olup olmadığı belirlenerek, sorumluluğu bu sıfatına göre irdelenmeli ve tespit edilen sıfatına göre kusur incelemesi yapılmalıdır.²⁵³

Borçlar Kanunu 96. maddeye göre işveren sözleşmeye aykırı davranışları nedeniyle sebep olduğu zararı karşılamak zorundadır. Borçlar

²⁴⁹ Güzel-Okur, a.g.e. 245.

²⁵⁰ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s. 89.

²⁵¹ Tankut Centel, **İş Hukuku**, C.1 Bireysel İş Hukuku, Beta, İstanbul 1992, s. 159.

²⁵² Hamdi Mollamahmutoğlu, **Hizmet Sözleşmesi, Kuruluş, İçerik, Sona Erme**, Tasarım Ofset, Ankara 1995, s. 178.

²⁵³ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 09.02.2004 tarihli E. 2003/9397, K. 2003/676 sayılı kararı, YKD. Cilt 30, Sayı 10, Ekim 2004, s. 1543.

Kanunu 332. maddeye göre ise; işveren kazaya uğrayan işçinin ve onun desteğinden yoksun kalanların zararlarını karşılar. Bu kusur sorumluluğudur. Ancak bu sorumluluk türü iş kazalarından doğan zararların tazmini açısından yetersizdir. İşçinin zararlarının karşılanabilmesi konusundaki yetersizlik, işverenin kusursuz sorumluluğu ile kapatılmaya çalışılsa da bu konuda yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, işveren her türlü kusurundan sorumlu tutulmalıdır.²⁵⁴

İş kazasından doğacak zararlar için, işçi veya işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar, işvereni dava edebilecekleri gibi, işverenle beraber Sosyal Sigortalar Kurumuna dava açabilirler, eğer kusuru varsa üçüncü şahıslara karşı da bu davayı yöneltebilirler.²⁵⁵ Kurumun iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya ölümü halinde onun hak sahibi kimselerine yaptığı sosyal sigorta yardımlarının işverene ödettirilebilmesi için, onun aleyhine iş mahkemesinde bir dava açması gerekmektedir.²⁵⁶

İşçinin zararlarının büyük bölümü Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmalıdır. İşçilerin ve destekten yoksun kalanlar, işvereni dava etmekten kurtarılmalıdır. Bu sistemde, kusurları azaldıkça ödeyecekleri tazminatın azalacağını anlayan işverenler, kazaların azaltılmasına yönelik iş güvenliği tedbirlerini de daha ciddi bir biçimde alma yoluna gideceklerdir. Yargıtay bazı kararlarında işverenin kusursuz sorumlu olduğu düşüncesini terk etmiştir(Yarg. 21. HD. 14.02.2002, 287/1058).Ancak Yargıtayın bazı kararları çelişkili olarak, işverenin BK. 55. maddesinde belirtilen işverenin yanında istihdam ettiği kimselerin yaptıkları zarardan sorumlu tutulacağı kuralını uygulamakla, işverenin kusursuz sorumluluğunu benimsediği görülmektedir(Yarg. 21. HD. 24.10.2002, 1815/3663).²⁵⁷ Yargıtayın son kararlarında iş kazası sonucu sürekli iş göremez duruma giren sigortalıya

²⁵⁴ İlhan Ulusan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yayınevi, İstanbul 1990, s.36-44.

²⁵⁵ Kenan Tunçomağ, "İş Kazasından Doğan İşverenin Sorumluluğunun Özellikleri", **İstanbul Barosu Dergisi**, 87/ 4-6, ss. 219-220.

²⁵⁶ Hakkı Aktaş, "İş Kazası Tazminatında Kurum ve Sigortalı Yarışı",**İstanbul Barosu Dergisi**, Temmuz-Ağustos-Eylül 1989, s. 389.

²⁵⁷ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 89-92.

yapılan ödemelerin rücuen tazmini davalarında işverenin sorumluluğun kusura dayalı sorumluluk olduğuna karar verdiği görülmektedir.²⁵⁸

Zaman içinde gözetme borcu öğretilen eğilime bağlı olarak işverene sadece iş güvenliği önlemlerini alma borcu yükleyen dar kapsamlı bir anlam kazandırmıştır.²⁵⁹ İşverenin işçiyi koruma borcuna ilişkin hükümler kamu ve özel hukuk ayrımı gözetmeksizin özel hukuk normları olarak kabul edilirler.²⁶⁰ Borçlar Kanununun 96. maddesine göre sözleşmeye aykırı davranan sebep olduğu zararı karşılamakla yükümlüdür. Aynı kanunun 332. maddesine göre ise, iş sahibi çalışmak dolayısıyla doğabilecek tehlikelere karşı, gereken önlemleri almadığında, kazalanan işçinin ve/veya onun desteğinden yoksun kalanların zararlarını karşılamak zorundadır. Her iki hüküm de kusur sorumluluğuna ilişkindir.²⁶¹ İşveren sadece kurumun yaptığı giderlerden değil, ileride yapılması gerekli tüm giderlerden sorumlu tutulur.²⁶² İşçiyle işveren veya işveren vekili arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddiasından doğan hukuk uyuşmazlıklarının İş Mahkemelerinde çözüleceği 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde belirtilmiştir.²⁶³

5.2. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI

BK. 46 ve 47. maddeleri gereğince işçi tarafından BK. 45 ve 49. maddeleri gereğince de işçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalanlar tarafından, işçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenin aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açılabilir. İşveren kural olarak işçinin iş kazası nedeniyle oluşan tüm zararlarını karşılamak zorundadır. Ancak SSK kapsamındaki bir iş kazasında meydana gelen maddi zararların büyük bir kısmı SSK tarafından karşılanır. İşçi SSK tarafından karşılanamayan zararların işveren tarafından karşılanacağı yönünde

²⁵⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 29.03.2005 tarih ve E. 2005/400, K. 2005/3302 sayılı kararı, YKD. Cilt 32, Sayı 6, Haziran 2006, s. 908.

²⁵⁹ Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Kitabevi, Ankara 1985, s. 178.

²⁶⁰ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, A.Ü.H.F.Yayınları, Ankara 1974, s. 35.

²⁶¹ Haluk Tandoğan, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Turan Kitabevi, Ankara 1981, s. 44, , ss. 97-98.

²⁶² Hakkı Aktaş, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Tazminat Davalarında Mevcut Dengeler ve Yeni Denge Arayışları", **İstanbul Barosu Dergisi**, Nisan-Mayıs-Haziran 1987, s. 225.

²⁶³ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 177.

yasalarımızda bir düzenleme yoktur. Öğretide SSK tarafından karşılanamayan işçi zararlarının işverence karşılanması gerektiği kabul edilmektedir. Tüm zararı SSK tarafından karşılanan işçi, ayrıca maddi ve manevi tazminat talebinde bulunamaz (Yarg. 21. HD. 21.03.2002, 1949/2257)²⁶⁴.

O halde işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışı sonucu zarar gören işçi yada hak sahipleri öncelikle kendilerine gelir bağlanmasını isteyecek, sonuç alamazlar ise, SSK kurumuna karşı dava açacaklar, bu davanın sonucuna göre karşılanamayan zararlarını işverenden dava yoluyla talep edebilecekler.²⁶⁵ Yargıtay, sigortaca sağlanan hak ve menfaatlerle karşılanamayacak zararların da söz konusu olabileceğini kabul etmekte ve bunlardan işverenin sorumlu tutulmasını mümkün görmektedir.²⁶⁶

Sosyal Sigortalar Kurumunun sigortalı veya onun hak sahiplerine yaptığı ödemeler nedeniyle başvurabilmesi SSK 26/l' de belirtilen ve işverenin kusurlu davranışını temel alan hallerden birinin gerçekleşmesine bağlıdır. İşverenin kuruma karşı sorumluluğu sayılı olarak gösterdiği belirli eylem ve davranışlarla sınırlıdır. Bunlar da işverenin kastı, iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılabilir bir hareketi sonucu iş kazasının meydana gelmiş olması halleridir.²⁶⁷

İşverenin sorumluluğunun yer ve zaman bakımından bağlantısı yeterli olmayıp, tehlikenin işin yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkmış olması ve bu bağlamda işçinin veya 3. kişinin ağır veya tam kusuru ile kesilmemiş olması şarttır.²⁶⁸ Yargıtay, şirketin işveren sıfatıyla sorumluluğunun saptanmasında, şirketin tüzel kişiliğinin devam edip etmediğinin, Ticaret sicili gazetesinde yayımlanan birleşme sözleşmesinin tarafları olan davalı şirketin dava dışı

²⁶⁴ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, ss. 92–93.

²⁶⁵ Emin Aydın Özkul, “Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatının Hesabına İlişkin İlkeler”, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 1995, s. 16.

²⁶⁶ İlhan Cevdet Günay, **Şerhli İş Kanunu**, Cilt 2, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara 1998, s. 1983, Gaye Burcu Seratlı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınları, Ankara 2003, ss. 46–47.

²⁶⁷ Aydın Başbuğ, “Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu”, **Kamu İş**, Ankara 1992, s. 60.

²⁶⁸ Yarg. 9. HD. 23.09.1986, E. 5772, K. 8379, Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 2002, s. 899.

şirketle ilişkisinin her üç şirketin sicil dosyaları getirtilerek saptanmasına karar vermiştir.²⁶⁹

Kazaların sıkça yaşandığı ülkemizde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarında işverenin sorumluluğu düzenlenmişti. İşverenler tarafından neredeyse kusursuz sorumluluğa varan bu düzenleme yakınma konusu edilmekteydi. **06.08.2003 tarihte yürürlüğe giren 4958 sayılı Yasanın 28. maddesi** ile, işverenin sorumluluğunu düzenleyen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasının sonuna aşağıdaki cümle eklenmiştir: "**İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.** Yasa yeni hali ile İşverenin sorumluluğu: **Madde 26-** (Değişik birinci fıkra : 20/06/1987 3395/2 md.) "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22 nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir. **İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.** İş kazası veya meslek hastalığı, 3 üncü bir kişinin kasit veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3 üncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir." (ek: 24.10.1983–2934/3 md.) "Ancak; iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ölümlerde bu Kanun uyarınca hak sahiplerine yapılacak her türlü yardım ve ödemeler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kastı veya kusuru bulunup da aynı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine Kurumca rücu edilemez."²⁷⁰

²⁶⁹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 15.06.2004 tarih ve E. 2004/3484, K. 2004/5403 sayılı kararı, YKD. Cilt 31, Sayı 5, Mayıs 2005, s. 707.

²⁷⁰ Halil Kağan Öyken, İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigorta Kolunda İşverenin Sorumluluğu, http://www.alomaliye.com/halil_kagan_iskazalari.htm, 27.06.2006.

4958 sayılı Kanununun 46.maddesi ile **506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 110 uncu maddesi** şu şekilde değiştirilmiştir:"Sigortalının kasti ve suç sayılır hareketi" Madde 110.- Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımları yapılır. Suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri, suça esas kusur derecesinin yarısına kadar indirilerek ödenebilir."²⁷¹

Yeni yasa ile **SSK nun 111. maddesi** açısından bir değişiklik yapılmamıştır. Madde hükmü hali hazırda:"Sigortalının bağışlanmaz kusuru: Madde 111:Bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, bu kusurun derecesine göre, Kurumca, yarısına kadar eksiltilebilir. Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiç bir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmazlığına esas tutulur."²⁷² Söz konusu maddenin kaçınılmazlık ilkesinin kapsamına girmesi ancak suç sayılamayacak bir hareketle ve kasdı olmaksızın işlenmesi ile olanaklıdır. Aksi halde 110 madde kapsamına gireceği açıktır.²⁷³

5.3. İŞVERENİN SORUMLU OLACAĞI İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

İşveren işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışı sonucu, SSK kapsamında iş kazası ve bireysel iş hukuku anlamında iş kazası nedeniyle sorumlu tutulabilir. İşverenin bireysel iş hukuku anlamında sorumluluğu eski

²⁷¹ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 358.

²⁷² Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 358.

²⁷³ Halil Kağan Öyken, İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigorta Kolunda İşverenin Sorumluluğu, http://www.alomaliye.com/halil_kagan_iskazalari.htm, 27.06.2006.

