

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
KISALTMALAR CETVELİ	IV
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI, SOSYAL RİSKLER VE SOSYAL SİGORTA KOLLARI, İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI	4
§ 1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI.....	4
I. Genel Olarak	4
II. Tanımı	6
III. Amacı.....	7
§ 2. SOSYAL RİSKLER	7
I. Genel Olarak	7
II. Mesleki Riskler	9
III. Fizyolojik Riskler	9
IV. Sosyo-Ekonomik Riskler	10
§ 3. SOSYAL SİGORTA KOLLARI.....	10
I. Tanımı.....	10
II. Kapsamı.....	11
§ 4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI.....	12
I. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Kavramı	12
II. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortasının Amacı	12
III. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortasının Tarihi Gelişimi	13
İKİNCİ BÖLÜM.....	16
İŞ KAZASI KAVRAMI	16
§ 1. GENEL OLARAK.....	16
§ 2. TANIMI	20
§ 3. İŞ KAZASININ UNSURLARI.....	24
I. Sigortalı Olma	24
1. Zorunlu Sigortalı Sayılanlar	25
a. İş Sözleşmesiyle Çalışanlar	25
b. Koruma Bekçileri	27
c. Sigortalının Yakınları	27
d. Sanatçılar	27
e. Genelev Kadınları	28
f. El Halıcılığı Dokuma İşlerinde Çalışanlar	28
g. Köylerde İnşaatlarda Çalışanlar.....	28
h. Yabancılar.....	28

2. Kapsam Dışında Kalanlar.....	29
a. Tamamen Kapsam Dışında Kalanlar.....	29
aa. Tarım İşlerinde Çalışanlar.....	29
bb. İşverenin Ücretsiz Çalışan Eşi.....	30
cc. Aynı Konutta Hısımlar Arasında Yapılan İşler.....	30
dd. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar.....	30
ee. Askerlik Hizmetini Yapmakta Olanlar.....	31
ff. Kanunla Kurulmuş Emekli Sandıklarına Aidat Ödeyenler.....	31
gg. Türkiye'ye Gönderilen Yabancı İşyeri Temsilcileri.....	31
hh. Mesleki Eğitimine İlişkin Olarak Tatbiki Nitelikte Yapım Ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler.....	31
ii. Sağlık Kurumlarında İşe Alıştırılmakta Olan Hastalar.....	32
jj. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar.....	32
b. Kısmen Kapsam Dışında Kalanlar.....	33
aa. Çıraklar.....	33
bb. Emekli veya Malullük Aylığı Alanlardan Sigortalı Olarak Çalışmaya.....	34
cc. İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler.....	35
dd. Hükümlü ve Tutuklular.....	35
II. Kazaya Uğrama.....	35
1. Dıştan Gelen Bir Olay.....	35
2. İstenilmeyen Bir Olay.....	37
3. Ani Olay.....	38
III. Uygun İliyet Bağı.....	40
1. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması.....	44
2. Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla.....	50
Kazaya Uğraması.....	50
3. Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması.....	54
4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması.....	55
5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Toplu Olarak Getirilip Götürülmeleri Sırasında Kazaya Uğramaları.....	56
IV. Sigortalının Bedence Veya Ruhça Zarara Uğraması.....	59
§ 4. İŞ KAZASININ KURUMA BİLDİRİLMESİ VE KURUM TARAFINDAN SORUŞTURULMASI.....	60
I. İşverenin İş Kazasını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	60
II. Sigortalının İş Kazasını İşverene Veya Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	62
III. İş Kazasının Sosyal Sigortalar Kurumu Tarafından Soruşturulması.....	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	65
MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI.....	65
§ 1. GENEL OLARAK.....	65
§ 2. TANIMI.....	66
§ 3. UNSURLARI.....	69
I. Sigortalı Olma.....	69

II. Bir Hastalık Olmalı	69
1. Harici Bir Sebep	69
2. Uzun Bir Zaman Parçası İçinde Meydana Gelme	70
3. Tekerrür eden bir sebep.....	72
III. Uygun İliyet Bağı	72
IV. Sigortalının Bedence Veya Ruhça Bir Zarara Uğraması	76
§ 4. MESLEK HASTALIKLARININ SAPTANMASI YÖNTEMİ	77
I. Meslek Hastalıkları Listesi	77
II. Listede Yer Almayan Hastalıkların Saptanması Yöntemi.....	79
III. Hastalığın Sosyal Sigortalar Kurumu Meslek Hastalıkları Hastanesince Usulüne Uygun Raporla Tespit Edilmesi.....	81
IV. İşverenin Meslek Hastalığını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü	82
BİBLİYOGRAFYA.....	89

KISALTMALAR CETVELİ

aşa.	: Aşağı
B.	: Baskı
BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
E.	: Esas
f.	: Fıkra
ILO	: Uluslararası Çalışma Teşkilatı
İK.	: İş Kanunu
İMK.	: İş Mahkemeleri Kanunu
K.	: Karar
m.	: Madde
MEK.	: Meslek Eğitimi Kanunu
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SS.	: Sosyal Sigortalar
SSK.	: Sosyal Sigortalar Kanunu
SSSİT.	: Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü
SSYSK.	: Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu
T.	: Tarih
TİSGLK.	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TCK.	: Türk Ceza Kanunu
vd.	: ve devamı
Yar.	: Yargıtay
Yar.10.HD.	: Yargıtay 10. Hukuk Dairesi
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi
Yuk.	: Yukarıda

GİRİŞ

Sosyal güvenlik, günümüzün gelişmiş toplumlarında toplumun bütününe tanınan bir hak olarak kanunlarda yerini almıştır. Çalışanlara belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevi üstlenen kurumlar topluluğudur. Gelişmiş toplumlarda sosyal güvenlik için yapılan harcamalar ulusal gelir içinde önemli boyutlara ulaşmıştır.

Anayasamızın ikinci maddesinde belirtildiği üzere devletimiz, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir. Sosyal hukuk devleti olmak, herkes için insanca bir yaşam garantisi sağlamak, fertler arasındaki refah farklılıklarını azaltmak ile çalışanların ekonomik bağımlılığını kontrol etmek şeklinde tanımlanmaktadır.

Güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak, gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamayı amaçlayan sosyal hukuk, ülkemizde sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve sosyal sigortalar şeklinde bir tasnife tabi tutulmaktadır. Sosyal sigortaların en önemli özelliği, belirli gruplar için girişin zorunlu olması ile finansmanının işçi, işveren ve devlet tarafından karşılanmasıdır.

SSK.'nın 6. maddesine göre, tarafların sosyal sigorta ilişkisinden kaçınma yolunda bir beyanda bulunmaları mümkün değildir. Sosyal sigorta ilişkisi, çalışanın iradesinden bağımsız, kanunun aradığı koşulların gerçekleşmesiyle kendiliğinden kurulur. Bu nedenle çalışmaya başlayan sigortalı işçi, bu andan itibaren iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının koruması altına girmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının temel amacı, sigortalı işçilerin hukuki, ekonomik ve sosyal açıdan korunması düşüncesidir. İşçilerin ekonomik açıdan işverene olan bağımlılıkları, onların korunmasını gerektirmektedir. Ayrıca çalışma koşullarının ortaya çıkardığı koşullar, iş kazası ile meslek hastalıklarının hem etki hem de sayı olarak artmasına neden olmuştur.

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları, SSK.'nun 11. maddesinde tanımlanmıştır. İş kazasının hangi hal ve durumlarda meydana geldiği SSK. m.11/A'da sayılmaktadır. İş kazası, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple ve aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu olaylardır. Meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütme şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık halleridir.

İş kazasının unsurları, kanundaki tanımdan da anlaşılacağı üzere, sigortalı olma, kazaya uğrama, uygun illiyet bağı ile sigortalının bedence veya ruhça zarara uğramasıdır. Bu unsurlardan en önemlisi hiç şüphesiz uygun illiyet bağının tespiti. Bu konuda kanun bir takım karineler belirlemiştir.

Kanuna göre işçinin işyerinde bulunduğu sırada ya da işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya işveren tarafından bir başka işe gönderilirken, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması yahut topluca işe getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen kazalar, iş kazası olarak değerlendirilmiştir. Ancak bunlar kesin karineler olmayıp, aksinin ispatı mümkün olan adi kanuni karinelerdir.

Meslek hastalığı ise, sigortalı olma, bir hastalık olması, uygun illiyet bağı ve son olarak da sigortalının bedence ve ruhça zarara uğraması olmak üzere dört unsurdan oluşmaktadır. Meslek hastalıklarının tespitinde ülkemizde sınırlı liste sistemi uygulanmaktadır. Listede sayılan hastalıklar açısından meslek hastalığının tespiti problem doğurmaz. Zira bir hastalık meslek hastalıkları listesinde yer almakta ise, başkaca bir araştırma yapılmaksızın meslek hastalığı olarak kabul edilir. Burada işçi lehine bir karine öngörülmüş bulunmaktadır.

Kanuna göre saptanan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın ise meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağına Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu karar verecektir. Burada ispat yükü işçiye yüklenmiştir. Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere,

meslek hastalığı, listede yer alan hastalıklar ile bu listede yer almamakla beraber yukarıdaki şekilde meslek hastalığı olduğu saptanan hastalıklardır.

Tezimizde iş kazası ile meslek hastalığı kavramları özellikle yargı kararları dikkate alınmak suretiyle incelenecektir. İş kazası ve meslek hastalığı kavramları İş Hukuku anlamında işverenin sorumluluğu açısından değil, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında SSK. doğrultusunda kavram olarak incelenmiş bulunmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıkları kavramları oldukça önemlidir. Bu kavramların tanımlanması, öncelikle hangi olayların iş kazası, hangi hastalıkların ise meslek hastalığı olduğunun belirlenmesini sağlayacaktır. İşçilerin, kendilerine sağlanan yasal haklardan faydalanabilmesi için en öncelikli husus, meydana gelen olayın veya hastalığın iş kazası ya da meslek hastalığı olarak tespitidir.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyal güvenlik ve sosyal risk kavramları incelenmektedir. İkinci bölümde iş kazası kavram olarak incelenirken, üçüncü bölümde meslek hastalığı kavram olarak ele alınacaktır. Kavramlar öncelikle tanımlanacak ve sonrasında unsurları sırayla açıklanacaktır. Konuyla ilgili yargı kararlarına da yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI, SOSYAL RİSKLER VE SOSYAL SİGORTA KOLLARI, İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

§ 1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

I. Genel Olarak

Sosyal güvenliğe duyulan ihtiyaç insanlık tarihi kadar eskidir. Bu ihtiyaç değişik zamanlarda farklı şekillerde karşılanmıştır. Başlangıçta avcı kabilelerinde, sonra aile içinde bir yardımlaşma görülmüş, sonrasında dini inançlar ve devletin yardımı sosyal güvenlik yöntemi olarak görülmüştür. Ortaçağda başlayan meslek kuruluşları çerçevesindeki yardımlaşma Sanayi Devrimine kadar uzanmıştır. Sanayi Devrimi ile bu yardımlaşma son bulurken aile içi yardımlaşmalar da giderek önemini kaybetmiştir.

Bu gelişmelerin yarattığı boşluğu doldurmak amacıyla 1880’li yıllarda modern sosyal sigortalar kurulmuştur. İnsanlıkla birlikte doğmuş ve sanayi toplumuna geçişle artmış olan sosyal güvenlik ihtiyacı, bireyin kendi çabasından çıkmış ve toplumsal nitelikteki tedbir ve uygulamalarla karşılanma aşamasına gelinmiştir¹.