1475 Sayılı İş Kanununun 73. BK. nun 332. ve İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddelerinde açıklanmıştır. 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun 77. maddesinde "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." Şeklinde düzenleme yer almaktadır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde ise özetle; işverenin uygun sağlık şartların sağlanması, tehlikeli makineleri zararlı hammaddeleri değiştirmesi, iş güvenliğine ilişkin her türlü tedbiri alması gerektiği belirtilmiştir. Bu düzenlemelere göre işveren alması gereken önlemleri almaz ise meydana gelen kaza bireysel iş hukuku anlamındadır. Bireysel İş Hukuku anlamında her iş kazası SSK anlamında da iş kazası sayılır. SSK 11/A da belirtilen hallerde meydana gelen halleri içeren SSK anlamında iş kazası ise daha geniş kapsamlı olduğu için aynı zamanda bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemez. Meslek hastalıklarında da iş kazasındaki kriterler yani SSK 11/A da sayılan durumlarda meydana gelmiş olması, işle kaza arasında uygun illiyet bağının araştırılması gerekmekte ise de meslek hastalığının Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü'nde belirtilen sürelerde ortaya çıkıp çıkmadığının saptanmasında zorluklar yaşanmaktadır. Ancak meslek hastalığının işyeri koşullarından meydana geldiği saptanırsa bu yükümlülük süreleri aşılsa bile, SSK Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile işverenin sorumluluğuna gidilebilir(Yarg. 21. HD. 09.05.2002, E. 2002/3423, K. 2002/4246 sayılı kararı).²⁷⁴

İşveren iş kazası sonucu yaralanan işçinin yaralanma sonucu işçi tarafından yapılan ambulans, hastane, doktor, ilaç protez gibi tedavi masraflarını karşılamak zorundadır. Objektif iyi niyet kuraları gereği tazminat

²⁷⁴ Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, s. 93-95.

borçlusunu zararlandırmak için masraf yapmamak gerekir. Yapılan masraflar halin icaplarına uygun olmalıdır. İş kazasına uğrayan işçi, işverenden sayılan bu kriterler içinde kalan ve SSK tarafından karşılanmayan zararını isteyebilir. Sorumluluk hukukuna göre, tedavi giderleri dışında, mağdurun hüküm tarihine kadar uğramış olduğu kazanç kayıpları giderilmek zorundadır. Zararın belirlenmesi için, mağdurun meslekte ilerlemesi ve muhtemel değişiklikler göz önüne alınarak onun zarara uğramaması halinde, mesleki faaliyeti dolayısı ile elde edeceği kazanç belirlenir. Bu dönem içinde gerçekleşen gelirler, saptanan kazançtan indirilir.²⁷⁵

Kurum tarafından bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle kurumun işveren aleyhine açtığı rücu davasında, işverenin sorumluluğu 506 Sayılı SSK nun 26/1. maddesine dayanmaktadır. SSK nın 26/1. maddesi; *“İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü gelirlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı, sigortalı veya haksahibi kimselerin işverenden isteyebileceği miktarlarla sınırlı olmak üzere kurumca işverene ödettirilir.”* Maddeden de anlaşılacağı gibi; işverenin sorumluluğu kusura dayanan sorumluluk hallerine ilişkindir.²⁷⁶

5.4. UYGUN İLLİYET BAĞI

Ancak SSK 11/A maddesinde belirtilen şartların oluştuğu iş kazalarında (meslek hastalıklarında) da işverenin sorumluluğuna gidebilmek için, kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması ayrıca kazanın işverenin yürüttüğü işle uygun illiyet bağı içinde olması gerekir. Zarar işverenin yürüttüğü işle ilgili ise veya işverenin iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı davranışı sonucu kaza meydana gelmiş ise işverenin sorumlu olduğu kabul edilmektedir. İşverenin yürüttüğü işle ilgili olma durumu

²⁷⁵ Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2002, s. 901.

²⁷⁶ Yarg. 10. HD. 29.03.2005, E.2005/400, K.2005/3302, **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 2005, S.4, C.18, s. 54–55.

işyeri dışındaki ve yürütülen işle ilgili faaliyetleri de kapsamaktadır. Kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa işverenden tazminat istenemez. Kaza (meslek hastalığı) ile işyeri koşulları arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığı bilirkişi raporu ile saptanmalıdır. İşyerinde yürütülen iş ile uğranılan zarar arasındaki neden sonuç bağının kanıtlanması gerekir. Bu kanıtlandığı takdirde bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazası anlaşılır. İşverenden maddi tazminat istenebilir. Kanıtlanamazsa kaza yine de SSK anlamında bir iş kazası sayılabilir. Bunun için iş kazası ile işyerinde yürütülen iş arasında illiyet bağının bulunması şart değildir. Örneğin işyerinde bir başkası tarafından öldürülen işçinin durumu da SSK anlamında bir iş kazasıdır ve SSK yardımlarına hak kazandırır. Bireysel iş hukuku anlamında gerçekleşen iş kazasından dolayı işverenin sorumlu tutulabilmesi için, iş kazası sonucu ortaya çıkan zararın işverenin yürüttüğü iş ile uygun illiyet bağı içinde bulunması gerekir. Yürütülen iş ile bağlantılı faaliyet işyeri dışında devam eden işin doğal uzantısı olarak görülebilecek fiilleri de kapsar. Bu durumda meydana gelen kaza sonucu işçinin uğradığı zararı işveren karşılamak zorundadır.²⁷⁷ İşveren güvenlik ve sağlık önlemlerinin alınmasını yardımcılara bırakmış ise, BK. 100. maddesi gereğince kendi kusurlu olmasa bile yardımcılarının hareketlerinden sorumludur. Burada işverenin kusursuz sorumluluk ilkesine göre çalıştırdığı kimselerin işi yaptıkları sırada haksız fiil esaslarına göre verdikleri zarardan sorumlu tutulması söz konusudur. Burada işçinin işverenin işini yaparken kendisine zarar verdiğini ispat etmesi yeterlidir.²⁷⁸ Borçlar Kanununun 55. ve 100. maddelerine göre; istihdam edenin sorumluluğu açısından kusur aranmamasına rağmen, SSK 26/II. Maddesine göre; iş kazası ve meslek hastalığına üçüncü kişilerin neden olması halinde, eğer bunları çalıştıran işverenin de kusuru varsa, Kurum Borçlar Kanunu hükümlerine göre işverene de rücu edebilecektir.²⁷⁹

Yargıtay bir kararında, davaya konu olan araç dava dışı 3. kişiye kiralandığı için sözleşme gereği aracın mülkiyeti davalıda olsa da bakım,

²⁷⁷ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s. 95–97.

²⁷⁸ M. Kemal Oğuzman, “İş Kazası Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, **İHFM**, Cilt XXXIV, Sayı 1–4, İstanbul 1969, s.337–342.

²⁷⁹ Fevzi Şahlanan, “İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları”, **Tekstil İşveren**, Eylül 1990, s. 8.

gözetim ve işletimi kiralayana ve zilyet olan 3. kişiye ait olduğuna dolayısıyla araç işleten sıfatı da bulunmayan davalı şirketin trafik kazasından sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir.²⁸⁰

5.5. UYGUN İLLİYET BAĞININ KESİLMESİ

İşverenin sorumluluğu, yürüttüğü iş ile kaza arasındaki uygun illiyet bağının sağlanamadığı veya kesildiği hallerde ortadan kalkar. Bu gibi durumlarda kazaya uğrayan işçi yalnızca sigorta yardımlarından yararlanır. 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 bağıni kestiğini kabul ederek işvereni sorumlu tutmamıştır(Yarg. 21.HD. 19.12.2002, 10363/10907). Ayrıca işçi kendi davranışı sonucu iş kazasına uğradı ise ve bu davranışı kazanın iş ile olan uygun illiyet bağıni ortadan kaldırılabiliyorsa, işverenin sorumluluğuna gidilemez. İş gezisi sırasında tekne gezintisine çıkan işçinin denize atlayıp yüzdükten sonra tekneye çıkarken ayağının kayması sonucu yaralanması olayında işçi mesleki ve eğitim durumu dikkate alınarak kendisinden alması beklenen kişisel önlemleri almaması nedeni ile işverenin işçi güvenliği konusundaki önlemlerle alakası olmayarak tamimiyle kendi dikkatsizliği sonucu zarara uğramasında Yargıtay işverene sorumluluk yüklememiştir(Yarg. 21.HD. 06.05.2002, E. 2002/3333, K. 2002/4020 sayılı kararı). İşverenin üçüncü kişinin kusuru ve işçinin kusuru dışında sorumluluğunu ortadan kaldıran sonuncu hal mücbir sebeptir.²⁸¹

İş kazası olaylarında kaçınılmazlık veya kötü tesadüften bahsedebilmek için, işçi ve işverenin olayın olmaması için alabilecekleri tüm önlemleri aldıktan sonra işin doğası gereği kendiliğinden veya doğa güçleri gibi beklenmeyen etkiler nedeniyle ortaya çıkan birtakım olumsuzlukların

²⁸⁰ Yargıtayın 10. Hukuk Dairesinin 06.12.2004 tarih ve E. 2004/11664, K. 2004/11331 sayılı kararı, YKD. Cilt 31, Sayı 5, Mayıs 2005, s. 709.

²⁸¹ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s. 98–99.

bulunması gerekir. Önlem almak suretiyle önüne geçilebilecek olaylarda kaçınılmazlıktan söz edilemez.²⁸²

5.6. ASIL İŞVEREN-TAŞERON İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK

İş Kanununa göre işin bir bölümünde yada eklentilerinde iş alan işverenler alt işveren olarak tanımlanabilir. Asıl işveren alt işverenle beraber iş güvenlik önlemlerini alması, kontrol ve murakabe yetkisini kullanması gerekir. Üst-alt işveren ilişkisinde tarafların her ikisinin de işveren olması, başka bir deyişle o işyerinde işçi çalıştırması gerekir. Ayrıca alt işverenin yürüttüğü işin, asıl işveren tarafından yürütüldüğü işle ilgisi de aranır. Bir işin alt işverene devrinde mantık, işin uzmanı tarafından yapılmasını sağlamaktır. Alt işverenin iş güvenlik tedbirlerini çok daha iyi tahlil edebilecek durumda olduğu kabul edilir.²⁸³

Asıl işveren-taşeron ilişkisinin varlığı için işin başka bir işverenden alınmış olması gerekir. İşverenle işyerindeki işleri gördüğü kişiler arasındaki ilişkinin vekillik sözleşmesine dayandığının ve kendilerinin vekil sıfatıyla hareket ettiklerinin anlaşılması halinde, işin devrinden söz edilmez ve vekil atayan şirket işveren sıfatına haizdir.²⁸⁴

Bir inşaatın anahtar teslim suretiyle davalı Ali tarafından Atıf'a teslim edildiği işle ilgili Yargıtay; bu tür bir işin bütünü ile başkasına devir ve teslim edildiği durumlarda üst ve alt işveren ilişkisinin oluşmayacağını kabul etmektedir. Bunun sonucunda devreden kişinin işverenlik sıfatı kalkmakta olup İş kanununda öngörülen sorumluluğu olmaz. Ali asıl işveren olarak kabul edilemez.²⁸⁵ İş kazası sonucu zarara uğrayan işçinin tazminat davası, asıl işveren veya kusurlu olduğu kabul edilen üçüncü kişilere yöneltilir. Aracı olarak nitelendirilen kişilerce işe alınan işçilerin uğrayacakları zarardan dolayı asıl işveren, aracı (taşeron) ile birlikte sorumlu olur. Kazanın meydana

²⁸² Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 18.04.2005 gün E. 2005/2162, K. 2005/3880 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\bb\contents.chm::\10hd-2005-216... , 27.06.2006.

²⁸³ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Ankara 2004, s. 99-102.

²⁸⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 11.05.2001 tarih ve E. 2001/ 19, K. 2001/ 3691 sayılı kararı, YKD. Cilt 28, Sayı 5, Mayıs 2002, s. 723.

²⁸⁵ Yargıtay 21. HD.nin 21.4.1998 tarih E. 1998/1532 , K. 1998/2796 sayılı kararı, Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2002, s. 938.

gelmesindeki sorumluların ve sorumluluk oranlarının belirlenmesi için mahkemece, konusunda uzman bilirkişi heyetinden rapor alınmalıdır.²⁸⁶

İş K. m. 2/6'da düzenlenen alt işveren kurumunda kanun, asıl işvereni aynı zamanda alt işverenin işçilerine karşı bu kanundan veya iş sözleşmelerinden doğan haklarından müteselsilen sorumlu tutmuştur. Oysa alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasında bir sözleşme ilişkisi yoktur. Bir iş kazasına uğrayan alt işveren işçileri, kanunun öngördüğü müteselsil sorumluluk gereği, asıl işverene de gerek kendileri gerekse destekten yoksun kalanlar SSK'ca karşılanmayan zararları için başvurabileceklerdir. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu, sosyal güvenlik hükümlerinin getirdiği yükümlülükler açısından SSK 87/1'de de düzenlenmiştir. Ödünç iş ilişkisinde ise, kanun koyucu ödünç alan işverene, ödünç aldığı işçiye karşı, aralarında iş sözleşmesi olmamasına rağmen, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik eğitim verme yükümlülüğü bakımından doğrudan yükümlülük getirmiştir(İşKm.7/1). Bunun dışında kalan işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik koruma yükümlülükleri açısından ise konun koyucu, ödünç alan işvereni ödünç veren işverenle müteselsilen sorumlu tutulmuştur(İşKm.7/3). Sonuç olarak ödünç alan işverenin edimden bağımsız koruma yükümlülüğünün doğrudan ve sonuç olarak kapsamı; işçiyi gözetme yükümlülüğü denilen, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gerekli olan tedbirleri alma, alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleme, tedbirlere ilişkin eğitim verme ve bunlara uyulmaması halinde ortaya çıkacak her türlü tazminatın ödenmesidir(İşK.m.77, SSK.m.87).²⁸⁷

Yargıtay bir kararında, "iş kazası sonucu ölüm olayında, uzman bilirkişi aracılığı ile kusur incelemesi yaptırılarak, işi ihale ile müteahhide veren asıl işverenin kusur durumunun 506 sayılı yasanın 26/2. maddesi çerçevesinde

²⁸⁶Yargıtay 21. HD.nin 08.05.2003 tarih E. 2003/3861, K. 2003/4393 sayılı kararı, YKD. Cilt 29, Sayı 2, Ağustos 2003, s. 1256.

²⁸⁷ İbrahim Aydın, <http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html#1>, 27.06.2006.

irdelenmesini sağlayarak, tüm tarafların kusur oranları belirlenerek sonuca göre kara verilmesi gerekir” demiştir.²⁸⁸

5.7. DEVRALAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İşyerini aktif ve pasifi ile devralan şirket, aktif ve pasifi ile devreden şirketin tüm borçlarından müştereken ve müteselsilen devreden şirketle beraber sorumludur. Devreden işveren, işçilerine karşı iş akdinden doğan alacaklarının hepsini ayrı ayrı yeni işverene devretmek zorundadır. Devralan işveren devirle birlikte işçilere karşı sorumlu duruma girer. İşyeri devirlerinde, iş akitlerinin otomatik olarak yeni işverene devrinin sağlanamaması, her üç tarafın da onayına ihtiyaç duyması sebebiyle, iş hukukunun iş akdinin sürekliliğini sağlama amacına uygun düşmez.²⁸⁹

Yargıtay'ın bir kararında; Davacı iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Aracı olarak nitelendirilen kişilerce işe alınan işçilerin uğrayacakları zarardan dolayı asıl işverenin aracı ile birlikte sorumlu olacağı 4857 sayılı İş Kanununun 1. maddesi ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 87. maddesi gereğidir. Aracıdan söz edebilmek için öncelikle üst işveren ve bunun tarafından ortaya konulan bir iş olmalı ve bu işin bir bölümü ve eklentileri alt işverene devredilmelidir. Buna karşın bir işin bütünüyle bir işverene devri veya anahtar teslimi denilen biçimde işin verilmesi durumunda ise üst-alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacağından işi devreden sorumlu olduğuna gidilemez. Somut olayda ise otel inşaatının kaba inşaat işi O. inşaat Ltd. Şti.'ne verildiğine göre anahtar teslimi biçiminde iş verildiği ortadadır.²⁹⁰

²⁸⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20.01.2004 tarih ve E. 2003/5295, K. 2004/171 sayılı kararı, YKD. Cilt 31, Sayı 2, Şubat 2005, s.207.

²⁸⁹ Sarper Süzek, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara 1989, ss. 5-6, Ali Güzel, **İşverenin Değişmesinin İşyeri Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987, ss. 275-278.

²⁹⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 21.03.2005 gün E. 2005/117, K. 2005/2621 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm:\10hd-2005-117... , 27.06.2006.

İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7. Maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan işverenin, işçiye talimat verme hakkına sahip olması ve işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlü olması, aynı zamanda yasadan gözetme borcunun doğması, işçinin geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işyerinde çalışacak olması nedeniyle 506 sayılı Kanunun 26. maddesi 1. fıkrası anlamında asıl işveren gibi aynı sorumluluğu bulunmaktadır. Somut olayda davalı tarafından binanın kaba inşaatının bitirildiği ve takriben sıva işlerinin dava dışı H.K. ya verildiği, adı geçen inşaatın iskele kurularak sıva işine başladığı, olay tarihinde H.K. yanında sıvacı olarak çalışan davacının iskelenin kırılması ile 2. kat seviyesinden zemine düşerek yaralandığı, zararlandırıcı sigorta olayı sonucu sigortalının % 32.2 oranında meslekte kazanma gücünü kaybettiği, taraflar arasında yazılı bir sözleşmenin bulunmadığı anlaşılmıştır. Aracıdan söz edebilmek için öncelikle üst işveren ve bunun tarafından ortaya konan bir iş olması ve görülmekte olan bu işin bölüm ve eklentilerini oluşturan bir işin alt işverene devredilmesi gerekir. Olayda, davalının üst işveren (asıl işveren) olduğunun, inşaat halindeki binanın sıva işinin aracıya verilmesinin işin bütünüyle devri gibi değerlendirilmemesi gerektiği, bina inşaatının anahtar teslimi verilmesinin söz konusu olmadığı kabulü gerekir.²⁹¹

Adam çalıştırmanın tazminat ile sorumlu tutulabilmesi için kendisinin kusuru şart olmadığı gibi kullandığı adamın dahi kusuru kanuni şartlardan değildir. Somut olayda zararı doğuran olay işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimatı dahilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin malvarlığına risk yükleyen tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre davalı işverenin sorumlu tutulması gerekir. Bu kararda HGK işverenin sorumluluğunu Yargıtayın 27.3.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararına istinaden BK 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu kapsamında değerlendirmektedir. Halbuki, işvereni

²⁹¹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 12.04.2005 gün E. 2005/1591, K. 2005/3684 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm:\10hd-2005-159... , 27.06.2006.

meydana gelen kazadan dolayı adam çalıştıran sıfatıyla BK 55. madde kapsamında kusursuz sorumlu saymak, somut olayda uygun düşmemektedir. Zira BK 55. maddesi adam çalıştıranın bir özel hukuk ilişkisi içerisinde yanında çalıştırdığı kişilerin kendilerine bırakılan işleri gördükleri sırada hukuka aykırı bir fiille üçüncü kişilere verdikleri zarardan sorumluluğunu düzenlemektedir. Oysa olayda işçi mola sırasında sebebi bilinmeyen bir yangında ölmüş yani zararı kendisi görmüştür. BK 55. maddesinde adam çalıştıranların sorumluluğu kusura dayanmayan ancak sosyal tehlike kapsamında bir sorumluluktur. BK 55. madde kapsamında adam çalıştıran böyle bir zararın meydana gelmemesi için halin icap ettirdiği gerekli dikkat ve özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulur. Yine adam çalıştıran illiyet bağıını kesecek ağırlıkta sebepleri yani; mücbir sebep, zarar görenin kusuru, üçüncü şahsın kusurunu ispatlarsa yine sorumluluktan kurtulur. Bir kısım öğretide, işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği kusurlu sorumluluk esasına dayanmaktadır.(Oğuzman, Tekinay, Mollamahmutoğlu, Süzek, Öz) Ancak hâkim görüş, Yargıtayın içtihadı gibi, işverenin kusursuz sorumlu olduğu yönündedir.(Eren, Ulusal, Gürsoy, Kılıçoğlu) İş kazası sonucu ölen işçinin SSK tarafından karşılanmayan zararlardan dolayı işverenin sorumluluğunu tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk çerçevesinde kabul etmek, ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf olan işçiyi ve onun ölümü halinde desteğinden yoksun kalanları koruma amacına uygun düşer. Türk Hukukunda kusur sorumluluğu kural iken kusursuz sorumluluk istisnadır. BK 332. maddesi işverenin akdi sorumluluğuna yer vermiştir. İşverenin hukuki sorumluluğunu “kusura dayanan akdi sorumluluk” olarak kabul etmek daha doğrudur. İşveren işçisini işyerindeki tehlikelere karşı korumak zorundadır. İşçinin ölmesi ve yaralanması, meslek hastalığına uğraması halinde işyerinde halin icap ettirdiği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren sorumlu tutulmalıdır.²⁹²

²⁹²Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 12.11.2003 tarih ve E. 2003/21-673, K. 2003-641 sayılı kararı, Mehmet Nusret Bedük, “Adam Çalıştıranın Sorumluluğu”, Karar İnceleme, **Çimento İşveren**, Mart 2005, ss. 36-45.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİNE YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ

1. 4857 SAYILI İŞ KANUNU UYARINCA ÇIKARTILAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİKLERİ

4857 Sayılı İş kanununun 77. maddesinde; işçilerin ve işverenlerin yükümlülükleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. İş kanununda belirtilen ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanacağı yine İş Kanunu 77. maddesinin son fıkrasında belirtilmiştir.²⁹³

4857 Sayılı İş Kanununun 78. maddesinde ise; Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle

²⁹³ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 50.

korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkaracağı açıklanmıştır.²⁹⁴

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİKLERİNDE HAKİM OLAN İLKELER

4857 Sayılı Kanunun geçici 2. maddesine göre; 1475 sayılı kanuna göre çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerin 4857 sayılı kanuna aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra bugüne kadar çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır. Yeni iş kanununda ve bu kanun uyarınca çıkartılan yeni yönetmeliklerde katılımcı bir modelin hakim olduğu görülmektedir.²⁹⁵

Bunlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, (RG. 9.12.2003, 25811)²⁹⁶, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG-16.12.2003, 25318), Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 23.12.2003, 25325), Gürültü Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, 25325), Titreşim Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, 25325), Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, 25325), Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, 25325), Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, 25328), Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, 25328), Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, 25328), Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003,25328), İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (RG. 20.1.2004, 25352), İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin

²⁹⁴ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 50-51.

²⁹⁵ Sarper Süzek, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 6, (Nisan-Mayıs-Haziran 2005), s. 613.

²⁹⁶ Bu yönetmeliğin yürütmesi Danıştayın 24.5.2004 tarihli Esas:2004/25463 sayılı kararı ile durdurulmuştur.

Yönetmelik, (RG. 10.02.2004, 25369), İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG. 11.02.2004, 25370), Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG. 11.02.2004, 25370), Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG. 11.02.2004, 25370), Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'dir (RG.21.02.2004,25380), İşyeri Sağlık Birimleri ve Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik (RG. 16.12.2003, 25318), İş Güvenliği ve Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik (RG. 20.01.2004, 25352), Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (RG. 16.06.2004, 25494), Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG. 06.04.2004, 25425), İş Sağlığı ve Güvenliği kurulları Hakkında Yönetmelik (RG. 07.04.2004, 25426), İşyerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik (RG. 05.03.2004, 25393), Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7,5 saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (RG. 15.04.2004, 25434), Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG. 15.05.2004, 25463), Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 27.11.2004, 25653), İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik (RG. 17.12.2004, 25673) olarak sayılabilir.²⁹⁷

Bu yönetmeliklerin tamamına yakını Avrupa Birliği yönergeleri esas alınarak hazırlanmıştır. Yeni kanunumuz iş sağlığı ile ilgili olarak 84. maddede, içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı koymuş, 85–88. maddelerinde ağır ve tehlikeli işlerle küçüklerin ve kadın işçilerin korunmasına yönelik emredici kurallar koymuş, işvereni çalıştırdığı sigortalı işçileri SSK ya bildirmek ve iş kazasına uğrayan sigortalıyı 2 gün içinde kuruma bildirmek(SSK. m. 27–28), olaya SSK tarafından el konulana kadar gerekli sağlık yardımlarını yapmakla yükümlü tutmuştur(SSK. m.15).²⁹⁸

²⁹⁷ http://www.alomaliye.com/is_guvenligi_tuzuk_ana_sayfa.htm, 20.06.2006.

²⁹⁸ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 299, 306, 344–347.

2.1.ÖNLEYİCİLİK VE RİSKLERLE KAYNAĞINDA MÜCADELE

a. Genel

4857 Sayılı İş Kanunu 1475 Sayılı eski iş kanununa göre özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça çağdaş yenilikler getirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin amacının mesleki risklerin henüz meydana gelmeden önlenmesi, işçilerin bedensel ve ruhsal varlıklarının korunması olduğu düşünüldüğünde, işyerlerinde meydana gelen kazaların sebeplerinin belirlenmesi ve bu kazalara karşı kaynağında önlem alınması önem kazanmaktadır. Önlenmesi mümkün olmayan risklerin en aza indirilmesi, mümkün olanlara karşı ise, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirlerin geliştirilmesi, işçilerin sağlığının korunmasını sağlayan tedbirlerin ise bir bütün olarak ele alınması bu bağlamda önem kazanmıştır. İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür.²⁹⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağının 6. maddesine göre; işverenler işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak, mevcut riskleri önlemek için her türlü önlemi almak zorundadır. Risklerin önlenmesi için de tehlikeli ortamların ortadan kaldırılması, az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.³⁰⁰

b. İşyeri Kurma İzni Ve İşletme İzin Ruhsatı Verilmesindeki Prosedür

4857 Sayılı İş kanunu 78/2. maddesinde; bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirleneceği

²⁹⁹ Fuat Bayram, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, 7/2005, ss. 1110–1111.

³⁰⁰ http://www.alomaliye.com/is_sagligi_tuzuk_taslak.htm, 26.06.2006.

belirtilmiştir. Bu amaçla hazırlanan “İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkındaki Yönetmelik” hükümlerine göre ise; işyeri kurma izni isteyenlerin talepleri iş müfettişleri tarafından işyerine gidilmek suretiyle bu işyerinin mevzuata ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygun olup olmadığı denetlenir, uygun değilse işyerine işletme belgesi verilmez.³⁰¹

c. İş-İşçi Uyumunun Sağlanması

İş Güvenliği Tüzük Taslağı 6. maddesine göre; işçilerin çalışma şeklinin ve üretim yöntemlerinin belirlenmesinde iş ve işçi uyumunun ön planda tutulması, işçilerin sağlığını tehlikeye sokacak üretim temposunun düşürülmesi, toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi şeklinde özetlenebilecek, genel bir önleme politikası ve işverenin bu konudaki yükümlülüklerini artırıcı prensipler kabul edilmiştir.³⁰²

d. Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

İş Güvenliği Tüzük Taslağı 7. maddesine göre; işveren sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yönetmek için bir veya birden fazla kişiyi görevlendirmek zorundadır. Bu kişiler işyerinin büyüklüğüne göre gerekli önlemleri alabilecek bilgi ve donanıma sahip olmalıdır.³⁰³

e. Riskli İşlere Özel Önleme Tedbirleri

(1)Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Yapılan İşler

28/6/1990 tarih ve 90/394/EC, 27/6/1997 tarih ve 97/42/EC ve 29/4/1999 tarih ve 1999/38/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifleri esas alınarak hazırlanan KANSEROJEN VE MUTAJEN MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDAKİ YÖNETMELİĞİN³⁰⁴ 6. maddesine göre işveren; teknik olarak mümkün olduğu hallerde, işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından kullanım koşullarında tehlikesiz veya daha az tehlikeli

³⁰¹ http://www.alomaliye.com/isyeri_kurma_iz_isletme_yonet_171204.htm, 26.06.2006.

³⁰² http://www.alomaliye.com/is_sagligi_tuzuk_taslak.htm, 26.06.2006.

³⁰³ http://www.alomaliye.com/is_sagligi_tuzuk_taslak.htm, 26.06.2006.