Sosyal güvenliklerini kişiler kendileri temin edebilecekleri gibi, ortaklaşa kurabilecekleri müesseselerle de temin edebilirler. Ancak bu yollar ilkel ve yetersiz sayılır. Bu yüzden sosyal güvenlik modern şekliyle bir devlet görevi sayılmış ve devletin kurduğu müesseselerce karşılanır olmuştur.

¹ DİLİK, Sait, Sosyal Güvenlik, Ankara 1991, s.2

Sosyal Güvenlik, toplumların temel ihtiyaçlarından biri olmasına rağmen bundan yüz yıl öncesine kadar devlet politikalarında hemen hemen hiçbir şekilde yer almayan bir konu idi. Bugün ise, sosyal politikaların omurgası mesabesinde olan sosyal güvenlik, ülkelerin Anayasalarında dahi yer alacak kadar önemli bir konudur. Sosyal Güvenlik ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde 14 Ağustos 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanununda ve sonrasında 1938 yılında Yeni Zelanda Hukukunda kavram olarak yerini almıştır. 1941 yılında Emmanuel Stein tarafından hazırlanan "Sosyal Güvenlik Konusunda Yaklaşımlar" isimli Uluslararası Çalışma Örgütü raporu ile 1942'de açıklanan "Beveridge Planı" ile dünyadaki sosyal dönüşümün temel dinamiği olmuştur².

Roosevelt ve Churchill tarafından kurulan Atlantik Paktı tarafından hazırlanan Atlantik Şartı ile Uluslararası Çalışma Teşkilatınca hazırlanan Philadelphia Bildirisi ve Birleşmiş Milletler 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde bu kavram ele alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 22. maddesinde "Herkes, toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik, bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır" şeklinde belirtilmiştir³.

Sonrasında Uluslararası Çalışma Teşkilatının 1952 tarihli 102 sayılı Sözleşmesi ile Avrupa Konseyi'nin oluşturduğu "Avrupa Sosyal Şartı" başta olmak üzere birçok uluslararası belgede düzenlenmek sureti ile uluslararası bir nitelik kazanmıştır⁴.

Anayasamızın ikinci maddesinde devletimizin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmektedir. Bu ilke doğrultusunda sosyal güvenliği gerçekleştirmekle yükümlü olan sosyal hukuk devleti; güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak, gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Sosyal devlet ve hukuk devleti olmak beraberinde Sosyal Hukuk kavramını da getirir. Günümüz

² **AKYILDIZ**, Hüseyin, Sosyal Güvenlik Hukuku, Isparta 2004, s.1

³ **GÜZEL**, Ali/**OKUR**, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2003, s.195

⁴ **AKYILDIZ**, s.1

devletlerinde sosyal hukuk, devlet, toplum ve hukuk düzeni bakımından büyük bir önem taşımaktadır⁵.

II. Tanımı

Sosyal güvenlik kavramının kesin bir tanımı yapılamamaktadır. Bunun nedeni farklı kapsamlarda ele alınmasıdır. Diğer bir neden de sosyal güvenliğin kapsamına hangi risklerin girdiğinin kesin ve somut olarak belirlenememesidir⁶.

Sosyal devletin gerçekleşme aracı olan sosyal güvenlik kavramı yarından emin olma isteği ile ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda sosyal güvenlik, her şahsın bir toplum üyesi olarak, toplumdan talep hakkına sahip olduğu güvenlidir⁷.

Sosyal güvenlik, çalışanlara belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevi üstlenen kurumlar topluluğudur. Sebebi ne olursa olsun, tehlikeye maruz kalarak muhtaç duruma düşen fertlerin ve ailelerin uğradıkları tehlikelerden kurtularak, yaşadıkları toplum içinde, diğer insanların yardımına ihtiyaç duymadan, insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat standardına kavuşturulmalarını ifade eder⁸. Diğer bir ifadeyle ise mesleki, fizyolojik ya da sosyo-ekonomik risklerden dolayı bireylerin gelirlerinde meydana gelen geçici veya sürekli gelir kaybı ve gider artışlarını, toplumsal dayanışma ve yardımlaşma gereği olarak, önleyen ve karşılayan tedbirler sistemidir⁹. Kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılmasının güvencesidir¹⁰.

Sosyal güvenlik hukuku kavramı, dar ve geniş anlamda ikiye ayrılmaktadır. Dar anlamda işgöremezlik hallerinde gelir kaybını telafi eder ve sağlık yardımlarını sunar. Aile ve işsizlik yardımlarını da içermektedir. Geniş anlamda ise istihdam, mesleki eğitim, genel sağlık ve konut yardımlarını kapsar¹¹.

⁵ **SÖZER**, Ali Nazım, Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir, 1991, s.2

⁶ **AKYILDIZ**, s.2

⁷ **SÖZER**, s. 6

⁸ **ALPER**, Yusuf, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Bursa, 2000, s.5.

⁹ **AKYILDIZ**, s.5

¹⁰ **ŞAKAR**, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul,2004, s.6

¹¹ **SÖZER**, s.7

Sosyal güvenlik hukuku kavramı yerine sosyal hukuk kavramı da kullanılabilir. Ülkemizde sosyal hukuk kavramı yerine sosyal güvenlik hukuku kavramı tercih edilmektedir. Sosyal hukuk, sosyal edimleri konu alan, kişileri sosyal yönden güvence altına almak suretiyle sosyal adaleti gerçekleştirmeye çalışan hukuktur¹².

III. Amacı

ILO tarafından hazırlanan 102 sayılı Sözleşmede sosyal güvenliğin “örgütlenmiş, rasyonel bir şekilde ve insani hisler ile yumuşatılmış bir adalet sistemi uygulayarak, doğanın ve ekonomik yaşamın dengesizliğini hafifletmeyi hedeflediği” belirtilmektedir. Bu genel amaç yanında sosyal güvenlik bireylere ve ailelere iktisadi ve sosyal riskler dolayısıyla hayat seviye ve standartlarında belirli bir çizginin altına düşülmeyeceği garantisini vermeyi de amaçlar¹³.

Sosyal güvenlik tanımları yapılırken amaçları da ortaya konmaktadır. Sosyal güvenliğin amaçları doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan amaç, kişilerin karşılaşacakları risklerin ve zararların sonuçlarının önlenmesidir. Dolaylı amaçlar, sosyal güvenlik uygulamaları ile başta doğrudan amaçlanmamakla birlikte zaman içinde gerçekleşen uygulamalarla ortaya çıkan olumlu etkilerdir¹⁴.

§ 2. SOSYAL RİSKLER

I. Genel Olarak

Genel anlamda fertlere ya da toplumlara hangi açıdan olursa olsun, zararı muhakkak ya da muhtemel olan olgular risk olarak tanımlanabilir. Özel sigorta hukukunda ise gerçekleşmesi sadece ilgilinin iradesine bağlı olmayan, gelecek ve belirsiz bir olayı anlatır¹⁵.

¹² TUNCAY, A.Can/ EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2005, s.5

¹³ AYDIN, Ufuk, Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, Eskişehir, 1999, s.7

¹⁴ AYDIN, s.11

¹⁵ TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990, s.2

İnsan özel veya meslek hayatı boyunca kazanç veya gelirin azalmasına, tasarruflarından sarf etmeye yol açan olaylarla karşılaşabilir. Bu olayların bir kısmı iradi iken, bir kısmı ise gayri iradidir¹⁶.

Ancak sosyal güvenlik sistemleri, çare aradıkları tehlikeleri “sosyal” terimiyle kayıtlamakta ve “sosyal risk” olarak sınırlandırmaktadırlar. Sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber, ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında eksilmeye neden olan olaylardır¹⁷.

Sosyal risk insanın fizik varlığını sürdürmesi ile ilgilidir. Sosyal güvenliğe konu olan risklerde kişinin mal varlığının azalması ve yetersiz hale gelmesi söz konusudur. Sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin ekonomik güvencesini sarsan sosyal risklere karşı, bireylere ekonomik bir güvence sağlar¹⁸.

ILO tarafından hazırlanan 28.06.1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşmesinde, sosyal riskler; hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm, ailevi yükler-aile gelirin yetersizliği ve işsizlik olarak sayılmaktadır. Bu sözleşme ile kabul edilen esaslar Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde de aynen yer almıştır¹⁹.

Sosyal güvenliğin sağlanabilmesi için, sosyal risklerin doğuracağı olumsuz sonuçların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Aksi takdirde kişi geliri ile ailesini geçindiremeyecek hale düşeceği gibi, ihtiyaçları için yapması gereken harcamaları da yapamayacaktır. Bu durum yalnızca sosyal riske maruz kalan kişi açısından değil, toplum içinde birçok sakıncalar doğuracağından, bu risklerin karşılanması toplumun da yararına olacaktır²⁰.

¹⁶ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.8

¹⁷ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.8

¹⁸ GÜZEL/ OKUR, s.5

¹⁹ ALPER, s.6

²⁰ DİLİK, s.69

Sosyal riskler üç başlık altında incelenebilir. Buna göre sosyal riskler, mesleki riskler, fizyolojik riskler ve sosyo-ekonomik riskler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bunun yanısıra gelir kayıplarına yol açan riskler ile gider artışlarına yol açan riskler ya da iradi ve gayri iradi riskler şeklinde bir ayırım da yapılabilir²¹.

II. Mesleki Riskler

İş kazaları ve meslek hastalıkları mesleki risklerdir. Geçici gelir kayıplarına yol açabileceği gibi sürekli gelir kayıplarına da yol açabilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu kişi, çalışma gücünü tamamen veya kısmen sürekli veya geçici olarak kaybedebilir.

Sosyal güvenlik sistemleri, bu tehlikeye maruz kalanların çalışma gücünü yeniden kazandırmak için tedavi edici sağlık hizmetlerini sağlar. Çalışma gücünün kaybına bağlı olarak ortaya çıkan gelir kesilmesini telafi için ise geçici veya sürekli işgöremezlik geliri verilir. İş kazası ve meslek hastalığı ölümlü sonuçlanmışsa, kişinin sağlığında bakmakla yükümlü olduğu kişilere gelir bağlanır²².

III. Fizyolojik Riskler

Fizyolojik riskler, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık ve ölümden ibarettir. Ancak hastalık, sakatlık ve ölümün iş kazası ve meslek hastalığında dolaylı değil, kişinin kendi bünyesinden kaynaklanması gerekmektedir²³. Örneğin hastalık olayı, kişinin belirli bir süre zarfında mesleki faaliyetini sürdürmesine engel olacağından, elde edeceği ücretin kesilmesine yol açar. Bu boşluğu doldurmak için ücret yerine geçecek bir gelirin sağlanması zorunludur²⁴.

²¹ AYDIN, s.8

²² ALPER, s.7

²³ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.8

²⁴ GÜZEL/ OKUR, s.4

IV. Sosyo-Ekonomik Riskler

İşsizlik ve evlenme ve çocuk sahibi olma ve konut ihtiyacı şeklinde ortaya çıkan risklerdir. Toplum, aile ve işletme hayatında meydana gelen risklerdir.

İşsizlik, ülkemizde sosyal güvenlik sistemimize en son giren risktir. İşsizlik sigortası 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla düzenleme yapılmış ve 01.06.2000 tarihinde yürürlüğe girmekle, bu tarihten itibaren olumsuz sonuçları karşılanmakta olan bir risk haline gelmiştir. Ancak bu riskin karşılanması belirli şartlara bağlanmakla mutlak anlamda bir düzenleme değildir.

Evlenme ve çocuk sahibi olmak da, ekonomik açıdan gider artışlarına yol açtığından karşılanması gereken risklerdir. Evlenme yardımı, çocuk yardımı, eğitim yardımı vs. yardımlar adı altında bu riskler karşılanmaya çalışılmaktadır²⁵.

Her insanın konuta olan ihtiyacı açıktır. Bu konutun belirli niteliklere sahip olması da gerekir. Konuta olan ihtiyaç da sosyal bir risk olarak kabul edilmekte ve karşılanması amacıyla kira yardımı ya da kredi adı altında bu risk ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Bu konuda İngiltere ile Almanya oldukça ileri gitmiştir²⁶.

§ 3. SOSYAL SİGORTA KOLLARI

I. Tanımı

Sosyal sigorta, sosyal güvenliğin en önemli aracıdır. Sosyal sigortanın en önemli özelliği çalışanlar ve çalıştıranlardan elde edilen gelirler ile yardımlar arasında bağlantı kurmasıdır. Sosyal sigorta ücretli çalışan ve ücreti ile geçimini sağlayanları, önceden saptanan mesleki ve fizyolojik nitelikteki sosyal risklere karşı koruyan bir sosyal güvenlik aracıdır. Bir başka tanıma göre ise, sosyal sigortalar tarafların zorunlu katılımına dayalı bir güvence sistemini ifade eder²⁷.

²⁵ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.9

²⁶ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.9

²⁷ AYDIN, s:20

Sosyal sigortaların belirli özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Sosyal Sigortalar, sigortacılık tekniğini kullanır.
- Sosyal Sigortalar bireye asgari bir gelir sağlamayı amaçlar.
- Sosyal Sigortalar, kendi kendine yardım ilkesini içerir.
- Sosyal Sigortalar, bazen finansmana dışarıdan katılımı içerir. Bu devlet ya da işveren tarafından yerine getirilir.
- Sosyal Sigortalar, sigortalılar arasında gelir dağılımına yol açarak sosyal dengeye katkıda bulunur.
- Sosyal Sigorta uygulaması kamusal nitelik taşır.
- Sosyal Sigorta ödemeleri gelire ve muhtemel gereksinime göre belirlenir²⁸.

II. Kapsamı

Uluslararası temel esaslar çerçevesinde kurularak gelişme gösteren ülkemiz sosyal güvenlik sisteminde çalışanların sosyal güvenliği Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanmaktadır.

506 sayılı Kanun ile sekiz adet sigorta kolu düzenlenmektedir. Bu sigorta kolları aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası
- Hastalık Sigortası
- Analık Sigortası
- Malullük Sigortası
- Yaşlılık Sigortası
- Ölüm Sigortası
- İşsizlik Sigortası

²⁸ AYDIN, s. 21-22.

Türk Hukuk Sisteminde 102 sayılı ILO sözleşmesinde sayılan sosyal risklerden yalnızca aile ödeneklerine ilişkin olarak yasal düzenleme mevcut bulunmamaktadır. Bu sigortadan amaç, aile gelirlerinin yetersizliği tehlikesinin olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaktır. Bu riskin özünü, çocuk sayısının fazla olması nedeniyle aile giderlerindeki artış nedeniyle aile gelirlerinin artarak ailenin muhtaç duruma düşmesi oluşturmaktadır²⁹.

§ 4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

I. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Kavramı

İş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle, sigortalının bedence veya ruhça zarara uğramasına neden olan bir olaydır³⁰.

Meslek hastalığı ise, işçinin işverenin otoritesi altında iken işin niteliğine ve yürütme şartlarına göre tekrarlanan sebeplerle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza olarak tanımlanabilir³¹.

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları hakkında aşağıda ayrıntılı açıklamalar bulunmaktadır. Bu nedenle bu bölümde yalnızca kavramlar kısaca açıklanmıştır³².

II. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortasının Amacı

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

²⁹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.155

³⁰ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.268

³¹ ŞAKAR, s.214

³² İş kazası kavramı için aşağıda s.16 vd.'nda, meslek hastalıkları kavramı için ise s.65 vd 'nda ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

Sigortalının tekrar çalışabilir duruma gelmesini sağlamak ise bu sigortanın ikinci amacıdır. Sağlık yardımları ile sigortalının korunması ve çalışma gücünü yeniden kazanması, ihtiyaçlarını görme yeteneğinin artması amaçlanır³³.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının üçüncü amacı, sigortalı işçinin uğramış olduğu zararların karşılanmasıdır. Bu parasal yardımlar yapmak suretiyle gerçekleşmektedir. Geçici veya sürekli işgöremezlik ödeneği verilmesi yoluyla sigortalının uğradığı gelir kayıpları telafi edilir³⁴.

Bu sigortanın son amacı ise, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasını önlemektir. İş kazaları sonucu işçinin çalışmamasının ekonomi açısından olumsuz sonuçlara yol açtığı açıktır. Gerçekten de iş kazaları sonucu 2004 yılında geçici iş göremezlik sürelerinin toplamı 2.031.238 saat olarak belirlenmiştir. Aynı süre 2003 yılında ise 2.101.539 saat idi. Ayrıca 2004 yılında 1.421 işçiye de sürekli işgöremezlik geliri bağlanmıştır³⁵.

III. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortasının Tarihi Gelişimi

Sosyal sigortaların doğuşunda, iş sözleşmesi ile bir başkasına bağımlı olarak çalışan işçi kitlesini gelecek korkusundan kurtarmak düşüncesi etkili olmuştur. Çünkü işçiler, tek geçim şeklinin ücretli çalışma olması yüzünden en fazla güclük çeken kesimdir³⁶.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sanayileşmenin ortaya çıkardığı risklerdir. Modern sanayinin çalışma hayatında kurduğu sistem iş kazalarının önemini daha da artırmıştır. Zira üretimdeki mekanizasyona bağlı olarak iş kazalarının yarattığı tehlike hem sıklık hem de ağırlık bakımından artmıştır. Sanayileşme meslek hastalıklarını da yaygınlaştırmış ve aynı ölçüde artmasına neden olmuştur.

³³ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.217

³⁴ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.217

³⁵ SSK., 2004 Faaliyet Raporu

³⁶ ARICI, Kadir, Sosyal Güvenlik Dersleri, Ankara 1999, s.90

Bu nedenlerle sosyal sigorta sistemi içerisinde iş kazaları ve meslek hastalıkları en önce kapsama alınan risklerdendir. İş kazaları ve meslek hastalıkları başlangıçta işverenin sorumluluğuna tabi iken daha sonra sosyal sigorta sistemine alınmıştır³⁷. Zira sorumluluk hukuku kapsamında işverenin kusurunun ispatlanmasındaki güçlükler, açılan davaların uzun sürmesi konunun bir sosyal güvenlik konusu olarak ele alınmasını gerektirmiştir³⁸.

Bütün dünyada gerek nüfus gerekse kapsam bakımından en fazla genişlemiş sosyal sigorta koludur. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasını uygulamayan herhangi bir ülke kalmamış gibidir³⁹.

İlk yasal düzenlemeler 19. yüzyılın başında oluşturulmuştur. Sosyal sigorta kapsamına alınan ilk sosyal risk hastalıktır. 1883 yılında Bismark tarafından kurulan hastalık sigortasını 1884 yılında kurulan iş kazası sigortası takip etmiştir⁴⁰.

102 sayılı ILO sözleşmesinde iş kazası ve meslek hastalığı sosyal bir risk olarak belirlenmiştir. Birçok ülke sosyal sigorta uygulamalarında bu riskleri örnek almıştır⁴¹. Bu tarihten sonra kabul edilen diğer birçok uluslararası belgede de iş kazası ve meslek hastalığı bir risk olarak aynı şekilde yer almıştır.

Ülkemizde ilk kez 1945 yılında çıkarılan 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile 01.07.1946 tarihinden itibaren bu sigorta kurulmuştur. 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile toplu bir düzenlemeye kavuşturulmuştur⁴².

³⁷ **ARICI**, s.96

³⁸ **ŞAKAR**, s.209

³⁹ **ÇUBUK**, Ali, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Ankara 1986, s.198

⁴⁰ **AYDIN**, s.22

⁴¹ **AYDIN**, s.23

⁴² **ŞAKAR**, s.210

SSK.'nun 11. maddesi ile 31. maddeleri arasında iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası düzenlenmiştir. Kanun çeşitli tarihlerde yapılan değişikliklerle halen yürürlüktedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMI

§ 1. GENEL OLARAK

Her iş kazası hem iş kazasına uğrayanda hem de toplumda büyük kayıplara yol açmaktadır. Kaldı ki meslek hastalıkları, toplumun genel sağlığını da tehdit etmektedir. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı etkili önlemlerin alınması gereği açıktır⁴³.

Bu doğrultuda iş sözleşmesinin tarafı olan işverene, işçiyi gözetme borcu yüklenmektedir. Sosyal Sigortalar Kanunu, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu ile gözetme borcu açıklanmakta ve işverenin sorumluluğu belirlenmektedir. İşçinin işverene karşı olan sadakat borcunun karşılığı olarak işveren işçisine karşı gözetme borcunu üstlenmektedir⁴⁴. İşveren bu borç kapsamında, işçinin tüm kişilik haklarını, özellikle maddi bedensel değerlerini korumakla yükümlüdür⁴⁵.

İşverenin işçiyi gözetme borcu iş sözleşmesi ile kendisine sağlanan yönetim hakkı ile de ilgilidir. Gözetme borcu yönetim hakkının sınırını oluşturur. Bu doğrultuda işveren, işçiyi korumak, ona yardımcı olmak ve uğrayacağı zararları önlemekle yükümlü olduğu gibi, işçinin sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek bir talimat da veremez⁴⁶.

İşin yol açtığı tehlikelerden korunmanın sağlanmasına iş güvenliği denmektedir. İşveren işyerinde iş güvenliğini sağlamalıdır⁴⁷. İşveren tüm işçilerine karşı koruma yükümlülüğünü eşit olarak yerine getirmekle yükümlüdür. İşçileri arasında hiçbir

⁴³ GÜZEL/OKUR, s.195

⁴⁴ TURAN, Kamil, Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993, s.107

⁴⁵ AYDIN, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, s.61

⁴⁶ AYDIN, s.62

⁴⁷ KURUCU, Oğuz, Açıklamalı İş Kanunu, Ankara 1998, s.498

şekilde ayırım yapamaz. Zira Anayasamızın 10. maddesi uyarınca işveren eşit işlem yapma borcu ile yükümlü bulunmaktadır⁴⁸.

Gerçekten de İş Hukukunda işçinin korunması ve gözetilmesi çok önemli bir ağırlığa sahiptir. Zira modern İş Hukuku sanayileşme hareketi ile sosyal bir problem olarak ortaya çıkan işgücünün korunması ihtiyacından doğmuştur. İşçinin özel olarak korunması ilkesi, hukuki, ekonomik ve sosyal açıdan himaye anlamında çok kapsamlı bir kavramdır. Bu ilke, iş hukukunun doğuşunda olduğu kadar, halen de iş hukukuna hakim olan temel bir niteliktedir⁴⁹.

Gözetme borcunun pozitif kaynağı en başta Anayasanın 49. ve 60. maddelerinde yer almaktadır. Anılan maddeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda genel esasları ortaya koymuştur. Anayasamızın 49. maddesi uyarınca, devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. 60. maddede ise herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu düzenlenmektedir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilâtı kurar.

Borçlar Kanunu ile İş Kanunu ise uygulama açısından önemli hükümleri içermektedir. Bunların yanısıra SSK. m.11, 114, 124 ve 130, TİSGLK. m.39 ve Sendikalar Kanunu m.33'de gözetme yükümüyle dolaylı olarak ilgili hükümler yer almaktadır⁵⁰.