³⁰⁴ 26 Aralık 2003 tarih ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

madde, karışım veya proses kullanarak işyerindeki kanserojen veya mutajen maddelerin kullanımını azaltacak, kanserojen veya mutajen maddelerin değiştirilmesi konusunda yapılan araştırma sonuçlarını, istenmesi halinde Bakanlığa verecektir. İşverence yapılan risk değerlendirmesi sonucunda çalışanların sağlığı ve güvenliği yönünden risk bulunduğu ortaya çıkması halinde çalışanların tehlikeli maddelere maruziyeti önlenmelidir. Bu maddelerin kullanıldığı prosesin değiştirilmesinin teknik olarak mümkün olmadığı hallerde, bu maddelerin üretiminde ve kullanılmasında teknik imkanlara göre tam kapalı sistemler kullanılmalıdır. Kapalı sistemle çalışmanın teknik olarak mümkün olmadığı hallerde çalışanların maruziyeti mümkün olan en az düzeye indirilmelidir. Çalışanların bu maddelere maruziyeti, Yönetmelik Ek-III'de verilen sınır değerleri aşmamalıdır. İşveren, bu maddelerin kullanıldığı işlerde işyerinde kullanılacak kanserojen veya mutajen madde miktarı belirlenmesini ve yapılan iş için gereken miktardan fazla madde bulunmasının önlenmesini sağlayacak, bu maddelere maruz kalan veya kalabilecek işçi sayısı mümkün olan en az sayıda olmasını temin edecektir. Bu maddelerin çalışma ortamına yayılmasını önlemek veya en aza indirmek için proses tasarımı uygun şekilde yapılacak ve gerekli mühendislik kontrol önlemleri alınacaktır. Bu maddelerin kaynağından lokal veya genel havalandırma sistemi veya diğer yöntemlerle çalışılan ortamdan dışarı atılmasının halk sağlığı ve çevreye zarar vermeyecek şekilde yapılması, maddelerin ortama yayılması halinde durumun erken uyarı sistemi ile tespiti, maruziyetin önlenemediği durumlarda uygun kişisel korunma yöntemlerinin kullanılması, işyerinde hijyen şartlarının sağlanması, çalışanların bilgilendirilmesi, bu maddelere maruz kalınan veya maruz kalma ihtimali bulunan yerlerin uygun ikaz levhaları ve güvenlik işaretleri ile belirlenerek acil eylem planlarının yapılması, bu maddelerin güvenli bir şekilde toplanması, depolanması ve işlem görebilmesi için açıkça ve görünür şekilde etiketlenmiş, sızdırmaz kapalı kaplar kullanılmasının sağlanması işverenin sorumluluğudur. Yönetmeliğin 8. maddesine göre; işveren, kanserojen maddelere maruz kalan işçi sayısı ve alınan koruyucu önlemler hakkında istendiğinde Bakanlığa bilgi verecektir. Yönetmeliğin 10. maddesine göre; bakım, onarım gibi işlerde çalışanların yüksek düzeyde maruziyete neden

olabilecek koşulların devamı süresince, koruyucu giyim eşyası ve solunum cihazı kullanmaları sağlanacaktır. Bu koşullarda, çalışmalar mümkün olduğunca kısa süreli olacak ve bu koşulların süreklilik arz etmesi engellenecektir.³⁰⁵

(2)Asbestle Yapılan İşler

19 Eylül 1983 tarih ve 83/477/EEC sayılı ve 25 Haziran 1991 tarih ve 91/382/EEC sayılı Avrupa Konseyi Direktifleri ile 27.03.2003 tarih ve 2003/18/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi dikkate alınarak hazırlanan ASBESTLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK³⁰⁶ (Değişik 17.2.2004–25376 sayılı R.G. ye göre Bu Yönetmelik 15.4.2006 tarihinde yürürlüğe girecektir.)uyarınca işveren bu maddelerden açığa çıkan maruziyeti en aza indirmek için, ortam havasındaki asbest miktarının ayarlanmasını tozun ortama yayılmasını önleyecek şekilde en az işçi kullanarak yapacaktır. Asbestli malzemeler etiketlenmiş ve sızdırmaz torbalarda muhafaza edilmeli diğer malzemelerden ayrı depolanmalı, asbest içeren atıklar derhal toplanmalı, mevzuata uygun biçimde yok edilmelidir(Asbest Yönetmeliği madde 8). Asbest değerleri sınırı aştığı takdirde işçilerin sağlığını koruyacak gerekli, önlemler alınmalı, sınırı aşan yerlerde çalışma yasaklanmalıdır.(Asbest Yönetmeliği madde 11)³⁰⁷

(3)Kimyasal Maddelerle Yapılan İşler

İşyerinde Kimyasal Maddelerle İlgili Risklerden Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin Korunması” hakkındaki 1998/24/EC sayılı Direktif ile “Mesleki Maruziyet Sınır Değerleri” ile ilgili 1991/322/EEC ve 2000/39/EC sayılı Direktifler dikkate alınarak hazırlanan KİMYASAL MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK³⁰⁸ 7. Maddesine Göre; İşveren tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağında belirtilen ve bu Yönetmelikte yer alan tüm

³⁰⁵ http://www.alomaliye.com/kimyasal_maddeler_yonetmelik.htm, 26.06.2006.

³⁰⁶ 26 Aralık 2003 tarih ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³⁰⁷ http://www.alomaliye.com/asbest_yonetmelik.htm, 26.06.2006.

³⁰⁸ 26 Aralık 2003 tarih ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

koruyucu önlemleri almakla yükümlüdür. Uygun makine ve ekipman sağlanarak, alınan önlemlerin etkinliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere yeterli kontrol, denetim ve gözetim sağlanmalı, tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalar, en az sayıda işçi ile yapılmalıdır. İşçilerin maruz kalacakları madde miktarları ve maruziyet süreleri mümkün olan en az düzeyde olmalı, üretim alanında yapılan iş için gerekli olan miktardan fazla tehlikeli kimyasal madde bulundurulmamalı, işçilerin kişisel temizlikleri için uygun ve yeterli şartlar sağlanmalı, tehlikeli kimyasal maddelerin, atık ve artıkların en uygun şekilde işlenmesi, kullanılması, taşınması ve depolanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Yönetmeliğin 8. maddesine göre; işveren tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük taslağında ve bu Yönetmelikteki koruyucu önlemleri almakla yükümlüdür. Öncelikle tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalar, en az sayıda işçi ile yapılmalı, işçilerin maruz kalacakları madde miktarları ve maruziyet süreleri mümkün olan en az düzeyde olmalı, üretim alanında yapılan iş için gerekli olan miktardan fazla tehlikeli kimyasal madde bulundurulmamalı, tehlikeli kimyasal maddelerin, atık ve artıkların en uygun şekilde işlenmesi, kullanılması, taşınması ve depolanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Mesleki maruziyet sınır değerlerinin aşıldığı her durumda, işveren bu durumun derhal giderilmesi için koruyucu ve önleyici tedbirleri almak zorundadır.³⁰⁹

(4) Gürültülü İşler

6/2/2003 tarihli ve 2003/10/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi esas alınarak hazırlanan GÜRÜLTÜ YÖNETMELİĞİNİN³¹⁰ 7. maddesine göre; Gürültüden kaynaklanan maruziyetin önlenmesi veya azaltılması için; teknik gelişmelere uygun önlemler alınarak gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler kaynağında yok edilecek veya en aza indirilmelidir. Gürültüden kaynaklanan risklerin azaltılmasında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (b) bendinde belirtilen genel prensiplere uyularak ve özellikle; gürültüye maruziyetin daha az olduğu başka çalışma yöntemleri seçilmeli yapılan işi göz önünde bulundurarak,

³⁰⁹ http://www.alomaliye.com/kimyasal_maddeler_yonetmelik.htm, 26.06.2006.

³¹⁰ 23 Aralık 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

mümkün olan en düşük düzeyde gürültü yayan uygun iş ekipmanını seçmeli işyerinin ve çalışılan yerlerin tasarımı ve düzenlenmesi,işçilere, iş ekipmanını gürültüye en az maruz kalacakları doğru ve güvenli bir şekilde kullanmaları için, gerekli bilgi ve eğitim verilmelidir.Gürültüyü teknik yollarla azaltmak için;hava yoluyla yayılan gürültü, perdeleme, kapatma, gürültü emici örtülerle ve benzeri yöntemlerle azaltılmalıdır.Yapıdan kaynaklanan gürültü, yalıtım ve benzeri yöntemlerle azaltılmalıdır. Maruziyet süresi ve gürültü düzeyi sınırlanarak, yeterli dinlenme araları verilerek çalışma süreleri düzenlenmelidir. Yapılan risk değerlendirmesine göre, işçilerin en yüksek maruziyet etkin değerlerini aşan gürültüye maruz kalabileceği çalışma yerleri uygun şekilde işaretlenmeli, ayrıca, bu alanların sınırları belirlenerek eğer teknik olarak mümkün ise, bu alanlara girişler kontrollü olmalıdır. İşçilerin dinlenmesi için ayrılan yerlerdeki gürültü düzeyi, bu yerlerin kullanım amacına uygun olmalı, işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağının (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğın yürütmesi Danıştay tarafından durdurulduğundan) 15 inci maddesi uyarınca kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüler gibi hassas risk gruplarının korunması için gerekli önlemleri alacaktır. 9. maddeye göre; işveren, maruziyeti, maruziyet sınır değerlerinin altına indirmek üzere gerekli olanı derhal yapacak, maruziyet sınır değerlerinin aşılması nedenlerini belirleyecek ve bunun tekrarını önlemek amacıyla, koruma ve önlemeye yönelik tedbirleri almak zorundadır.³¹¹

(5)Patlama Riskinin Olduğu İşler

16.12.1999 tarihli ve 1999/92/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi esas alınarak hazırlanan PATLAYICI ORTAMLARIN TEHLİKELERİNDEN ÇALIŞANLARIN KORUNMASI HAKKINDA YÖNETMELİK³¹² işveren, patlayıcı ortam oluşmasını önlemek, yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek, işçilerin sağlık ve

³¹¹ http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/gurultu_yont.htm, 26.06.2006.

³¹² 26 Aralık 2003 tarih ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

güvenliklerini sağlayacak şekilde patlamanın zararlı etkilerini azaltacak önlemleri almak zorundadır(Yönetmelik madde 5).³¹³

(6)Sondajla Maden Çıkarılan İşler

SONDAJLA MADEN ÇIKARILAN İŞLETMELERDE SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİNE³¹⁴ göre işveren, işyerlerini risklerin önlenmesi esasına göre tasarlamalı, özel risk bulunan işler konunun uzmanlarınca talimatlarına göre yerine getirilmesini sağlamalı, uygun ve yeterli ilk yardım donanımlarını sağlayarak, düzenli aralıklarla güvenlik tatbikatları yaptırmalıdır(Yönetmelik madde 5). İşveren patlama ve yangınların çıkmasını ve yayılmasını önleyici tedbirleri de almak zorundadır (Yönetmelik madde 6).³¹⁵

(7)Titreşim Riskinin Olduğu İşler

25/6/2002 tarihli ve 2002/44/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi esas alınarak hazırlanan TİTREŞİM YÖNETMELİĞİ³¹⁶ mekanik titreşim dolayısıyla oluşabilecek maruziyetleri önlemeyi amaçlamaktadır. Yönetmelik hükümlerine göre, mekanik titreşime maruziyetten kaynaklanan riskler kaynağında yok edilecektir. Maruziyet sınır değerleri aşıldığında işverence tespit edilecek bir program dahilinde riskler en aza indirilecektir. İşverence, maruziyeti azaltan çalışma yöntemleri tespit edilecek, uygun ekipmanlar sağlanacak, titreşimi azaltan oturma ve el tutma yerleri tercih edilecektir. İşçilerin maruziyet süreleri kısaltılacak, maruziyete maruz kalan işçiler soğuktan ve nemden korunacaktır(Yönetmelik madde 7).³¹⁷

(8)Yapı İşleri

Avrupa Birliğinin 24/6/1992 tarihli ve 92/57/EEC sayılı Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanan YAPI İŞLERİNDE SAĞLIK VE GÜVENLİK YÖNETMELİĞİ³¹⁸ne göre işveren yapı işyerindeki çalışmalarda, İş Sağlığı

³¹³ http://www.alomaliye.com/patlatici_ortam_yonetmelik.htm, 26.06.2006.

³¹⁴ 22 Şubat 2004 tarih ve 25381 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³¹⁵ <http://www.tisk.org.tr/hukuk/yonetmelik.asp?islem=liste&id=21>, 26.06.2006.

³¹⁶ 23 Aralık 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³¹⁷ http://www.alomaliye.com/titresim_yonetmelik.htm, 26.06.2006.

³¹⁸ 23 Aralık 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 6 ncı maddesinde belirtilen hususlara uyulmasını temin edecek özellikle; yapı alanının düzenli tutulması ve yeterli temizlikte olmasını, yapı alanındaki çalışma yerlerinin seçiminde; buralara ulaşımın nasıl sağlanacağıının ve ekipman, hareket ve geçişler için alan veya yolların belirlenmesi, malzemenin kullanım ve taşıma şartlarının düzenlenmesi, tesis ve ekipmanın kullanılmaya başlamadan önce ve periyodik olarak teknik bakım ve kontrollerinin yapılması, çeşitli malzemeler ve özellikle tehlikeli malzeme ve maddeler için uygun depolama alanları ayrılması ve bu alanların sınırlarının belirlenmesi, tehlikeli malzemelerin kullanılma ve uzaklaştırılma koşullarının düzenlenmesi, atık ve artıkların depolanması, atılması veya uzaklaştırılması, çeşitli işler veya işin aşamaları için öngörülen sürelerin yapı alanındaki işin durumuna göre yeniden belirlenmesi, işverenler ve kendi adına çalışanlar arasında işbirliği, yapı alanındaki veya yakınındaki endüstriyel faaliyetler ile etkileşimin dikkate alınması hususlarının gerçekleşmesini temin edecektir(Yönetmelik madde 11).³¹⁹

(9)Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Yapılan İşler

Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğine göre³²⁰ işveren, öncelikle çalışma yerlerinin tasarımını işçilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde planlayacak, özel riski bulunan işleri uzmanlarına yaptıracak, ilk yardım donanımlarını sağlayarak güvenlik tatbikatlarını düzenli olarak yaptıracaktır.(Yönetmelik madde 5) Ayrıca işveren yangın çıkmasına, patlamalara engel olacak ve sağlığa zararlı havanın dışarı atılmasını, tehlike halinde emniyetle tahliyyeyi ve kurtarma işlemlerini sağlayacak önlemleri alacaktır(Yönetmelik madde 6–8)³²¹

2.2.RİSK DEĞERLENDİRMESİ

Risk değerlendirmesinin temel amacı işyerlerinde çalışma koşullarından kaynaklanan tehlikeleri tanımlamak, bu tür tehlikelerin iş kazası ve meslek hastalığı meydana getirmemesi için gerekli önlemleri almaktır. Oluşabilecek

³¹⁹ http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/yapi_is_sagligi_yonti.htm, 26.06.2006.

³²⁰ 21.2.2004 tarihli,25380 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³²¹ http://www.alomaliye.com/yeralti_yerustu_maden_isl.htm, 26.06.2006.

risklere karşı herkesin bilgilendirilmesi ve kaza olduğunda kimin ne yapacağı konusunda yeterli tatbikatın önceden yapılmış olması, oluşabilecek zayıfatı önemli derecede azaltır. Risk değerlendirmesi yapılırken iş kazası istatistikleri kullanılarak öncelikle kazaların en çok nerelerde meydana geldiği, bu kazalarda en çok kimler yaralanıyor, hangi organlar zarar görüyor, işgücü ve malzeme kayıpları ne kadardır, bunların tespit edilerek güvenli çalışma talimatlarının oluşturulması önemlidir.³²²

Yani tehlikeleri tanımladıktan ve riskleri belirleyip ne düzeyde olduklarını tespit ettikten sonra bu risklerin kontrol altına alınmasına ilişkin planları yapıp gözden geçirmek ve iyileştirici tedbirler almak olarak tanımlayabileceğimiz risk değerlendirmesi farklı iş süreçlerine göre değişiklik gösterebilir. Risk değerlendirmesini risk değerlendirme uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, teknik elemanlar ve işyeri çalışanlarından kurulu bir ekip tarafından gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır.³²³

İyi bir risk yönetimi için öncelikle işyeri hakkındaki tüm bilgiler toplanmalıdır. Sonra üretim ve üretim dışı tüm bölümler dolaşarak iş kazası ve meslek hastalığı yapabilecek tehlikeli durumlar ortaya çıkarılmalıdır. Bu durumlar öncelik derecesine göre sınıflandırılmalıdır. Risk altında bulunan kişiler ve riske ne kadar maruz kaldıkları ortaya çıkarılmalıdır. Tespit edilen tüm riskler ve düşünülen önlemler bir rapor haline getirilmelidir. İş sağlığı ve iş güvenlik kurulları gerekirse bilim adamları ve iş müfettişlerinden yardım almalıdır. Meslek hastalığına yol açan bütün kimyasallar araştırma ve inceleme altına alınmalıdır. Gerek işyerinde gerek işyerinden ayrıldıktan sonra rastlanan kanser vakaları kayıt altına alınmalı, işyerindeki kimyasallarla kanser vakalarının ilgisi araştırılmalıdır. Kanser yaptığı bilinen kimyasallarla çalışanlar çalışırken ve işten ayrıldıktan sonra gerekli kontrollerden geçirilmelidir.³²⁴

Çıkarılan yönetmeliklerde risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı tam olarak belirtilmediğinden bu konuda bir belirsizlik olduğu kabul

³²² **Petrol-İş**, Şubat 2004, s. 26–27.

³²³ http://www.mmo.org.tr/muhendislikmakina/arsiv/2004/mayis/makale_risk.htm, 26.06.2006.

³²⁴ **Petrol-İş**, Şubat 2004, s. 26–27.

edilmektedir.³²⁵Bu yönetmeliklerde risk değerlendirmesi yapılırken özellikle kimyasal(kimyasal maddelerle çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında yönetmelik madde 5). ve kansorejen maddelerle çalışılan işlerde(kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri hakkındaki yönetmelik madde 5), çalışanların tehlikeli maddelere maruziyet sürelerinin ve şeklinin belirlendikten sonra buna göre alınması gereken sağlık ve emniyet tedbirlerinin tanımlanması gerektiği açıklanmaktadır. Yine patlayıcı maddelerle çalışılan işlerde ortamdaki elektrik kaynakları ve tutuşturucu kaynakların belirlenerek bunların birbiri ile etkileşimde bulunmaması için gerekli önlemleri alınması gerektiği belirtilmiştir(patlayıcı ortamların tehlikelerinden çalışanların korunması hakkında ynetmelik³²⁶ madde 6).³²⁷

2.3. EğİTİM VE BİLGİLENDİRME

İş sağlığı ve güvenliği bilincinin yeterli derecede oluşturulabilmesi için işçilerin ve işverenlerin yeterli seviyede bilgilendirilmesi önem taşımaktadır. İşverenler işyerinde meydana gelebilecek muhtemel riskler ve alınması gereken tedbirler ile ilgili eğitim vermek zorundadırlar. Bu husus İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük taslağının 10. maddesinde, işverenin görevlendirdiği kişiler vasıtası ile bu bilgilendirmeyi yapacağı belirtilmektedir. Yine tüzük taslağının 12. maddesinde, işverenin işçilerin çalıştığı yere göre güvenlik eğitimi almasından sorumlu olduğu yazılmıştır.³²⁸ Ayrıca alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 8. maddesinde; işverenlerin mesleki riskler ve alınması gereken tedbirler konusunda eğitim programları hazırlamak, bu eğitimlere çalışanların katılımını sağlamak, çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturmak görevlerinden bahsetmektedir. Bu yönetmeliğin 10. maddesinde, işçilerin işe başlarken yeni şartlar oluştuğu takdirde, iş güvenliği ve mesleki

³²⁵ Hilmi Sabuncu, “Yasalarda Risk Kavramı, İş Sağlığı Veri Tabanı ve Risk Değerlendirmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.6 (Nisan-Mayıs-Haziran 2005), s. 637.

³²⁶ 26.12.2003 tarihli,25328 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır

³²⁷ http://www.alomaliye.com/patlayici_ortam_yonetmelik.htm, 26.06.2006.

³²⁸ http://www.alomaliye.com/is_sagligi_tuzuk_taslak.htm, 26.06.2006.

bilgi eksikliklerini gidermek, bilgilerinin ileri seviyeye çıkarmak için ileri eğitim seviyesini öngörmüştür.³²⁹

Eğitim genel olarak iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazalarının sebepleri riskler, hastalıklardan korunma yolları, iş yerindeki ekipmanların güvenli kullanımı, yasal mevzuatla ilgili bilgiler, kişisel korunma tedbirleri, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler, yangına ve havasızlıktan dolayı zehirlenmeye karşı korunma ve kurtarma tedbirleri ve benzeri konuları içermektedir. İşçilere verilen bu bilgiler değişen şartlara göre güncellenmelidir. Eğitimlerin nihai amacı meydana gelebilecek kaza ve meslek hastalıkları riskini en aza indirerek aynı zamanda işgücü ve malzeme kaybını da engellemektir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 gün ve Esas:2004/21-365, Karar:2004/ 369 sayılı kararına göre³³⁰; ***İş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim, bir kısım mevzuat ve hükümlerini içeren belgelerin verilmesiyle değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarılması ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir.***

2.4 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMASI

4857 Sayılı İş Kanunu 80. maddesine göre; devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, İşçiler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda “İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” ile “Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi” vasıtası ile yönetime katılır. İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği mühendisi veya teknik elemanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir personel, varsa sivil savunma uzmanı, ustabaşı ve usta, işyeri sendika temsilcisi ve güvenlik işçi temsilcisinden oluşur(İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Hakkındaki Yönetmelik

³²⁹ http://www.alomaliye.com/calisanlarin_is_sagligi_egitim_yonet.htm, 26.06.2006.

³³⁰ Yargıtay Kararları, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=139>, 27.06.2006.

madde 5). Bu kurul iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara yol gösterir, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini planlar, yıllık rapor hazırlar.³³¹

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir. İş sağlığı ve güvenliği açısından kendisini tehlikede hisseden işçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak gerekli tedbirlerin alınmasını isteyebilir. Kurul da aynı gün toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder, karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Kurulun kararına rağmen gerekli tedbirler alınıncaya kadar işçi çalışmaktan kaçınabilir ayrıca 6 gün içinde iş akdini feshedebilir.³³² İşçi temsilcileri de İş Sağlığı Ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı 11. maddeye göre işverenden iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını isteyebilir. İşçi temsilcileri ve işçiler alınan tedbirlerin yetersiz olduğunu düşünürse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurabilir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görevli personel ile işçi temsilcileri ile görüşme yapmak ve alınacak koruyucu önlemlerle ilgili görüş alışverişinde bulunmak zorundadır.³³³

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ İŞYERİNDE BULUNAN ÖRGÜTLER

3.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU

4957 Sayılı İş Kanunu 80. maddesine göre, 6 aydan fazla süreli işlerin yapıldığı ve 50 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulan *iş sağlığı ve güvenliği kurulları* eski 1475 sayılı İş Kanununun 76. maddesinde de olmalarına karşılık eski kanundaki niteliği sadece danışma niteliğine sahipti, kuruldaki üyeler iş güvencesinden yoksundu, bu nedenle kurul üyeleri görevlerini tam olarak yapamıyordu.³³⁴

4857 Sayılı İş Kanunu 80/2. maddesine göre, işverenler bu kurul tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak alınan kararlara uymak zorundadır. Bu yolla işçilerin de yönetime katılması söz konusu olmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu 80/3. maddesine göre; İş Sağlığı ve

³³¹ http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/is_sagligi_guven_kurullari_hak_yon.htm, 26.06.2006.

³³² http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/is_sagligi_guven_kurullari_hak_yon.htm, 26.06.2006.

³³³ http://www.alomaliye.com/is_sagligi_tuzuk_taslak.htm, 26.06.2006.

³³⁴ Sarper Süzek, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Ankara 2000, s. 313.

Güvenliği Kurullarının oluşumu çalışma yöntemleri ödev yetki ve yükümlülükleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle gösterilir hükmü gereğince çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında Yönetmelik³³⁵ yayımlandığı gün yürürlüğe girmiştir.

Ancak yönetmelikte, İş Kanununda yazılı 50 işçi sayısını ve 6 aylık iş süresini kademelendirme yoluna gidilmemiştir. Bu nedenle daha az sayıdaki işçi çalıştıran ve daha az süreli işyerlerinin de bu kuruldan yoksun bırakılmaması yönündeki doktrindeki beklentiler karşılanmamıştır.³³⁶

3.2. İŞYERİ HEKİMLERİ

İşyeri hekimliği mevzuat ve uygulama açısından, çalışma hayatımızın öteden beri en sorunlu kurumlarından birini oluşturmuş olduğundan konuya ilişkin esasların İş Kanununda düzenlenmiş olması yerinde olmuştur.³³⁷ Eski İş Kanununda bulunmayan işyeri hekimleri, 4857 Sayılı İş Kanunu 81. maddesinde düzenlenmiştir. İşyeri sağlık biriminin oluşturulabilmesi için en az 50 işçinin çalıştığı bir işyerinin bulunması gerekir. Bu sağlık birimi SSK tarafından sağlanan tedavi yardımlarının dışında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, ilk yardım ve acil tedavi hizmetlerinin yürütülmesi ile yükümlüdür. İş yeri hekimlerinin sayısı, işe alınmaları, görev yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğine ilişkin İş Kanunu 81/2. maddesi hükmü gereği, "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik³³⁸ yayımlandığı gün yürürlüğe girmiştir. İşyeri hekimlerinin bakanlıkça sertifikalandırılacağı bu yönetmelik 4 ve 18. maddelerinde açıklanmıştır. İşyeri hekimleri yönetmelik ekinde verilen örneğe göre sözleşme yaparlar(m.25). İşyeri hekimi işverenle ücret sözleşmesi yapabilir.³³⁹

³³⁵ 07.05.2004 tarihli 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³³⁶ Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, Ankara 2005, s. 592.

³³⁷ Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2001, s. 1459.

³³⁸ 16.12.2003 tarihli 25318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³³⁹ http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/usul_esas_yonetmeliği.htm, 26.06.2006.