Bu şekilde Kamu Hukuku niteliğindeki sözü geçen kurallar ile işverene çeşitli yükümlülükler yüklenmekte iken, devletle işveren arasında bir kamu hukuku ilişkisi

⁴⁸ **İŞIKLI**, Alpaslan, İş Hukuku, Ankara 2002, Anayasamızın 10. maddesi ilk fıkrası ile herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olacağını düzenlemektedir.

⁴⁹ **AKI**, EROL, Yargıtay'ın 1993 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1995, s.44

⁵⁰ **TUNÇOMAĞ**, Kenan/ **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, s.125

meydana getirilmekte ayrıca bu yükümlülük bir çok idari yaptırım ile de desteklenmektedir⁵¹.

İş kazalarının işçiye, başkalarına ve çevreye zarar verici sonuçlar doğurması dolayısıyla, iş ve sosyal güvenlik kanunlarında bir zarar ortaya çıkması koşulu olmaksızın, iş güvenliğine aykırı eylemler için yaptırımlar öngörülmektedir⁵². Zira işçiler bu şekilde çalıştıklarında sağlıksız bir yapıya sahip olacaklardır. Bireyleri sağlıksız bir toplumun ise mutlu ve barıştan yana olması sözkonusu olamaz. Bu bakımdan toplumda çalışanlara gerekli sağlık ve güvenlik ortamının sağlanması toplumsal açıdan bir zorunluluktur⁵³.

Ülkemizde 2004 yılında toplam 83.830 iş kazası meydana gelmiştir. Bu kazaların 4327 tanesi kadın işçilerin uğramış olduğu iş kazaları iken 79.503 tanesine ise erkek işçiler maruz kalmıştır. Bu kazalar sonucunda 11'i kadın işçi olmak üzere toplam 841 işçi ölmüştür. Ayrıca 49'u kadın olmak üzere toplam 1421 işçiye de sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır⁵⁴.

En fazla iş kazası “sanatkarlar ve ilgili işlerde” çalışanlarda görülmüştür. Toplam 37.388 tane iş kazası meydana gelirken, bu başlık altında en fazla iş kazası metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkarlarda meydana gelmiştir. Bu kazaların 178 tanesi kadın işçilerin maruz kaldığı kazalardır. Bunun hemen arkasında ise toplam 152'si kadın işçilerin uğradığı kazalar olmak üzere 13.053 adet iş kazası ile maden çıkarımı ve inşaat ile ilgili işlerde çalışanlarda görülmüştür. İş kazalarının oluşuma en fazla yol açan sebep 33.753 kez olmak üzere, “bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması, kesmesi” başlığı altında toplanan sebeplerdir. Düşen

⁵¹ **AKI**, s.48

⁵² **KURUCU**, s.500, Bu doğrultuda İş Kanunumuzun 105. maddesi “İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Hükümlere Aykırılık” başlığı altında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık halinde uygulanacak cezaları içermektedir.

⁵³ **CENTEL**, Tankut, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 2000, s.1

⁵⁴ **SSK.**, 2004 Faaliyet Raporu

cisimlerin çarpıp devirmesi 14.302 kez, kişilerin düşmesi 9.769 kez ve makinaların sebep olduğu kazalar ise 9.461 kez olmak üzere iş kazasına yol açmıştır⁵⁵.

506 sayılı SSK., sosyal sigorta uygulaması içinde iş kazası ve meslek hastalığını, insanların kazanma gücünü engellemesi ölçütüne dayandırmış ve bunları sakatlığa yol açan olaylar olarak tanımlanmıştır. Sosyal sigorta uygulamasında işçinin kazanma gücünü kaybetme oranı ya da iş gücü kaybı oranı bir kıstas olarak kabul edilmektedir. Bu oran ne kadar yüksekse, sigortalının sosyal güvenlik kurumlarından alacağı yardım da o kadar yüksek olacaktır⁵⁶.

Önemle belirtmek isteriz ki; İş Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kanunu açısından iş kazası ve meslek hastalığı kavramları farklı niteliktedir. Sosyal Sigortalar Hukuku açısından iş kazası ve meslek hastalığı Sosyal Sigortalar Kanununa göre belirlendiği halde, İş Hukuku açısından işverenin sorumluluğu doğuran olaylar, bu kanun anlamında iş kazası olarak kabul edilmektedir.

İşverenin sorumluluğu, Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zararlar ile sınırlıdır. Aynı şekilde SSK. kapsamında karşılanmayan manevi zararlar da işverenden talep edilebilmektedir⁵⁷. İşçi, işverene karşı çeşitli hukuki sebeplere göre dava açabilir. İşverenin borca aykırı davranışına yani akdi sorumluluk esası uyarınca dava açabileceği gibi, işverenin haksız fiil sorumluluğunu da hukuki sebep olarak gösterebilir. Ancak işçinin akdi sorumluluk yerine haksız fiil sorumluluğuna dayanması kendi yararına değildir⁵⁸.

Ayrıca İş Kanununun öngörmekte olduğu işyeri tehlikeleri ile SSK.11. maddesinde belirtilen iş kazası ve meslek hastalığı kavramları özdeş değildir. İş kazası

⁵⁵ SSK., 2004 Faaliyet Raporu

⁵⁶ TUFAN, Beril, Göçmen İşçilerde İş Kazaları, Ankara 1994, s.30-31

⁵⁷ KARAHASAN, Mustafa Reşit, Sorumluluk Hukuku Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk, İstanbul 2003, s.1026

⁵⁸ OĞUZMAN, Kemal, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul 1969, s.339

ve meslek hastalığı dışında kalmakla birlikte, işyeri kaza ve hastalıklarının gerektirdiği önlemler dahi işverenin özen yükümüne dahil bulunmaktadır⁵⁹.

§ 2. TANIMI

Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununda iş kazasının tanımı yapılmamıştır. İş Kanununda böyle bir tanıma yer verilmediği gibi “İş Sağlığı ve Güvenliğine” ilişkin hükümleri içeren 77. ile 90. maddeleri arasında da aynı şekilde iş kazasının tanımı yapılmamıştır⁶⁰.

1475 sayılı İş Kanununda da iş kazasının tanımı yapılmamakta idi. Bu kanunda yürürlükte olan düzenlemeden farklı olarak “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” başlığı altında 73. ile 82. maddeleri arasında düzenlenmekteydi. Yeni düzenlemede ise bu kavram yerine “İş Sağlığı ve Güvenliği” ifadesi kullanılmakta ve bu konuyla ilgili maddelerde de aynı ifade yer almaktadır.

Borçlar Kanununun 332. maddesi, işverenin borçları arasında “işçiyi koruma ve gözetme yükümünü” sayıp, buna aykırı davranılması halinde doğacak zararlardan işvereni sorumlu tutarken zararlı sonucu doğuracak iş kazalarından bahsetmemiştir.

İş Kanununda da böyle bir yaklaşım sözkonusudur. İş Kanununun 77. maddesi uyarınca işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İş kazasının tanımı yapılmaksızın, sadece böyle bir sonuç halinde gerekli tedbirleri almayan işverenin sorumlu olacağı belirtilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 73. maddesine göre ise işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları

⁵⁹ ÇENBERCİ, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s.115

⁶⁰ ULUSAN, İlhan , Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.70

sağlamak ve gerekli araçları noksansız bulundurmakla yükümlü bulunmakta idi. Eski düzenlemede de iş kazasının tanımı yapılmamıştır.

İş Kanunu ile Borçlar Kanunu iş kazaları konusuna daha çok işverence alınması gereken tedbirler noktasından yaklaşmış ve bu tedbirlerin alınmaması halinde işverenin sorumlu olacağı hususu düzenlenmiştir. Ne var ki, asıl bu sorumluluğun temelini oluşturan iş kazası tanımı yukarıda da belirtildiği üzere, her iki kanunda da yer almamaktadır.

İş kazasının tanımı pozitif hukukumuzda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yer almaktadır. Bu Kanununun 11. maddesinde iş kazalarına uygulama alanı ile sınırlı bir tanım getirilmiştir⁶¹. İş kazasının hangi hal ve durumlarda meydana geleceği sayılmıştır.

Bu maddenin A fıkrasına göre, iş kazası aşağıdaki hal ve durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı, hemen veya sonradan bedence veya ruhça zarara uğratan olaydır:

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren 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”.

Bu maddede sayılan koşullara göre, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda ya da sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin

⁶¹ BAŞBUĞ, Aydın, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiyeye Rücuu, Ankara 1992, s. 64

yapıldığı yere topluca götürülüp getirilmeleri sırasında yahut emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelmiş olması gerekir⁶².

Yukarıdaki tanımdan anlaşılacağı üzere, iş kazası olarak kabul edilen olay yer ve zaman olarak oldukça geniş bir biçimde tanımlanmak suretiyle işçiye en azami koruma sağlanmaya çalışılmıştır⁶³.

Doktrinde kabul edilen tanıma göre ise, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada işveren için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple ve aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu olaylar iş kazasıdır⁶⁴.

Doktrinde iş kazası farklı biçimlerde tanımlansa da bu tanımların temel öğeleri dikkate alındığında bütün tanımlar yukarıda verilen tanımla hemen hemen benzerlik göstermektedir. Sigortalının eşyasında meydana gelen zararlar ise, SSK. açısından zarar olarak kabul edilemez⁶⁵.

Borçlar Hukuku açısından değerlendirildiğinde kaza kavramı borçlunun fiilinden bağımsız, önceden görülmesi ve kendisinden kaçınılması imkansız bir olaydır. Kazanın oluşumunda borçlunun kusuru olmadığı gibi, bu olay aynı zamanda dıştan gelen kaçınılmaz bir “kusursuz ifa imkansızlığı”dır.

Buna karşın SSK. anlamında iş kazası daha geniş bir kapsama sahiptir. Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında konu incelendiğinde iş kazası kavramı sigortalıları ya da hak sahiplerini mümkün olduğunca sosyal güvence altına almak amacıyla oldukça geniş tutulmaya çalışılmıştır⁶⁶.

⁶² BAŞBUĞ, s.65

⁶³ DEMİRCİOĞLU, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul 2003, s.140

⁶⁴ EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.5

⁶⁵ KAPLAN, Tuncay Emine, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992, s.83

⁶⁶ BAŞTERZİ, Süleyman, Yargıtay’ın 2001 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2003, s.289

Sigortalı işçinin kendi kusuru sonucu meydana gelen kaza da iş kazası sayılır. Görüleceği üzere Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında, iş kazası sayılabilme açısından ilke olarak, işçinin kusurlu olmaması şart değildir⁶⁷.

İşyerinde meydana gelen ve işçiyi zarara uğratan her türden olay SSK. açısından iş kazasıdır. Örnek verecek olursak sigortalının dikkatsizliği sonucu elini makineye kaptırması da, bu bağlamda bir iş kazasıdır. Burada her ne kadar işçinin bir kusuru olsa da, Sosyal Sigortalar Hukuku açısından bir kazadan söz edebilmek için, işçinin kusurlu olması olayın iş kazası olma niteliğini ortadan kaldırmaz.

Sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması koşuluyla, maddenin belirlediği hal veya durumlardan birinde kazanın meydana gelmiş olması yeterlidir. Borçlar Hukuku anlamında kazada öngörülen olayın istenilmez, harici ve bir defalık olması unsurları SSK. açısından bir zorunluluk değildir⁶⁸.

İş kazaları ve meslek hastalıkları riski, sigortalının sadece çalıştığı sürece gerçekleşebilecek bir risktir. Sadece çalışılan süre için prim ödemek bu sigortadan faydalanabilmek açısından yeterlidir. Bu nedenle, sigortalılara yıllık ücretli izin için ödenen ücretler üzerinden diğer sigorta primleri kesildiği halde iş kazası ve meslek hastalıkları primleri kesilmez (İK. m.61)⁶⁹.

İş kazasının tespiti hukuki bir sorundur. Herhangi bir uyuşmazlık durumunda bunun iş kazası olup olmadığını takdir edecek kişi de, İMK. hükümleri uyarınca yetkili ve görevli iş mahkemesi hakimi olacaktır. Aynı şekilde iş kazaları ve meslek hastalığından dolayı beden ve ruh bütünlüğünün ihlalden doğan davalara da iş mahkemeleri bakmakla görevlidir⁷⁰.

⁶⁷ TUNÇOMAĞ, s.260

⁶⁸ BAŞBUĞ, s.86

⁶⁹ SÖZER, s.121

⁷⁰ GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 2000, s.54

Yargı kararları da iş kazalarının tespitine yönelik davaların iş mahkemelerinde görülmesi gerektiği doğrultusundadır. Bu kararlarda buna yasal dayanak olarak İMK.'nun 1. maddesi gösterilmektedir⁷¹. İşçiyle işveren veya işveren vekili arasında iş akdine veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinde görüleceği bu maddede düzenlenmektedir.

Hukuki bir tespit olmasından ötürü hakim iş kazalarının tespitini yaparken bilirkişiye başvurmaksızın kendiliğinden bir karar vermek zorundadır. Zira bilirkişilik müessesesi, ancak hakim tarafından bilinmesi mümkün olmayan, çözümü özel bilgiyi ve tekniği gerektiren konular açısından sözkonusu olabilir. Yargı kararlarında bu husus açık bir şekilde ortaya konmaktadır⁷².

§ 3. İŞ KAZASININ UNSURLARI

I. Sigortalı Olma

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesi, sigortalı kavramından hareketle iş kazasının unsurlarını belirlemiştir. Buradan anlaşılmaktadır ki, kaza sonucu bedence veya ruhça zarara uğrayan kimsenin, sigortalı olması bir ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal Sigortalar Hukuku açısından kimlerin sigortalı sayılacağı SSK.'nun 2. maddesi ile düzenlenmiştir. Bu maddeye göre bir iş sözleşmesine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılır. Madde metninden anlaşılacağı üzere sosyal sigortalı olmanın esasını iş sözleşmesi teşkil etmektedir⁷³.

SSK. açısından 2. maddede belirtilen tanıma dahil olmak yeterli değildir. Ayrıca SSK.'nun 3. maddesinin kapsamı dışında kalmak da gereklidir⁷⁴.

⁷¹ Yar. 21.HD., 19.11.1996 T., 5881 E., 6386 K., karar için bkz. , GÜNAY, s.195.

⁷² Yar. 10.HD., 06.02.1975 T., 105 E., 638 K., karar için bkz. TEZEL/ KURT, s.31

⁷³ ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1973, s.92

⁷⁴ BOSTANCI, Yalçın, Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık, İstanbul 2004, s.7

1. Zorunlu Sigortalı Sayılanlar

a. İş Sözleşmesiyle Çalışanlar

İş sözleşmesi, karşılıklı taahhütleri kapsayan, iki tarafa borç yükleyen hukuki bir sözleşmedir. İş sözleşmesinin çalışan tarafı işçidir. İşçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir (İK. m.2/1). İş Kanunu işçiyi tanımlarken “iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” unsurunu vurgulamıştır⁷⁵. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışma, herhangi bir işte çalışma ve ücret karşılığında çalışma işçi niteliğinin kazanılması için gerekli olan üç unsurdur⁷⁶.

Doktrin ve mahkeme içtihatlarında hizmetin belirli ya da belirsiz bir zaman parçası içerisinde yerine getirilmesi ve işverenin emir ve denetimi altında görülmesi iş sözleşmesini, konusu iş görme olan benzer diğer sözleşmelerden ayıran en önemli iki unsurdur. Ücretin ödenme biçimi sigortalı sayılmayı etkilemez. Kısmi çalışma halinde de iş sözleşmesi gerçekleşmiş olur⁷⁷.

Yargıtay, bir kararında hem sigortalılık hem de iş kazası kavramına açıklık getirmiştir. Kararda piyasa hamalı sayılmayan bir kişinin, haftanın üç gününde işverenin direktifi altında çalışması, bu işin işverene ait işyerinde ve ücret karşılığında yapılmış olması nedeniyle sigortalılık niteliğinin kazanılması için gereken koşullarının gerçekleştiği belirtilmiştir. Bu nedenle bu kişinin geçirdiği kaza, diğer şartları taşıyorsa iş kazası olarak kabul edilecektir⁷⁸.

Bir başka kararda ise baca temizliği ve tamiri için getirilen ustanın yaptığı işin iş sözleşmesi değil, istisna akdi olacağından hareketle bu sırada ölümüyle sonuçlanan olayın iş kazası sayılamayacağına karar vermiştir⁷⁹. Aynı şekilde bir binanın dış

⁷⁵ **ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2004, s.33

⁷⁶ **ERKUL**, İhsan, Türk İş Hukuku, Eskişehir 1985, s.117

⁷⁷ **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s.205

⁷⁸ Yar. 10.HD. 15.5.1990 T., 3404 E.,4587 K., karar için bkz. **GÜZEL**, Ali, Yargıtay’ın 1990 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1992, s.176

⁷⁹ Yar. 10.HD., 30.05.1995 T., 4661 E., 5019 K., karar için bkz **ÇAKMAK**, İhsan, Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Ankara 1998, s.253

cephesinin boyanması için getirilen ustanın yaptığı işin de istisna akdi olduğu kabul edilerek, meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilmemiştir. Bu kararda kazanın iş kazası olabilmesi için kazanın olduğu tarihte, işçinin iş sözleşmesi uyarınca çalışmış olmasının gerektiği belirtilmektedir⁸⁰.

Yargıtay iş sözleşmesinin varlığını aramakta olduğu, iş kazasına uğrayan bir anonim şirket denetçisi hakkında vermiş olduğu bir kararında “şayet denetçi gördüğü işin sonucu ile doğrudan doğruya ilgili olmaksızın hizmet edimini belirli ya da belirli olmayan bir zaman için anonim ortaklığın buyruğunda bulunduruyor ise ve anonim ortaklık buna karşılık sonuçla ilgili olmaksızın ona ücret ödemekte ise aradaki ilişki vekalet değil, iş sözleşmesine dayanır”, demektedir⁸¹.

Yargıtay, bir başka kararında ise iş kazasının tespitine yönelik olarak açılan bir davada iş sözleşmesinin varlığına dair olarak, kurum tarafından kaza sonrasında iş müfettişlerince tutulan tutanakların, ifadelerine başvurulmuş işveren ve tanıkların beyanlarının ve görgülerinin, ayrıca taraflarca mahkemeye sunulan diğer delillerinin değerlendirilmek sureti ile aradaki ilişkinin bir iş sözleşmesi olduğunun tespit edilmiş olmasını aramaktadır⁸².

SSK.’nın 2. maddesinde öngörülen şartları taşıyanlar, işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından, bunlar işveren tarafından Kuruma bildirilmemiş olsalar bile, geçirecekleri kaza diğer şartları taşıyorsa iş kazası sayılacaktır⁸³.

Zira SSK.’nın 6. maddesindeki ifade mutlaklıdır. Bu madde çalıştırılanların, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olacağını düzenlemektedir. Sigortalı bakımından önemli olan çalışma olgusudur. Bu bakımdan işe giriş bildirgesinin geç ya da hiç

⁸⁰ Yargıtay 4.HD., 24.02.2005 T., 2005/1152 E.-1731 K., karar için bkz. Legal Hukuk Dergisi, Yıl 3, Sayı 28, Nisan 2005, s.1417

⁸¹ Yar. 10 HD. 14.09.1973 T., 180 E.,209 K, karar için bkz. **AKI**, s.18

⁸² Yar. 10. HD., 22.06.1995 T., 5495 E., 5778 K., karar için bkz. **ERTÜRK**, Erkan, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara 1999, s.124

⁸³ **GÜZEL/OKUR**, s.200

verilmemiş olması da önem taşımaz⁸⁴. Aynı şekilde sigortalı sayılmak için tek başına işe giriş bildirgesinin verilmiş olması da yeterli değildir. Aynı zamanda o kişinin SSK. m.6 anlamında eylemli olarak çalışması da gerekir⁸⁵.

b. Koruma Bekçileri

4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanuna göre çalıştırılan koruma bekçileri de Sosyal Sigortalar Kanununa tabidir. Bunlar ile eş ve çocukları, ölümleri halinde kanuna göre hak sahibi olan kişiler, kanun hükümlerinden yararlanabilecektir. SSK. atama tasarrufuna dayalı olarak çalışan koruma bekçilerini kapsamına almakla sigortalı sayılmak için aranmakta olan iş sözleşmesi uyarınca çalışmak ilkesine önemli bir istisna getirmiştir⁸⁶.

c. Sigortalının Yakınları

Sosyal Sigorta yardımlarından faydalanmada, sigortalı geçindirmekle yükümlü olduğu kişilerle birlikte düşünülmektedir. Sigortalının eş ve çocuklarının yardımlardan yararlanmaları geniş bir alanı kapsadığı halde, hak sahiplerinin yararlanması yalnızca ölüm halinde sözkonusu olmaktadır. Hak sahipleri ölen sigortalının eşi, çocukları ile sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu anne babasıdır. Ancak sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu anne ve babası sigortalının sağlığında da SSK m.42 uyarınca sağlık yardımlarından faydalanırlar⁸⁷.

d. Sanatçılar

SSK.'na 29.06.1978 tarih ve 2167 sayılı Kanunla eklenen 1. madde ile bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri uğraşları içine alan bütün güzel sanat dallarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar SSK. hükümlerine tabi kılınmıştır.

⁸⁴ ÇENBERCİ, s.91

⁸⁵ Yar. 10.HD., 22.11.1983 T., 5784 E., 5914 K., karar için bkz. YELEKÇİ, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 2001, s.230

⁸⁶ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.207

⁸⁷ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.210

2167 sayılı Kanunla kapsama alınmak istenenler, iş sözleşmesi dışında bir hukuki ilişkiye bağlı olarak çalışan sanatçılardır. Zira iş sözleşmesi ile çalışan sanatçılar, SSK. m.2’ de belirtilen sigortalı kavramı içerisinde yer almaktadır⁸⁸.

e. Genelev Kadınları

Yine 2167 sayılı Kanunun 4. maddesi ile 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıha Kanununda belirtilen genel kadınlar da aynı şekilde SSK. hükümlerine tabi tutulmuştur⁸⁹.

f. El Halıcılığı Dokuma İşlerinde Çalışanlar

4958 sayılı Kanunla, el halıcılığı dokuma işlerinde çalışanlar, 06.09.2003 tarihinden itibaren tüm sigorta kolları bakımından kapsama alınmıştır. Bu şekilde önceden yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olurken, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından da yararlanmaları mümkün olmuştur. Sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması açısından yerinde bir düzenlemedir⁹⁰.

g. Köylerde İnşaatlarda Çalışanlar

4958 sayılı Kanunla, bu kişilerin durumları değiştirilerek tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılmışlardır. Bu düzenlemeden önce SSK. m.3/I fıkrasına 3279 sayılı Kanunla eklenen “L” bendi uyarınca köy sınırları içerisinde anahtar teslimi veya ihale suretiyle başkasına verilmeksizin, turistik, ticari veya dinlenme gayesi dışında, kısmen inşaat sahibi ve aile fertlerinin çalışması, kısmen de dışarıdan işçi çalıştırılması suretiyle, ailenin kendi ihtiyacı için yaptığı inşaat, teminat, tadilat vb. işlerde çalışanlar kanunun kapsamı dışında tutulmakta idi⁹¹.

h. Yabancılar

Yabancıları kısmen kapsama alan SSK. m.3/II-A hükmü, 4958 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır. Bu şekilde gerek Avrupa Birliği normlarına ve gerekse ILO’nun “Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda

⁸⁸ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.210

⁸⁹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.211

⁹⁰ BOSTANCI, s.19

⁹¹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.212

Eşit İşlem Yapılması Hakkında Sözleşme” hükümlerine aykırı olan düzenleme değiştirilerek, yabancılar isteklerine bakılmaksızın 06.08.2003 tarihinden itibaren tüm sigorta kollarına tabi tutulmuşlardır⁹².