Yönetmeliğin 23. maddesine göre, işyeri hekimleri görevlerini mesleki özgürlük içinde ve tıbbi kurallara uygun olarak yürüteceklerdir. Yönetmeliğin 23. maddesine göre işyeri hekiminin önemli bazı görevlerini şöyle sıralayabiliriz: İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı ve çalışanların sağlığının gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunur, danışmanlık yapar ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izler. Özelliği olan çalışanları; gebe ve emzikli kadınları, on sekiz yaşından küçükleri, iki yaşından küçük çocuğu olan anneleri, meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alanları, kronik hastalığı olanları, malul ve özürlüleri, alkolikleri, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanları, birden fazla iş kazası geçirmiş olanları yakın takip ve koruma altına alır. Özürlülerin işe alınmaları, işyerinde oluşan bir kaza ya da hastalık sonrasında geçici ya da kalıcı iş göremezliği olanların işe başlamaları veya eski hükümlülerin gerekli sağlık muayenelerini yaparak uygun işe yerleştirilmeleri için rapor hazırlar. İşyerinde ilk yardım ve kurtarma çalışmalarının organizasyonunu yapar, ilgili personelin eğitimini sağlar ve acil tedavi hizmetlerini yürütür. İşyerinde ilk yardım ve kurtarma çalışmalarının organizasyonunu yapar, ilgili personelin eğitimini sağlar ve acil tedavi hizmetlerini yürütür. İşyerinin genel hijyen koşullarını devamlı izleyerek ve denetleyerek işyerindeki bütün birimlerin çalışanların sağlığını koruyup geliştirecek biçimde düzenlenmesi, çalışana sağlıklı bir ortamda ve yürütülen işin gerektirdiği kaloriyi karşılayacak nitelikte yemek sunulması, içme suyu imkanı sağlanması, soyunma odaları, banyo, lavabo ve tuvaletlerin bakımlı ve temiz olması ve genel temizlik donanımının temin edilmesi ve sürdürülmesi için gereğini yerine getirir. Meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alan çalışanların izleme ve kontrolünü yapar, SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri ile sürekli işbirliği içinde çalışır. İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan çalışanların rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle işbirliği içinde çalışır.³⁴⁰

İşyeri Hekimleri ilgili yönetmeliğin 7. maddesine göre yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğinde olduğu dolayısıyla işyeri hekiminin de işçi sıfatına

³⁴⁰ 16.12.2003 tarihli 25318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

sahip olduğu ileri sürülmüştür.³⁴¹ Eski 1475 Sayılı İş kanununa göre çıkarılmış olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesine göre çıkartılan "İşyeri Hekimlerinin Çalışma şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik (RG. 4.7.1980, 17037) 8. maddesine göre 50 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde oluşturulacak işyeri sağlık birimlerinin işletme giderleri işçilere yansıtılmayacak ancak 50 den az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler isterse bir araya gelerek, kurma ve işletme giderlerini ortaklaşa karşılamak suretiyle "işyerleri ortak sağlık birimi" kurabileceklerdi.³⁴²

İş hekiminin görevi işçileri tedavi etmek olmamalıdır. Yönetmeliğin 22. maddesine göre iş hekiminin görevi, işçiler için gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini belirlemek ve bunları işyerinde almaktır. Ancak SSK yetki tanıdığı takdirde işyeri hekimi çalıştıkları işyerinde işçileri muayene ederek 2 güne kadar istirahat verebilir ve SSK adına reçete yazabilir.³⁴³ Yönetmeliğin 32. maddesinde işyerinde sağlık birimi tarafından yapılacak hizmetlerin işçilere hiçbir mali yük getirmeyeceği belirtilmiştir.

İşyeri hekiminin iş güvenceleri kanuni iş güvencesindedir.³⁴⁴ Görevlerini etkin ve bağımsız olarak sürdürebilmeleri ancak iş güvencesi ile mümkündür. 1475 Sayılı İş Kanununa göre iş hekimi bulundurmayan işveren 74. maddeye göre çıkartılan yönetmeliğe aykırı davrandığından eski iş kanunu 101. maddeye göre para cezası ile cezalandırılırdı.³⁴⁵ 4857 Sayılı Kanunda ise 81. maddeye aykırı davranan işverenlerin 105. maddeye göre idari para cezası ile cezalandırılacağı düzenlenmiştir.³⁴⁶

3.3. İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ MÜHENDİS VE TEKNİK ELEMANLAR

Eski İş kanununda düzenlenmeyen ancak İş Sağlığı ve Güvenlik kurulları hakkındaki Tüzüğü'nün 3. maddesinde yer alan bu elemanlar, 4857 Sayılı Kanunun 82. maddesinde yer almıştır. Bu maddeye göre, yine 6 aydan fazla

³⁴¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s. 741.

³⁴² Sarper Süzek, **Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları**, Savaş Yayınları, Ankara 1993, s. 33-34.

³⁴³ A. Murat Demircioğlu, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", **Kamu-İş**, C.4, S. 2, Haziran 1997, s. 202.

³⁴⁴ Kadir Arıcı, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara 1999, s. 163.

³⁴⁵ Ömer Ekmekçi, "İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar", **Mercek**, Nisan 2001, s. 86.

³⁴⁶ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 63.

sürelili ve 50 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için, alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere iş yerindeki işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya birden fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmek işverenin görevidir. Bu elemanların görev yetki ve sorumlulukları eğitim ve çalışma şartları görevlerini nasıl yürütecekleri Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir. Bu yönetmelik "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ³⁴⁷ adı altında çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğin 12. maddesinde İş Güvenliği Uzmanının görevleri şu şekilde tanımlanmıştır:³⁴⁸

a) *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uygun olarak işyerinde gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak,*

b) *İşyerindeki tehlikelerin tanımlanmasını ve risk değerlendirmesinin yapılmasını, tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ve risklerin kontrol altına alınmasını sağlamak için önerilerde bulunmak, bu hususlarla ilgili işverene rapor vermek,*

c) *İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik tedbirlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,*

d) *İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,*

e) *Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamak,*

³⁴⁷ 20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Değişikliğe ilişkin yönetmelik ise RG. 4.Şubat 2005 tarihli 25717 sayılı RG. de yayımlanmıştır.

³⁴⁸ http://www.alomaliye.com/isguvenligi_gorevli_muhendis.htm, 26.06.2006.

f) Yangın ve patlamaların önlenmesi, yangın ve patlama durumunda önlemlerin alınması, yangından korunma teçhizatı ve araçlarının kontrol edilmesi, yangın ekiplerinin oluşturulması, yangın tatbikatı gibi yangından korunma ve yangınla mücadele çalışmalarını yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,

g) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantılarına katılmak, kurula işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,

h) İşyeri Sağlık Birimi ile işbirliği içinde çalışarak işyerinin sağlık ve güvenlik durumunu, işyerinde olabilecek kaza ve meslek hastalıklarını işyeri hekimi ile değerlendirmek ve değerlendirme sonuçlarına göre önleyici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,

i) İşyerinde meydana gelen kaza veya meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,

j) İşyerinde yapılan inceleme ve araştırmalar için yöntemler geliştirmek, bu yöntemlerle ilgili çalışanları bilgilendirmek, her incelemeden sonra inceleme formlarını doldurmak ve gereği için işverene bildirerek sonuçlarını takip etmek, formların değerlendirme ve izlenmesi amacıyla muhafazasını sağlamak,

k) İşyerine yeni bir sistem kurulması veya makine ya da cihaz alınması halinde; kurulacak sistem veya alınacak makine ya da cihaz ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yaparak sağlık ve güvenlik yönünden aranan özellikleri belirlemek ve bu özelliklere uygun sistemin kurulması, makine veya cihazın alınması için işverene rapor vermek,

l) Uygun nitelikteki kişisel koruyucuların seçimi, sağlanması, kullanılması, bakımı ve test edilmesi ile ilgili bilgi ve önerileri hakkında işverene rapor vermek,

m) İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla verilecek eğitimin kimlere verileceği, kapsamı, kimlerin vereceği, süresi ve eğitimin sürekliliğinin sağlanması konusunda işverene önerilerde bulunmak.³⁴⁹

³⁴⁹ http://www.alomaliye.com/isguvenligi_gorevli_muhendis.htm, 26.06.2006.

İş Güvenliği Uzmanının görevi herhangi bir nedenle sona ermesi halinde durum üç gün içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirilmelidir. Bu güvenlik uzmanlarının doyurucu bilgiye sahip olarak çalışmaya başlayabilmeleri için mühendislik eğitimi veren üniversitelerin programlarına İş Sağlığı ve Güvenliği derslerini koymaları gerekir.³⁵⁰

Yönetmelikte belirtilen bu görevlere bakıldığında herhangi bir iş kazası meydana geldiğinde aslında iş sağlığı ve güvenliği konusunda bütün sorumluluk işverende olmasına karşılık, bu sorumluluğun işveren tarafından görevlendirilmiş iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara devredilmiş olduğu görülmektedir. Bu elemanlar işverenden maaş almaktadır. İş kazası sonrası işverenin hatasını söylediklerinde belki de işleri kaybedeceklerdir. Bu nedenle sosyal devlet anlayışı gereği ne işveren ne devlet iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile uğraşmamalıdır. İşveren ve işçi için kurulan sigorta sistemleri bu hizmeti vermelidir. İşveren sağlık sigorta sistemi, işverenden aldığı primlerle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenmeli, işçi sigorta sistemi ise işçideki hastalık ve kazanın ortaya çıkışı ile devreye giren tedavi hizmetlerini yüklenmelidir. Devlet ise konu ile ilgili yasal düzenlemeleri yapmalıdır.³⁵¹

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN ALINMAMASI HALİNDE İŞÇİLERİN HAKLARI

İşyerinde çalışan işçiler, çalışmadan kaynaklanan tehlikelerle ilgili işverenden, bunların önlenmesini istemeleri, haklı bir davranıştır. Çünkü işyerinin sahibi işveren veya onun yetkili kıldığı işveren vekilleri ancak, bu hakimiyet alanında tehlikelerin önlenmesi açısından fiziken ve hukuken etkili ve yetkili tek kişidir. Elbette bu tehlikeler işverenin etkili ve yetkili olabileceği derecede, işverenin sorumluluk alanını ilgilendirir. Bu da mücbir sebep gibi beklenmeyen ve önlenemeyen tehlikelerden işverenin sorumlu olmayacağı anlamına gelmektedir. O halde işverenle sadece iş sözleşmesi yaparak değil,

³⁵⁰ Sarper Süzek, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri**, Prof. Dr. **Turhan Esener'e Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Ankara 2000, ss. 314–315.

³⁵¹ Hilmi Sabuncu, “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, **Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 7/2005, ss. 1099–1101.

diğer hukuki ilişki türleri aracılığıyla işyeri ile temasta olan kişiler de bu korunma menfaati şemsiyesi altında bulunmaktadırlar. Bu kişiler işverenin kendi işçileri olabileceği gibi, işverenle aralarında iş sözleşmesi olmayan, ama bu işyerinde çalışan alt işveren işçileri, ödünç alınan işçiler de olabilir. İşte bu kişilere karşı işveren davranış yükümlülüğü ile sorumludur. Yani burada edim yükümlülüğünün ötesinde kişilerin haklı olarak sosyal temastan veya iş ilişkisinden doğan edimden bağımsız bir korunma menfaatlerinin olduğu kanısındayız. Çünkü iş hukukunun işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin maddelerinde işverene getirilen yükümlülükler, edim menfaatinin asıl amaç olarak alındığı Borçlar Kanunu düzenlemelerinden farklı olarak, işverenin çalıştırdığı işçiden çok sahip olduğu işyeri ve işletme ölçü alınarak getirilmiştir.³⁵²

4857 Sayılı İş Kanunu 79. maddesine göre; Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür. Bu maddeye göre verilecek kapatma kararına karşı işveren 2 gün içersinde yerel iş mahkemesine itiraz edebilir. İtiraz kapatma kararının icrasını durdurmaz. İşyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal

³⁵² İbrahim Aydınlı, <http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html#1>, 27.06.2006.

Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. Bu yönetmelik çıkartılmıştır.³⁵³

4857 Sayılı İş Kanununun 83. maddesine göre; İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. İşçi sadece çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak için değil sözleşmeyi feshetme hakkını kullanmak için de iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararını almak zorundadır.³⁵⁴ Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitinin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, 4857 Sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir. 4857 Sayılı İş Kanununun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.³⁵⁵

4857 Sayılı Kanun 24. maddesinin 1. fıkrasında işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı şu şekilde açıklanmıştır: *Süresi belirli olsun veya olmasın*

³⁵³ “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik”, 5 Mart 2004 tarihli ve 25393 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³⁵⁴ Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, **Türkiye Toprak Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Tarafından Düzenlenen “Yeni İş Yasası” Konulu Seminer Yayını**, İstanbul 2002, s. 192.

³⁵⁵ “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” 07 Nisan 2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.³⁵⁶

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

Bu maddelerden de anlaşılacağı gibi; işçi, sadece çalışmaktan kaçınma hakkı için değil, sözleşmeyi feshetme hakkını kullanmak için de iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararını almak zorundadır. İşçi haklı da olsa, kurul kararını almadan sözleşmeyi feshederse, bu fesih haksız olacaktır.³⁵⁷

İşçinin yakın acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kaldığını teknik konulardaki bilgisizliği ve tecrübesizliği nedeni ile anlayamaması ve *İş Sağlığı ve Güvenlik Kuruluna*, bu kurulun olmadığı işyerlerinde ise *İşveren Veya İşveren Vekiline* başvurmaya ihmal etmesi durumunda kendi hayatı ile birlikte işyerindeki diğer işçilerin hayatını tehlikeye sokması imkan dahilindedir. Bu kurul karar vermekte gecikir ise, sorumluluk işçiye ait olmak üzere işçinin çalışmama hakkını kullanması mümkündür. Bu durumda birçok işçi tehlike nedeni ile topluca işi bırakır iseler kanunsuz grev yapmış olmazlar.³⁵⁸

İşçinin iş ahdini haklı nedenlerle İş Kanunu 24/1-a maddesine göre feshedebilecek olması işverenin işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almaması durumunda söz konusudur. İşverenin gözetme borcunun doğal bir sonucu olan önlem alam yükümlülüğü iki taraflı bir borç doğuran iş ahdinde işverenin kendisine düşen borcu yapmasını zorunlu kılar. Bu imkan, işçiye daha geniş bir koruma sağlamakla sağlığını ve yaşamını tehdit etmeyen bir ortamda çalışmasını sağlayarak iş verimini de artırıcı bir etki yaratabilir.

³⁵⁶ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 20-21.

³⁵⁷ Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler", **Yeni İş Yasası Konulu Seminer Yayımları**, İstanbul 2002, s.192.

³⁵⁸ http://www.alomaliye.com/is_sagligi_kurul_yonetmelik.htm, 26.06.2006.