2. Kapsam Dışında Kalanlar

İş sözleşmesi ile çalışmayı, sigortalı sayılmaya yeterli gören 2. maddeye, SSK.’nun 3. maddesi ile birçok istisna getirilmiştir. Bu maddede öngörülenlerin bir kısmı iş sözleşmesi ile çalışmasına karşın sigortalı kavramının dışında bırakılırken, diğer bir kısmı ise zaten iş sözleşmesi ile çalışmayanlardır.

SSK. 3. maddesinde belirtilen kişi, iş sözleşmesi ile çalışıyor olsa bile, SSK. anlamında sigortalı sayılmayacaktır. Ancak kanunun bu düzenlemesi sonradan çıkarılan birçok kanun ile değiştirilmiş bulunmaktadır. Böylelikle sigortalı olarak kabul edilmeyenlerin büyük bir bölümü tamamen ya da kısmen sigortalı olarak kabul edilmiş bulunmaktadır⁹³.

a. Tamamen Kapsam Dışında Kalanlar

aa. Tarım İşlerinde Çalışanlar

SSK. m.3/1, A bendine göre tarım işlerinde çalışanlar bu bentte sayılan istisnalar hariç olmak üzere sigortalı sayılmazlar. SSK.’nun bu konudaki yaklaşıma benzer bir düzenlemeye, işçi kavramının belirlenmesiyle ilgili olarak İş Kanununun 4. maddesinde de yer verilmiştir. Ancak sigortalı kavramının belirlenmesinde başvurulacak kanun SSK.’dur⁹⁴.

Bu düzenlemenin istisnaları SSK. m.3/I-A bendinde sayılmaktadır. Buna göre kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle çalışanlar, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar, tarım sanatlarına ait işlerde çalışanlar, tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde çalışanlar ile tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde çalışan

⁹² TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.212

⁹³ GÜZEL/OKUR, s.105

⁹⁴ ÇENBERCİ, s.51

kimselerdir. Yukarıda sayılan gruplara dahil işçiler sigortalı niteliği taşırlar. Bu nedenle bu işçilerin maruz kalacakları kazalar da SSK. açısından iş kazası niteliğini taşıır.

bb. İşverenin Ücretsiz Çalışan Eşi

İşverenin ücretsiz çalışan eşi sigortalı SSK'nun kapsamı dışındadır. Kural olarak eşin, ücretsiz çalıştığı kabul edilir. Ancak aksine bir durumun varlığı halinde, yani ücretli bir çalışma sözkonusu ise, çalışan eş de sigortalı sayılır.

Reşit olmuş çocukların anne veya babalarına ait işyerlerinde yardım amacı dışında çalışmaları halinde, bunlar istisna olarak Kanunda sayılmadıklarından sigortalı sayılırlar⁹⁵.

cc. Aynı Konutta Hısımlar Arasında Yapılan İşler

Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) olan hısımlar arasında ve aralarında dışarıdan başka bir kimse katılmayarak yapılan işlerde çalışanlar sigorta kapsamına alınmamışlardır.

Ancak aynı konutta çalışanlar arasında üçüncü dereceden sonraki bir hısımlık sözkonusu ise bunların veya hiç hısımlık ilişkisi bulunmayanların sigortalı sayılmaları gerekir⁹⁶.

dd. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

2100 sayılı Kanunla değişik SSK. m.3/ I-D hükmüne göre aşçı, hizmetçi gibi ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli çalışanlar sigortalı olarak kabul edilmektedir. Ancak gündelik ücretle zaman zaman evlerde temizlik işi yapanlar sigortalı değildir.

⁹⁵ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.215

⁹⁶ ŞAKAR, s.136

Apartmanlarda kapıcılık, kalorifercilik, bahçıvanlık, bekçilik gibi işleri yapanlar ev hizmetlerinde çalışanlardan sayılmadıklarından sigortalıdırlar⁹⁷.

ee. Askerlik Hizmetini Yapmakta Olanlar

Askerlik hizmeti anayasal bir yükümlülük olduğuna göre iş sözleşmesi çerçevesinde değerlendirilmesi mümkün değildir. İş sözleşmesi uyarınca çalışılmadığı için sigortalılık durumu da sözkonusu olmaz. Ancak askeri nitelikteki resmi işyerlerinde (askeri fırınlar, silah fabrikaları gibi) çalışanların sigortalı sayılacakları tabidir⁹⁸.

ff. Kanunla Kurulmuş Emekli Sandıklarına Aidat Ödeyenler

SS. Kurumu dışında kalan ve kanunla kurulmuş emekli sandıklarına aidat, kesenek, prim vs. ödeyenler sigortalı sayılmazlar. 5434 sayılı Kanunla kurulan T.C. Emekli Sandığı ile 1479 sayılı Kanunla kurulan Bağ-Kur Kurumlarına tabi olan kişilerdir. Bu kişiler başka bir sosyal güvenlik rejimine tabi olduklarından SSK. kapsamı dışında kalmaktadırlar⁹⁹.

gg. Türkiye'ye Gönderilen Yabancı İşyeri Temsilcileri

Merkezi yabancı bir ülkede bulunan herhangi bir işletme veya kurumun nam ve hesabına Türkiye'ye iş için gönderilen yabancı kimseler, eğer kendi ülkelerinde sigortaya tabi olduklarını bildirirlerse SSK'ya tabi olmazlar (SSK. m.3/ I-G).

hh. Mesleki Eğitimine İlişkin Olarak Tatbiki Nitelikte Yapım Ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler

Resmi meslek ve sanat okullarıyla yetkili resmi makamların izniyle kurulmuş meslek ve sanat okullarında, uygulamalı mahiyette yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler SSK. kapsamı dışında tutulmuştur (SSK. m.3/ I-H).

⁹⁷ ŞAKAR, s.136

⁹⁸ BOSTANCI, s.25

⁹⁹ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.217

Ancak bu öğrencilerin hukuki durumunu düzenleyen SSK. m.3/I-H fıkrasının uygulama alanı, 10.07.2001 tarih ve 4702 sayılı Kanunla değişik 3308 sayılı MEK. ile oldukça daralmıştır. Bu öğrencilere işletmelerdeki eğitimin başlamasıyla birlikte SSK.'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortasına ilişkin hükümleri uygulanır¹⁰⁰.

3308 sayılı Kanuna göre, işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler ile eğitim gördükleri işyeri sahibi arasındaki sözleşme, 4857 sayılı İş Kanunu anlamında bir iş sözleşmesi değildir. Olayın 506 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılması ve iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir bağlanması, aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğunu da göstermez. Yargıtay, Endüstri Meslek Lisesinde çalışan bir öğrencinin geçirmiş olduğu kaza sonrasında vermiş olduğu bir kararda, 18.09.1989 tarihli bir sözleşme ile çalışan öğrencinin durumunun 506 sayılı Kanun çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁰¹.

ii. Sağlık Kurumlarında İşe Alıştırılmakta Olan Hastalar

Sağlık kurumlarında işe alıştırılmakta olan hasta veya sakatlar sigortalı sayılmazlar (SSK. m.3/ I- J). Uygulamada bu tür çalışma şekli, daha çok rehabilitasyon merkezlerinde görülmektedir¹⁰².

jj. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar

Kendi nam ve hesabına çalışanlar, bir işverene bağlı olmadıklarından iş sözleşmesi sözkonusu olmamaktadır. Bağımsız çalışanların büyük bir bölümü Bağ-Kur kapsamına alınmıştır. Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanlar ise 2926 sayılı Kanun kapsamına girmektedir.

¹⁰⁰ TUNCAI/ EKMEKÇİ, s.219

¹⁰¹ Yargıtay 10.HD., 1992/1888 E., 1993/9625 K., karar için bkz YKD., C.17, S.2, Ocak 1991, s.57

¹⁰² BOSTANCI, s.29

b. Kısmen Kapsam Dışında Kalanlar

aa. Çıraklar

Çıraklar, bir işyerinde işçiler gibi çalışırlar. Bu yüzden işçilere benzerler. Ancak işçiler ücret geliri elde etmek amacıyla çalıştıkları halde, çıraklar bir meslek veya sanatı öğrenmek amacıyla çalışan kişilerdir¹⁰³.

Çıraklar, çıraklık sözleşmesi uyarınca çalışırlar. Çıraklık sözleşmesi, işverenin belirli bir meslek veya sanatı çırağa öğretmesi ve çırağın çalışması halinde ücret ödeme taahhüdüne karşılık, çırağın da bu mesleği öğrenmesi ve işyeri disiplinine uyması taahhüdünü içeren bir sözleşmedir¹⁰⁴.

Çıraklar, iş sözleşmesi ile çalışmadıklarından SSK. kapsamı dışında tutulmuşlardır (SSK. m.3/ II-B). Ancak bu maddede özel kanunlarda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında çıraklık devresi sayılan süre içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bunların eş ve çocuklarının sağlık yardımlarından yararlanamayacağı düzenlenmektedir. Buna göre çıraklar, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortasına tabi olmaktadır. Söz konusu özel kanun 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunudur. Bu kanunun adı 29.06.2001 tarih ve 4702 sayılı Kanunla “Mesleki Eğitim Kanunu” olarak değiştirilmiştir. Bu kanun çırakları öğrencilik statüsüne sokmuş ve işletmelerde yürütülen mesleki eğitimi orta öğretimin parçası haline getirmiştir (MEK.m.11-18)¹⁰⁵.

Kanunun 2. maddesi uyarınca “Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve işyerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi” kapsamaktadır. 14 yaşını doldurmuş, buna karşın 19 yaşından gün almamak, ilkökul mezunu, bünyesi ve sağlık durumu mesleğin gerektirdiği işleri yapma elverişli olmak çıraklık için aranan şartlardır (MEK. m.10).

¹⁰³ ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2003, s.47

¹⁰⁴ UŞAN, Fatih, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, s.43

¹⁰⁵ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.221

MEK.'nunun 4702 sayılı Kanunla değişik m.13/4 hükmü, kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında BK.'nunun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile 18 yaşını doldurmakla birlikte sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında İK.'nun, işçi sağlığı ve güvenliği hükümleri dışında uygulanmayacağını öngörmektedir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu 4/f maddesi ile çırakları, İK.'nun uygulama alanı dışında bırakırken, “iş sağlığı ve güvenliği” hükümleri saklı kalmak kaydıyla ifadesi kullanmak sureti ile 18 yaşını doldurmuş olup olmadığına bakılmaksızın çırakların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanacağını açık bir şekilde düzenlemektedir. Böylelikle hukukumuzda BK'na tabi olan çıraklar ve 3308 sayılı Kanuna tabi olan çıraklar olmak şeklinde iki tür çıraklık ilişkisi söz konusu olmaktadır.

BK.'nuna tabi olan çırakların sosyal güvenlikleri de SSK. m.3/ II-B bendi doğrultusunda sağlanacaktır. Bu kategoriye giren çıraklar, iş kazası ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortasından yararlanmaları gerekir. Ancak hangi kategoriye girerse girsin, çıraklar analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından yararlanamazlar¹⁰⁶.

Aday çırak, çırak ve meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdedilmesiyle birlikte 506 sayılı SSK.'nunun iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır¹⁰⁷. Çırak ile işveren arasındaki ilişki, iş sözleşmesinden kaynaklanmadığından iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan uyuşmazlıkların Asliye Hukuk Mahkemelerince incelenip çözüme kavuşturulması gerekir¹⁰⁸.

bb. Emekli veya Malullük Aylığı Alanlardan Sigortalı Olarak Çalışmaya

Başlayanlar

3279 sayılı Kanunla, SSK. m.3/II-c hükmü değiştirilerek yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların sosyal güvenlik destek primi vermek suretiyle yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam imkanı getirilmiştir.

¹⁰⁶ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.222

¹⁰⁷ Yargıtay 10.HD., 1992/1888 E., 1993/9625 K., karar için bkz YKD., C.20, S.2, Şubat 1994, s.225

¹⁰⁸ Yargıtay 4.HD., 24.02.2005 T., 2005/1152 E.-1731 K., karar için bkz Legal Hukuk Dergisi, Yıl 3, Sayı 29, Mayıs 2005, s.1837

Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyenler, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilir (SSK. 3/II-C). Ayrıca hastalık sigortasından da faydalanırlar¹⁰⁹.

cc. İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler

Bu konu ile ilgili açıklamalar yukarıda yapılmıştır¹¹⁰.

dd. Hükümlü ve Tutuklular

4958 sayılı Kanunla SSK. 2. maddesinde değişiklik yapılmak suretiyle ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalışan hükümlü ve tutuklular 01.01.2004 tarihinden itibaren kısa vadeli sigorta kolları olan iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları kapsamına alınırken, uzun vadeli sigorta kollarından faydalanmaları kendi isteklerine bırakılmıştır¹¹¹.

II. Kazaya Uğrama

1. Dıştan Gelen Bir Olay

Sigortalıyı bedenen ya da ruhça zarara uğratan yahut ölümüne yol açan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olmasının gerekip gerekmediği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır¹¹².

Bir görüşe göre, sigortalıyı bedence veya ruhça zarara uğratan yahut ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olması gerekir. Kaza, kazaya uğrayanın organik yapısına yabancı olan dış bir etken sonucu meydana gelmiş olmalıdır. Örneğin, işçinin çalıştığı yüksek bir yerden düşerek ölmesi bir iş kazasıdır.

¹⁰⁹ BOSTANCI, s.33

¹¹⁰ Bkz. s.31 vd.

¹¹¹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.224

¹¹² BOSTANCI, Yalçın, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, Ankara 2005, C.8, S.1/ s.44

Zarara uğrayanın kendi organik yapısından kaynaklanan olaylar iş kazasının tanımına girmez. Zira ölümü ya da doğan zararı meydana getiren olay bir dış etken değil, işçinin kendi organik yapısıdır¹¹³. Örneğin verem hastalığına tutulmuş bir işçide, basit bir iş ya da hareket ederken akciğer kanaması gerçekleşebilir. Fakat bu kanamanın gerçek sebebi, işçinin yaptığı iş ya da hareket değil, işçinin organik yapısında bulunan hastalık halidir. Dıştan gelen bir olay sözkonusu değildir. Bu nedenle böyle hallerde iş kazasından söz edilemez¹¹⁴.

Aksi yöndeki görüşe göre ise, zarar verici olayın dıştan gelen bir etkenden kaynaklanması gerekmez. Zira kaza SSK. m.11'de "sigortalıyı bedence ve ruhça zarara uğratan bir olay" biçiminde tanımlanmaktadır. Sözkonusu durum Kanununun 11. maddesinde öngörülmemektedir¹¹⁵.

Harici sebep, düşme, vurma, çarpma, kayma gibi mekanik nitelikte olabilir. Sıcaklık ve soğukluk gibi ısı ile ilgili nitelikte olması da mümkündür. Bakteri, hayvani ve kimyevi zehirlenmelerde olduğu gibi zehirli ve bulaşıcı nitelikte de olabilir. Elektrik çarpmalarında yaşandığı üzere, elektrik de bir harici sebep olarak karşımıza çıkabilir.

Güneş çarpması sonucu geçirilen kalp krizi de uygun illiyet bağının varlığı halinde, iş kazası sayılır. Bu şekilde gerçekleşen bir olayla ilgili olarak Yargıtay vermiş olduğu kararında, sigortalının güneş çarpması sonucu fenalaşmasıyla, kaldırıldığı otelde kalp krizinden ölmesi arasında uygun neden sonuç bağı olması halinde, meydana gelen ölümün iş kazası sayılacağını belirtmektedir¹¹⁶.

Hatta bir insan fiili ve ruhi şok doğurmaya elverişli olan sözler ya da olaylar dahi yaşanan olay değerlendirilerek harici bir sebep olarak kabul edilebilir¹¹⁷. Nitekim

¹¹³ **ULUSAN**, s.72

¹¹⁴ **EREN**, s.9

¹¹⁵ **BOSTANCI**, s.45

¹¹⁶ Yar. 10.HD.,06.02.1975 T., 105 E., 638 K., karar için bkz. **TEZEL/OKUR**, s.31

¹¹⁷ **EREN**, s.9

üzerine torna tezgahının devrilmesi tehlikesi yaşayan bir işçinin geçirdiği şok, iş kazası olarak kabul edilmiştir¹¹⁸.

2. İstenilmeyen Bir Olay

İş kazası sonucunu doğuran olayın istenilip istenilmemesi noktasında da farklı görüşler bulunmaktadır.

İş Hukuku anlamında iş kazasında dıştan gelen etkenin sigortalı tarafından istenilmemiş olması gerekir. Yani kazaya neden olay ve bu olayın sonuçlarının sigortalı tarafından arzu edilmemelidir. Zarara uğrayanın istek ve arzusunun bulunması, zaten kaza kavramına ters düşer¹¹⁹.

Bu nedenle işyerinde intihar eden işçinin bu hareketi iş kazası sayılmamalıdır. Çünkü intihar olayında olayın nedeni, işçinin yaptığı işten kaynaklanmayıp işçinin kendi iradesidir. İşçinin kendi kasti fiili sonucu meydana gelen ölüm ya da ölüm sonucunu doğurmayan yaralanmanın iş kazası sayılması nedensellik bağının yokluğu nedeniyle mümkün değildir.

Bu görüşten hareketle SSK. 110. maddesi ile kastı veya suç sayılır hareketi nedeniyle iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan sigortalıya geçici ya da sürekli iş göremezlik geliri ödenmeyeceği öngörülmüştür. Böyle bir düzenleme yapılmasının nedeni, bir genel hukuk kuralı olarak kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı ilkesidir.

Bu konudaki diğer görüşe göre ise, sigortalının kendi kusuru sonucu uğramış olduğu kaza da iş kazası sayılmaktadır. Sigortalının bu maddede öngörülen kusuru, zararlandırıcı sosyal sigorta olayının niteliğini etkilemez. Sosyal Sigorta Hukuku anlamında kusura rağmen olay, gene iş kazası ya da meslek hastalığıdır. Kusurun buradaki etkisi, bu olaylara ilişkindir ve sosyal sigortadan sağlanan bir kısım haklar

¹¹⁸ Yar. 10.H.D.,20.04.1976 T., 8318 E., 2811 K., karar için bkz. **TEZEL**, Ali/**KURT**, Resul, Sosyal Sigorta Mevzuatı ve Bağkur Yasası, İstanbul 1998, s.31

¹¹⁹ **ULUSAN**, s.72

yönündendir¹²⁰. Ancak SSK. m.110 hükmüne ters bir anlam vererek işyerinde intiharı dahi iş kazası saymak iş kazası kavramı ile bağdaşmamaktadır¹²¹.

Yargıtay bir kararında sigortalının işyerinde intihar etmesini, olay sigortalının gördüğü işle ve ilgili işverenin kusurundan kaynaklanmasa bile, iş kazası saymıştır. Bu kararda “intihar, kendi hayatını sonucunu bilerek ve isteyerek kasten sona erdirmek ve kendi hayatına karşı kasten eylemde bulunmak” olarak izah edilmiştir. Devamında ise SSK. 110. maddesinin kasdı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmeyeceğini belirttiği ifade edilerek, bir sigortalının kasten kazaya uğramasını, iş kazası olarak kabul etmiş bulunmaktadır¹²².

Yargıtay’ın görüşüne göre, SSK. 110 maddesindeki kasdı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıdan söz edilerek, sigortalı tarafından istenerek gerçekleştirilmiş bir olayın, iş kazası sayılması gerekmektedir. Sigortalının kasdı maddede belirtildiği üzere, sadece kurum tarafından yapılan parasal yardımların kapsamını etkilemektedir¹²³. Madde metninde sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımları yapılacağına düzenlenmesi ile Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası olacağı öngörülmektedir¹²⁴.

3. Ani Olay

Zararı meydana getiren, istenilmeyen dış olay aniden ve bir defada meydana gelmelidir. Ancak bunun mutlaka çok kısa bir zaman dilimi içerisinde, örnek verecek olursak bir saniye ya da bir dakika gibi kısa bir zaman dilimi içerisinde meydana gelmesi de gerekmez.

Gerçekten de bir işçinin yapılan inşaattan düşerek ölmesi kısa bir zaman dilimi içerisinde meydana geldiği halde, fabrikada meydana gelen bir gaz kaçağı sonucu

¹²⁰ ÇENBERCİ, s.660

¹²¹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.271

¹²² Yar. 10.H.D.,29.03.1979 T., 8413 /2759, karar için bkz. ÇENBERCİ, s.662

¹²³ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.271

¹²⁴ KILIÇOĞLU, Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara, s.101

meydana gelen ölüm daha uzun bir sürecin sonucu olmaktadır. Önemli olan olaydaki bir defalık niteliğinin kaybolmamasıdır¹²⁵.

O halde iş kazasını, olayın anılığı ya da tekliği ile sınırlamak gerekmez. Olayın niteliğine göre değişebilen makul bir süre anilik unsurunun varlığı açısından yeterli olacaktır¹²⁶.

Anilik unsuru özellikle aşırı sıcak ve soğuk sonucu meydana gelen ölümlerde kendini gösterir. Çünkü burada zararlı sonucu doğuran olay daha uzun sürelidir. Bununla beraber, bu tesirlerin anilik kavramıyla bağdaştığı kabul edilmelidir. Bu tesirler nispeten daha uzun sürelidir. Birkaç saati bulması mümkündür. Çok soğuk bir yerde çalışan işçinin ölmesi durumunda olduğu gibi. Yukarıda da örnek verildiği üzere güneş çarpması sonucu ölüm halinde, aşırı sıcak sonucu meydana gelen bir ölüm olayı sözkonusu olmaktadır¹²⁷.

İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki en büyük fark, anilik unsurunda kendini gösterir. İş kazasında olay tektir ve bir defada tamamlanır. Buna karşın meslek hastalığında işçi zarar oluşturan olaya uzun bir zaman dilimi içerisinde ve devamlı bir surette maruz kalmaktadır.

Meslek hastalığı niteliğinde olan kurşun zehirlenmesinde işçi, uzun bir süre devamlı bir surette kötü havayı teneffüs ederek bu hastalığa tutulmaktadır. Yani inhalasyon yoluyla bir zehirlenme gerçekleşmektedir. Oysa bu bir iş kazası olsaydı, zararlandırıcı olayın bir defada gerçekleşmesi söz konusu olacaktı¹²⁸. Nitekim bir zehirlenme olmasına rağmen LPG (Tüp) zehirlenmesinde anilik unsuru olduğundan, zararlandırıcı sonucu doğuran olay bir iş kazasıdır.