5. DENETİM VE TEFTİŞ GÖREVİ

İş denetimi görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulunca yerine getirilmektedir. İş Teftiş Tüzüğü 4/B maddesine göre, denetim ve teftiş görevini yerine getiren iş müfettişleri gerekli mesleki ve teknik özelliklerin yanında, yüksek mühendis, mühendis veya tıp doktoru olmaları gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlaşmalıdır. Görevini yerine getirirken tarafsız ve bağımsız olmalıdır. İş Teftiş Tüzüğü 21. maddesine göre, müfettişin denetlediği işyeri ile arasında menfaat ilişkisi bulunmamalıdır. Ülkemizde işyerlerinin denetlenmesi ne yazık ki yeterli sıklıkla yapılmamaktadır. Müfettişlere tatmin edici çalışma koşulları yaratılmalıdır. İş güvenliği denetimleri; genel denetim, özel denetim, iş kazası ve meslek hastalığı incelemesi ve şikayet üzerine denetim olmak üzere 4 e ayrılır. İş müfettişleri denetim sırasında suç sayılabilecek bir olgu saptarlarsa İş Teftiş Tüzüğü uyarınca işlem yaparlar. İş müfettişlerine görevlerini yaptıkları sırada işverenler, işveren vekilleri ve işçiler gerekli kolaylığı sağlamak, çağrıldıkları zaman gelmek, gerekli belge ve bilgileri teslim etmek zorundadır. İş müfettişlerinin tuttukları tutanaklar aksi sabit olana kadar geçerli belgelerdir. İş müfettişleri denetim görevini yaparken bir yandan da teknik konularda işveren ve işçilere bilgi verip önerilerde bulunurlar.³⁵⁹

6. İDARİ YAPTIRIMLAR

İşvereni gözetme borcuna aykırı davranan işveren hukuki, cezai ve idari nitelik taşıyan çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalır. İş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranan işverene uygulanabilecek idari yaptırımlar şunlardır:³⁶⁰

6.1. İŞİN DURDURULMASI VE İŞYERİNİN KAPATILMASI

4857 sayılı İş Kanunu 79. maddesine göre; işyerindeki tehlikenin niteliğine göre, işin tamamen veya kısmen durdurulmasına veya işyerinin

³⁵⁹ Gaye Burcu Seratlı, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 7/2005, ss. 1133–1136.

³⁶⁰ Gaye Burcu Seratlı, a.g.m., ss. 1136–1142.

kapatılmasına komisyon karar verir. Bu komisyon iş sağlığı ve güvenliğini denetlemeye yetkili 2 müfettiş, bir işçi, bir işveren temsilcisi ve Bölge Çalışma Müdüründen oluşur. İşveren komisyon kararına 6 işgünü içinde yerel iş mahkemesinde itiraz edebilir. İş Mahkemesi itirazı acele olarak 6 işgünü içinde inceler, vereceği karar kesindir. İşyeri kapanan işveren işçilerine yeni bir iş verdiğiğinde işçinin ücretinde ve çalışma koşullarında bir değişiklik olmamalıdır.³⁶¹

6.2. İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN ALIKONULMASI

4857 sayılı İş Kanunu 79. maddesine göre; bir işyerinde mevzuatta öngörülen veya teknolojik gelişmelerin olanak sağladığı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmış olsa bile o işyerinde yaş, cinsiyet ve sağlık sorunları nedeniyle çalışması tehlikeli olanlar çalışmaktan alıkonulur. Bu durumdaki işçinin kendisine başvurması üzerine işveren bu işçiye durumuna uygun iş vermek zorundadır. Yargıtay işyerinde kaza geçirdiği için uzunca bir süre raporlu olan işçinin, çalışmadığı bu süreyi feshi ihbar süresini altı hafta aştığını kabul ederek, işverenin bildirimsiz fesih hakkının doğduğunu kabul etmiş ve işçinin işe iade talebini reddetmiştir.³⁶²

6.3. İDARİ PARA CEZALARI

4857 sayılı İş Kanununun 105. maddesinde; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık halinde, işyerinde alınmamış her güvenlik önlemi için ayrı para cezası verilir. 105/3. maddesinde ise, 16 yaşından küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıran, yine ağır ve tehlikeli işlerde rapor almadan işçi çalıştıran, gebe ve çocuk emziren kadınlar için çıkarılan yönetmeliğe ve İş Kanununu 89. maddesine göre çıkarılan yönetmeliklere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline para cezası verileceği düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 107. maddesinde iş hayatının denetim ve teftişinde ilgili hükümlere aykırı davranışları tespit edilenlere idari para cezası verileceği

³⁶¹ Kudret Kurt, **İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 51.

³⁶² Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.11.2005 gün E. 2005/32884, K. 2005/36570 sayılı kararı, mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\ibb\contents.chm:\10hd-2005-3288.., 27.06.2006.

düzenlenmiştir. İdari para cezalarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada yararlı olabilmeleri için caydırıcı olmaları gereklidir.³⁶³

³⁶³ Kudret Kurt, İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 63–64.

SONUÇ

İşveren işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kaynağı özel hukukta Borçlar Kanununun 332. maddesidir. Bu maddeye göre işveren hakkaniyet ölçüsünde işçisine çalışma yeri ve yatacak yer sağlamak ve işçisini çalışma ortamındaki tehlikelere karşı korumak zorundadır. Borçlar Kanunu 73. maddesinde ise kamu hukuku yönünden işverenin kusura dayalı olmayan sorumluluk hali düzenlenmiştir. İş Kanununda ve Sosyal Sigortalar Kanununda ayrıca Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile Belediye Kanununda işyerlerindeki sağlık ve güvenlik şartlarına ilişkin çeşitli düzenlemeler mevcuttur. İster özel hukuka ister kamu hukukuna ilişkin bu düzenlemeler emredici hukuk normları olduklarından, taraflar sözleşme ile bu tedbirlerden vazgeçemez, sınırlarını daraltamaz, işçi bu haklarından vazgeçemez. İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmasının işçiye bildirimsiz fesih hakkı vermesi de işçi lehine bir düzenlemedir.

İş kazası 506 sayılı SSK.'nın 11/A.maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre iş kazası işçinin işyerinde ve eklentilerinde işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada onun için ifa ettiği işten dolayı dıştan gelen bir etkenle aniden meydana gelen bir olay sonucu uğradığı kazadır. Ayrıca işçinin işi ile kaza arasında uygun nedensellik bağı bulunması gerekir. Bunun dışında işyerinde meydana gelmemekle beraber işyerine toplu taşıma araçları ile gelip giderken veya iş icabı işçinin işyeri dışına görevli gönderildiği zamanlarda veya emzikli sigortalı kadının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalarda iş kazası tanımına girmektedir. Kazadan söz edebilmek için işçinin bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması şarttır. Meslek hastalığı kavramı ise 506 sayılı SSK.'nın 11/B maddesinde Tanımlandığı gibi sigortalının çalıştığı işyeri şartlarından dolayı uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri biçiminde tanımlanmıştır.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile sorumluluğunu kusura dayalı ve kusursuz sorumluluk açısından kabul eden görüşler olduğunu söyleyebiliriz. Öğretide genel olarak işverenin işçinin SSK.

tarafından ödenmeyen zararlarından, sadece kusuru bulunduğu takdirde sorumlu olduğu kabul edilmektedir. Kazanın veya meslek hastalığının tedbir alınmama yüzünden gerçekleştiğinin kanıtlanması ise zorunlu değildir. Yargıtay da Anayasamızdaki sosyal devlet ilkesine göre güçsüz olan çalışanların korunması çerçevesinde risk esasına dayalı olarak işverenin kusursuz sorumluluğunu kabul etmiş durumdadır. İşveren iş kazası ve meslek hastalıklarını oluşmaması için halin icabı olarak kendisinden beklenen gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almış ise artık işverenin sorumluluğundan söz edilemeyeceği düşünülebilir.

İşyerinde iş kazası ve meslek hastalıkları oluşmadan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak ve bunları uygulamaya koymak en doğru, en ucuz yoldur. Meydana gelebilecek ölüm olayları düşünüldüğünde alınacak tedbirlerin insancıl olduğu ve aynı zamanda işyeri barışına ve toplumsal barışa katkı sağlayacağı bir gerçektir. Bugün sanayileşmiş ülkelerde işçilerin artık meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korunması problemi aşılacak işçilere yüksek nitelikte yaşam sağlama amacına yönelik çalışılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili getirilen tedbirlerle ülkemiz işçilerinin de gelişmiş ülkelerin işçileri ile aynı standartlara sahip olmaları hedeflenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler, mevcut iş denetim sisteminin ve denetim modellerinin yeniden düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır. Yeni denetim yapılanması, yanlışı arayan, tecrübelerle dayanarak önlem alınmasını amaçlayan tepkisel bir yaklaşım değil, nelerin yanlış gidebileceğini baştan araştırmaya ne olabilirini belirlemeye çalışan, risk yönetimini içeren, önleyici yaklaşımları içermelidir.³⁶⁴

Hızlı teknolojik gelişmeler; bir yandan insanın refahına hizmet ederken, öte yandan insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Özellikle sanayileşmenin ve yeni üretim yöntemlerinin ön plana çıktığı 20nci yüzyıl, yoğun makineleşme ve üretim sürecine giren binlerce kimyasal maddenin neden olduğu iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölümler ve uzuv kayıplarının yoğunlaştığı bir yüzyıl olmuştur. Üretim sürecine giren her yeni madde, her yeni makine, araç ve gereç, insan sağlığı, işyeri

³⁶⁴ http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=934&id=54, 27.04.2006.

güvenliği, çevre sağlığı ve çevre güvenliği için tehdit oluşturmaktadır. Bir bakıma yükselen refahın faturası; insanlığa iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirlenmesi olarak kesilmektedir. Sağlıklı çalışma ortamı ve çevresi; iş barışının, hızlı ve sağlıklı kalkınmanın da ön şartıdır iş kazaları ve meslek hastalıkları, sonuçları itibariyle insan hayatını ve sağlığını tehdit etmesinin yanında, işletmeler için de önemli bir maliyet unsuru olarak işyerinde verimliliği ve karlılığı da doğrudan etkilemektedir.³⁶⁵ Çalışanların sağlığını tehlikeye sokabilecek kaza ve hastalıkların önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak önlemlerle mümkündür. Eğitim düzeyi düşük ve yeterli beslenemeyen işçilerin iş kazasına uğrama riski diğerlerine göre daha yüksektir.

Devlet, herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak, sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermek zorundadır. Devlet bu görevini özel ve kamu sektöründeki sağlık kuruluşlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Son yıllara kadar işçi sağlığındaki amaç, iş kazası ve meslek hastalığı geçirmemek, çalışırken yorgunluktan korunmak, erken ihtiyarlamamaktır. Bugün sanayileşmiş ülkelerde bu amaç, “yüksek nitelikte yaşam düzeyi sağlamak” olmuştur. İnsanlar yaşadıkları ortamdan etkilendikleri için, işyerlerinde geçirdikleri günün üçte birinde, gelişen teknolojiler nedeniyle kimyasal, fiziksel, biyolojik, mekanik, sosyal ve ruhsal ve beslenme faktörlerinden etkilenmektedirler. İnsan hayatına zararlı bu etkenlerin ve çalışanların bu etkenlere ne kadar süre maruz kaldıklarının tespit edilerek, temizlik, aspirasyon, kişisel koruyucular, konforlu ortam, aydınlatmanın sağlanması, gürültünün önlenmesi gibi tedbirlerin alınması ve gerekli sağlık kontrollerinin yapılması, iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin esasını oluşturmaktadır.³⁶⁶

Uluslararası Çalışma Teşkilatı yayınlarında, dünyada her yıl 1,2 milyon insanın iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybederken, 160 milyon çalışanın ise iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla yaralandığı ve hastalandığı belirtilmektedir. Yine aynı kaynaklar endüstrileşmiş ülkelerde

³⁶⁵ http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31, 27.04.2006.

³⁶⁶ Memduh Yelekcı, **İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları**, Adil Yayınevi, Ankara 1998, ss. 2–22.

iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin bu ülkelerin Gayri Safi Milli Hasıllarının % 1'i ile % 3' ü arasında değiştiği belirtilmektedir. Bu maliyet özellikle kalkınmakta olan ülkelerin göz ardı edemeyeceği kadar ağır bir maliyettir. Güvenli çalışmanın sağlanması, çalışanların sürdürülebilir bir refah seviyesine ulaşabilmeleri için ülkelerin çözmek zorunda oldukları sorunların başında iş sağlığı ve güvenliği gelmektedir.³⁶⁷

AB Mevzuatına uyum çerçevesinde hazırlanmış olan yeni yönetmeliklere genel olarak bakıldığında şu hususların iş sağlığı ve iş güvenliğini iyileştirmeye yönelik yeni bir yaklaşım olarak ortaya konulduğu görülmektedir. Bu yaklaşım: İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili durumun sürekli iyileştirilmesi. İşyerlerinde genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, işin her aşamasında risk değerlendirmesi yaklaşımı ile tehlikelerin tespiti ve buna göre alınacak tedbirlerin belirlenmesi, aynı işyerini kullanan farklı işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işbirliği yapması, çalışanların işyerinde karşılaşılabilecek riskler konusunda bilgilendirilmesi, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, işyerinde sağlık ve güvenlik görevlisi ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi bulundurulması, şeklinde özetlenebilir. Sayılan bu hususlarla birlikte yeni mevzuat yapılanmasının genel karakteri, çerçevesi belirlenmiş bir esneklikle birlikte, teknolojik gelişmelere ve farklılaşan çalışma biçimlerine göre uygun tedbirleri almayı sağlayacak dinamik bir yapı ve katılımcı bir yaklaşım olarak tarif edilebilir. İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan bu gelişmelerin sağlıklı ve güvenli işyeri ortamları oluşmasını temin ederek çalışanların refahına, işyerlerinin üretimlilik ve verimliliğine, çalışma barışının sağlanmasına katkı sağlamasını temenni edilmektedir.³⁶⁸

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin ortadan kaldırılması konusunda oldukça geniş bir mevzuat oluşturulmuş olmasına karşılık iş kazalarına engel olunamamıştır. Bunun nedeni ise, bu normların etkin bir biçimde uygulanamaması, denetim yetersizliği ve konuya çağdaş bir anlayışla yaklaşılmasıdır. Kaza ve hastalıkların önlenmesi ile her şeyden

³⁶⁷ http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31, 27.04.2006.

³⁶⁸ http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=933&id=54, 27.04.2006.

önce işgücü kaybındaki düşüşler azalacak, böylece etkin üretim ile, ekonomik kalkınma sağlanacaktır. Alınan önlemler ile işçinin çalışma koşulları ve morali düzelecek, ailesi de kazalar nedeniyle ekonomik sıkıntı acı ve ıstırap çekmeyecektir. Alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile hammaddenin, makinelerin ve donanımın zarar görmesinin engellenmesi ile işverenin daha fazla kazanç elde etmesi de sağlanacaktır. Ayrıca insan sağlığı para ve zahmetin üstündedir. Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması, buna ilişkin şartları sağlaması ve araçları noksansız bulundurması da yeterli değildir. İşe girişte çalışma sırasında gerekli sağlık kontrollerinin yapılması, işverene karşı bağımsız olan işyeri hekimliği kurumunun oluşturulması kaçınılmazdır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin mevzuata uygun olarak uygulanıp uygulanmadığı da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulu ve kurulda görevli müfettişler aracılığı ile denetlenmekte ise de, bu denetim yetersiz kalmaktadır. Müfettişlerin sayısı artırılmalı, çalışma koşulları iyileştirilmelidir.³⁶⁹

³⁶⁹ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2004,ss. 226–228.

KAYNAKÇA

- Aktaş*, Hakkı, “İş Kazası Tazminatında Kurum ve Sigortalı Yarışı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Temmuz-Ağustos-Eylül 1989.
- Aktaş*, Hakkı, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Tazminat Davalarında Mevcut Dengeler ve Yeni Denge Arayışları”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Nisan-Mayıs-Haziran 1987.
- Akyiğit*, Ercan, **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2001.
- Alper*, Yusuf, **Türkiye de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Alfa Yayınları, Bursa 1999.
- Alper*, Yusuf, **Türk Emeklilik Sisteminde Reform Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler**, TUSİAD, Yayın No: T200411/382, 2004.
- Atabek*, Reşat, **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul 1978.
- Arıcı*, Kadir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara 1999.
- Akın*, Levent, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2001.
- Araslı*, Utkan, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Turhan Kitabevi, Haziran 2002.
- Aslanköylü*, Resul, “Kurumun 506 sayılı SSK’nın 10. ve 26. Maddesinden Doğan Rücu Hakkının Hukuksal Temeli, Yargıç Dr. Özkul’a Armağan”, **Kamu-İş**, C: 6, S:4, 2002.
- Başbuğ*, Aydın, “Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiyeye Rücu”, **Kamu İş**, Ankara 1992.
- Bedük*, Mehmet Nusret, “Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu”, Karar İnceleme, **Çimento İşveren**, Mart 2005.
- Bostancı*, Yalçın, **Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık**, Kazancı Kitap, İstanbul 2004.
- Can*, Mehmet, **Açıklamalı- İctihatlı Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yaklaşım Yayınları, Ankara 1995.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler**, Ankara 1997.

- Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, Ankara 1985.
- Centel, Tankut, İş Hukukunda Ücret*, Beta Yayınevi, İstanbul 1986.
- Centel, Tankut, İş Hukuku*, C.1, Kazancı Yayını, İstanbul 1992.
- Çelik, Ahmet, "Geçici İşgöremezlik Zararları ve Tedavi Giderleri"*, **Yargıtay Dergisi**, Ocak- Nisan 1998.
- Demircioğlu, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası*, İTO Yayınları, İstanbul 2003.
- Demircioğlu, Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği*, Kamu-İş, C.4, S. 2, Haziran 1997.
- Dilic, Sait, "Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye' deki Durum"*, **Kamu-İş**, Temmuz 1989.
- Elbir, Halid Kemal, İş Hukuku*, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987.
- Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, Türkiye Toprak Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Tarafından Düzenlenen " Yeni İş Yasası" Konulu Seminer Yayını*, İstanbul 2002, s. 192.
- Ekmekçi, Ömer, "İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar"*, **Mercek**, Nisan 2001.
- Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler*, Yeni İş Yasası Konulu Seminer Yayını, İstanbul 2002.
- Eren, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu*, A.Ü.H.F.Yayınları, Ankara 1974.
- Ertürk, Erhan, Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Turhan Kitabevi, Ankara 1999.
- Esener, Turhan, İş Hukuku*, A.Ü.Hukuk Fak.Yay.No.432, Ankara 1978.
- Geçer, Bekir, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2004.
- Gerek, Nüvit, Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi , Eskişehir 2002.
- Gönencan, Zahit, " 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalılık"*, **İş ve Hukuk**, Aralık 1991.

- Günay, İlhan Cevdet, Şerhli İş Kanunu, Cilt 2, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara 1998.*
- Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2004.*
- Güzel, Ali, İşverenin Değişmesinin İşyeri Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987.*
- Güzel, Ali, “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Semineri, İstanbul 1992.*
- İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, Birinci Basım, İstanbul Barosu Yayınları, Şubat 2004.*
- İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.*
- İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002.*
- İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004.*
- Kaplan, Emine Tuncay, “Sigortalının Kusurunun Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorumluluğuna ve Rücu Hakkına Etkisi”, Kamu-İş, Nisan 1992.*
- Kılıçoğlu, Mustafa, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara 2005.*
- Kılıçoğlu, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitabevi, Ankara 2002.*
- Koray, Meryem, Endüstri İlişkileri, İzmir, BASİSEN Yayınları, 1992.*
- Koray, Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa 2000.*
- Kurt, Kudret, İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006.*
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi, Kuruluş, İçerik, Sona Erme, Tasarım Ofset, Ankara 1995*
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2004.*
- Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 2. Baskı, D.E.Ü. Yayını, İzmir 1994.*

- Nomer*, Haluk N., “İşveren Aleyhine Açılan Rücu Davaları Hangi Zamanaşımına Tabidir?, Karar İncelemesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 1998.
- Ofluoğlu*, Gökhan, **İş Kazalarının İktisadi ve Dışsal Boyutları, Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 1997.
- Oğuzman*, Kemal – *Öz*, Turgut, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1995.
- Oğuzman*, M. Kemal, “İş Kazası Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, **İHFM**, Cilt XXXIV, Sayı 1–4, İstanbul 1969.
- Oğuzman*, Kemal, **1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Genel Görüşme, s. 214.
- Okur*, Ali Rıza, “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul 1988.
- Okur*, Ali Rıza, “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**, İstanbul 1991.
- Özkul*, Emin Aydın, “Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatının Hesabına İlişkin İlkeler”, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 1995.
- Özveri*, Murat, **Yargıtay Kararları Işığında 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik**, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 10.
- Sabuncu*, Hilmi, “Yasalarda Risk Kavramı, İş Sağlığı Veri Tabanı ve Risk Değerlendirmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.6(Nisan-Mayıs-Haziran 2005).
- Sabuncu*, Hilmi, “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 7/2005.
- Saymen*, Ferit Hakkı – *Ekonomi*, Münir, **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İstanbul 1966.
- Bayram*, Fuat, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 7/2005.
- Seratlı*, Gaye Burcu, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınları, Ankara 2003.

- Seratlı*, Gaye Burcu, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 7/2005.
- Sözer*, Ali Nazım, "Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları", **Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C.2, Beta Basım Yayın, İstanbul 2001.
- Sözer*, Ali Nazım, "506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası" **Prof.Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'a Armağan**, İ.Ü.Hukuk Fakültesi Eğ. Öğ.ve Yard. Vakfı Yay. İstanbul 1997, Yayın No:4.
- Sözer*, Ali Nazım, " İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri", **Adalet Dergisi**, Ocak-Şubat 1984.
- Süzek*, Sarper, **Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, İş Hekimliği Ders Notları, Savaş Yayınları, Ankara 1993.
- Süzek*, Sarper, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", **Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Ankara 2000.
- Süzek*, Sarper, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 6, (Nisan-Mayıs-Haziran 2005).
- Süzek*, Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Kitabevi, Ankara 1985.
- Süzek*, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2002.
- Süzek*, Sarper, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara 1989.
- Şahlanan*, Fevzi, "İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları", **Tekstil İşveren**, Eylül 1990.
- Şakar*, Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta Yayınevi, İstanbul 1998.
- Tandoğan*, Haluk, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Turan Kitabevi, Ankara 1981.
- Taşkent*, Savaş, "İş Kazası Kavramı", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C.II, Beta Basım, İstanbul 2001.
- Tekinay/Akman/Burcuoğlu/ Altop*, **Tekinay Borçlar Hukuku**, 7. Baskı, İstanbul 1993.

- Tokol, Aysen, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2005*
- Tuncay, Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2002.*
- Tunçomağ, Kenan, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Beta Yayınevi, İstanbul 1990.*
- Tunçomağ, Kenan, **İş Hukukunun Esasları**, Beta, İstanbul 1988.*
- Tunçomağ, Kenan, "İş Kazasından Doğan İşverenin Sorumluluğunun Özellikleri", **İstanbul Barosu Dergisi**, 87/ 4-6.*
- Turan, Güngör, "Bağ-Kur Kanunu Açısından İş Kazası Kavramı ve Hukuki Sorunlar", **Kamu-İş**, C.3, S.4, Temmuz 1994.*
- (Uçakhan), Sema Güleç, **Maddi Tazminat Hesapları**, 2. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara 1982.*
- Ulusan, İlhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Sorumluluğu**, Kazancı Yayınevi, İstanbul 1990.*
- Yalçınduran, Türker, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası", **Yargıtay Dergisi**, Ocak-Nisan 1999.*
- Yelekçi, Memduh, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara 2000.*
- Yelekçi, Memduh, **İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları**, Adil Yayınevi, Ankara 1998.*

İNTERNET KAYNAKLARI

- http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a_gencler2.doc.
- http://www.ydk.gov.tr/Genel_Rapor_2000/II.htm.
- http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31.
- <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2004.asp>.
- mk:@MSITStore:C:\Program%20Files\KAZANCI\libb\contents.chm::\10hd-2005
- http://www.alomaliye.com/huseyin_firat_intihar.htm.
- http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/mayis/makale_iscinin_gorev_sor.htm.
- <http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html#1>.
- http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/mayis/makale_iscinin_gorev_sor.htm.

<http://www.casgem.gov.tr/index.php?islem=isyerihekyont>.

<http://www.alomaliye.com/iskazasi.htm>.

http://www.alomaliye.com/halil_kagan_iskazalari.htm.

http://www.alomaliye.com/isyeri_kurma_iz_isletme_yonet_171204.htm.

http://www.alomaliye.com/is_sagligi_tuzuk_taslak.htm.

http://www.alomaliye.com/kimyasal_maddeler_yonetmelik.htm.

http://www.alomaliye.com/asbest_yonetmelik.htm.

http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/gurultu_yont.htm.

http://www.alomaliye.com/patlayici_ortam_yonetmelik.htm.

<http://www.tisk.org.tr/hukuk/yonetmelik.asp?islem=liste&id=21>.

http://www.alomaliye.com/titresim_yonetmelik.htm.

http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/yapi_is_sagligi_yonti.htm.

http://www.alomaliye.com/yeralti_yerustu_maden_isl.htm.

http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2004/mayis/makale_risk.htm.

http://www.alomaliye.com/calisanlarin_is_sagligi_egitim_yonet.htm.

<http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=139>.

http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/is_sagligi_guven_kurullari_hak_yon.htm.

http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/is_sagligi_guven_kurullari_hak_yon.htm.

http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/usul_esas_yonetmeligi.htm.

http://www.alomaliye.com/isguvenligi_gorevli_muhendis.htm.

İbrahim Aydın, <http://www.kamu-is.org.tr/dergi.html#1>.

http://www.alomaliye.com/is_sagligi_kurul_yonetmelik.htm.

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=934&id=54.

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31.

ÖZGEÇMİŞ

A. KİŞİSEL BİLGİLER:

ADI-SOYADI : Ayşe Özlem Değirmencioğlu
DOĞUM TARİHİ : Kırıkkale 04.01.1971
BRANŞI : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
MEDENİ HALİ : Evli
UYRUĞU : T.C.
ADRES : Gültepe Mah. Karabekir Apt. No:3 41100
İzmit / Kocaeli
TEL : 0262 332 47 88 -0536 220 52 79
E-Posta : aozlem97@yahoo.com

B. ÖĞRENİM DURUMU:

Tahran Lisesi (1984-1987)

Marmara Üniversitesi (Lisans)
İktisadi ve İd.Bil.Fak Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Böl (1988-1992)

Kocaeli Üniversitesi (Yüksek Lisans) (2004-2006)
Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi A.B.D.

C. YABANCI DİL:

İngilizce
Marmara Üniversitesi Yabancı Diller Eğitim, Araştırma ve Uygulama Merkezi
Dil Kursu (1992-1996)

D. BİLGİSAYAR:

Milli Eğitim Bakanlığı Bilgisayar Sertifikası
(Windows XP, Word, Excel, Powerpoint, İnternet) (2004)

E. SÜRÜCÜ BELGESİ:

B-Sınıfı

F. İŞ DENEYİMİ:

DİKTAŞ Dikiş İplik San. Ve Ticaret A.Ş. İSTANBUL

Uluslararası Pazarlama Departmanı Mayıs 1996-Kasım 1996

DİKTAŞ Dikiş İplik San. Ve Ticaret A.Ş. İSTANBUL

Muhasebe Departmanı Kasım 1993-Mayıs 1996