¹²⁵ EREN, s.10

¹²⁶ KILIÇOĞLU, s.101

¹²⁷ Bu konu hakkında bkz. yuk. s.36

¹²⁸ ULUSAN, s.73

III. Uygun İlliyet Bağı

Somut olayda gerçekleşen türden bir sonucu, olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, mahiyeti ve ana temayülü itibarıyla meydana getirmeye elverişli olan veya bu türden sonucun gerçekleşmesi ihtimalini objektif olarak artırmış bulunan zorunlu şartla sözkonusu sonuç arasındaki bağa, uygun illiyet bağı denir¹²⁹.

Olayların normal akışına ve genel tecrübelerine göre, gerçekleşen türden bir sonucu meydana getirmeye elverişli olan sebep, sorumluluğu doğuran sebeptir. Böyle bir sebebe uygun sebep, sonuca ise uygun sonuç, aradaki bağa ise uygun illiyet bağı denilir¹³⁰.

Kısaca zarar, haksız fiilin, objektif olasılığa ve hayat denemelerine göre beklenmesi mümkün bir sonucu olmalıdır. Bu sınırın dışında kalan zararlarla haksız fiil arasında tazmin yükümlülüğüne esas teşkil edecek bir hukuki illiyet yoktur¹³¹.

İşçinin geçirdiği her kaza iş kazası değildir. İş kazasından bahsedebilmek için kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının mevcudiyeti gereklidir. Bu madde açısından nedensellik olayla zarar arasındadır. Nitekim maddede iş kazasının sigortalıyı zarara uğratan olay olarak tanımlanması, bunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu nedenle, sigortalının uğramış olduğu beden ve ruh zararı ile iş kazası sonucunu doğuran olay arasında sebep-sonuç ilişkisi olmalıdır¹³².

Sigortalının gördüğü işle kaza olayı arasında bağlantı konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre SSK. m.11/A, genel olarak işçinin işyerinde bulunduğu sırada ya da işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya işveren tarafından bir başka işe gönderilirken yahut topluca işe getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen kazaları iş kazası olarak değerlendirmiş ve belirli karineler

¹²⁹ EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. II., İstanbul 1994, s.63

¹³⁰ EREN, s.63

¹³¹ REİSOĞLU, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1990, s.143

¹³² ÇENBERCİ, s.119

olarak saptamıştır. Bunlar kesin karineler olmayıp, aksinin ispatı mümkün olan adi kanuni karinelerdir.

Bu görüşe göre, SSK. 11. maddesi ile iş kazalarını beş başlık altında toplamıştır. Bu nedenle, herhangi bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, bu beş sebepten birine girmesi zorunludur. SSK.m.11/A açısından uygun neden-sonuç, sigortalının işi ile zarar verici olay arasında aranmamakta, sadece sigortalının uğramış olduğu zarar ile zarar verici olay arasında aranmaktadır. Bu nedenle işverenin sorumluluğu için gerekli olan şartlarla, bir olayın iş kazası sayılması için gerekli olan şartlar birbirinden ayrılmaktadır¹³³.

Diğer görüşe göre ise, öncelikle sigortalının gördüğü işle kazanın uygun illiyet bağı içinde olması gerekir. Olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre, meydana gelen kaza, sigortalının gördüğü işin sonucu olmalıdır. Bu nedenle, işçinin iş kazası geçirdiği sırada işinin gereği olan bir etkinlik faaliyeti göstermesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, sigortalı işinin gereği olan mesleki etkinlik içinde olmasaydı, karşı karşıya kalmayacağı nitelikte bir kaza söz konusu olmalıdır¹³⁴.

Bu nedenle işveren tarafından meydana gelen kazanın işin niteliği ve yürütümü ile ilgisi olmadığı ispatlanabilir. Ancak burada ispat yükü yer değiştirmiştir. Eğer kanunda sayılan hallerden biri söz konusu ise işçi bu karineye dayanabilirken, işveren aksini ispat ile yükümlü kılınmaktadır¹³⁵.

Bu görüşe göre, SSK. m.11/A bendinde sayılan hal ve durumlarda dahi, işçi işverenin otoritesi altında sayılmayacak bir biçimde zarar görmesi durumunda zarardan işverenin sorumlu tutulamayacağı açıktır. Ancak otorite kavramını mutlak manada anlamamak gerekir. Kazaya uğranıldığı sırada görülmekte olan işin işverenin çıkarlarına

¹³³ BAŞBUĞ, s.69

¹³⁴ BAŞBUĞ, s.68

¹³⁵ BAŞBUĞ, s.69

ya da işletme amaçlarına hizmet ettiği hallerde sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğunu kabul edilmelidir¹³⁶.

İşverenin emir ve talimatı ile bir işe giden işçinin, yolda karıştığı bir kavga sonucu yaralanması olayı örnek olarak gösterilebilir. İşçi her ne kadar işverenin emir ve talimatları çerçevesinde hareket etmekteyse de, karıştığı kavga sırasında işverenin otoritesi altında bulunduğundan söz edilemez. Böyle bir durumda işveren, bu olayı ispatlayarak, yani kanunda öngörülen karinenin aksini ispatlayarak, olayın iş kazası olmadığını ileri sürebilir¹³⁷.

İş kazası esas itibarıyla sigortalının yaptığı işle ilgili olarak, işin yürütümü sırasında meydana gelen olayı ifade etmekte ise de, kanunkoyucu sigortalıların lehine olmak üzere, işle ilgili olmayan hal ve durumlarda meydana gelen kazaları da iş kazası olarak kabul etmiştir¹³⁸.

Zira bir olayın iş kazası sayılması, işverenin sorumluluğu için gerekli bir şart olsa da, yeterli değildir. Bu nedenle çalışmamızda incelenmiş olan Sosyal Sigortalar Hukuku açısından uygun illiyet bağı kavramıdır. İş hukuku anlamında uygun illiyet bağı ise işverenin sorumluluğunu oluşturan illiyet bağıdır¹³⁹. İş hukuku anlamında iş kazaları Sosyal Sigortalar anlamındaki iş kazalarında oranla daha dar kapsamlıdır. Bu nedenle iş hukuku anlamındaki her iş kazası Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında da iş kazası sayılır¹⁴⁰.

İşverenin sorumlu tutulabilmesi için işin yürütümü ile olay arasında uygun illiyet bağının kurulabilmesi gerekir. İşçinin ya da ölümü halinde destekten yoksun kalanların, işverenden herhangi bir talepte bulunabilmeleri, ancak işverenin eylemi ile uğranılan

¹³⁶ **BOSTANCI**, s.41

¹³⁷ **ULUSAN**, s.75

¹³⁸ **CAN**, Mehmet, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara 1999, s.178

¹³⁹ **AKIN**, Levent, İş Kazasında Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s.39

¹⁴⁰ **AKIN**, s.44

zarar arasında uygun sebep-sonuç bağıının varlığı halinde sözkonusu olacaktır¹⁴¹. İşveren ancak, iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranışı ile zarar verici olay arasında bir uygun nedensellik bağı olduğu takdirde sorumlu olacaktır.

İşverenin sorumluluğu açısından iş kazası kavramı ele alındığında gerek kusurlu gerekse kusursuz sorumlulukta uygun illiyet bağıının kesildiği durumlar sözkonusu olabilmektedir. Kusurlu sorumlulukta, sonucu ortaya çıkarabilecek birden çok nedenden biri diğerinin önüne geçerek, diğer nedenler ile sonuç arasındaki bağı kesebilir. Kusursuz sorumlulukta ise uygun illiyet bağıını kesen neden işletme faaliyetinin yarattığı tehlike ile sonuç arasına girerek aradaki illiyet bağıının uygunluğunu bozabilir. Aynı şekilde zarar görenin kusuru, belirli bir yoğunluğa ulaşmış zorlayıcı nedenler ile üçüncü kişilerin kusuru da illiyet bağıını kesebilir¹⁴².

Bu durumda işverenin sözkonusu iş kazasında çok az bir kusurunun olması da durumu değiştirmez. Bu doğrultuda Yargıtay işverene % 10 kusur verilen buna karşın üçüncü kişiye % 90 kusur verilen bir olayda işverenin sorumlu olmayacağını belirtmiştir¹⁴³. Aynı şekilde kaçınılmazlık sözkonusu ise de işverenin sorumlu tutulması ancak tazminat tespit edilirken BK. 43. maddesinin göz önünde tutulması gerekmektedir. Bu husus Yargıtay tarafından aynı şekilde kabul edilmekle aksi yöndeki mahkeme kararları bu gerekçe ile bozulmaktadır¹⁴⁴.

Kaza olayı ile bedeni veya ruhi zarar arasında bir sebep-sonuç ilişkisinin de bulunması gerekmektedir. Sigortalının uğramış olduğu zarar veya ölümün, olayların normal akışına ve genel yaşam deneyimlerine göre meydana gelen olay sonucu ortaya ispatlanmalıdır. Ancak birçok olayda illiyet bağıının tespiti her zaman kolay değildir. Her somut olay kendi koşulları içinde değerlendirilmelidir¹⁴⁵.

¹⁴¹ GÜNAY, İlhan Cevdet, Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998, s.1891

¹⁴² BAŞTERZİ, s.297

¹⁴³ Yar. 21.H.D.,31.10.2000 T., 7118 E. /7412 K., karar için bkz. TUNCAY, A.Can, Yargıtayın 2000 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2002, s.204.

¹⁴⁴ Yar. 10.HD., 04.04.1975 T., 1123 E./1861 K., karar için bkz. KARAHASAN, s.1034

¹⁴⁵ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.278

Hukumumuzda SSK.'nun 103. maddesi uyarınca, iş kazasına uğradığı tarihten itibaren bir yıl içerisinde meydana gelen ölüm olayının o kaza sonucu meydana geldiği, ölüm olayı kazadan bir yıl sonra meydana gelmişse, illiyet bağının kesildiği ileri sürülmektedir. Ancak Yargıtay, bir kararında iş kazası sonucu felç olarak meslekte kazanma gücünü kaybeden, maddi ve manevi tazminatlarını alan bir sigortalının, adam öldürme suçundan dolayı girdiği cezaevinde 12 yıl sonra ölmesi halinde, ölümün cezaevinde bakım ve özen yetersizliği nedeniyle gerçekleştiğini gerekçe göstererek, ölüm ile kaza arasında mütefarik illiyet bağı bulunduğu sonucuna varmıştır. Karar tartışılabilir niteliktedir¹⁴⁶.

Aşağıda SSK. 11. maddesinde öngörülen beş durum sıra ile incelenmektedir. Kanunda öngörüldüğü üzere gerçekleşen olayın bu beş durumdan biri şeklinde gerçekleşmesi uygun illiyet bağının gerçekleşmesi açısından gerekli bulunmaktadır.

1. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması

Sigortalının işyerinde meydana gelen kazaların SSK. anlamında iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için kazanın işyerinde gerçekleşmesi yeterli olabileceken, işverenin sorumluluğunu düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu anlamında işverenin sorumluluğunu doğuracak şekilde bir iş kazası olarak nitelemek mümkün olmayabilir. Çünkü bu bağlamda iş kazasından söz edebilmek için kaza ile zarar yanında, yapılan işle kaza olayı arasında da uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir¹⁴⁷.

Sigortalının işyerinde gerçekleşen kazanın iş kazası olabilmesi için mutlak şekilde yürütülen işle ilgisi olması gerekmez. Kazanın işyerinde gerçekleşmesi halinde SSK. bu kazayı iş kazası olarak değerlendirmektedir¹⁴⁸. Ancak sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen herhangi bir olay, yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılamaz. Bu görüşe uygun olarak verilmiş olan bir Yargıtay kararında, işyeri sayılan bir aracın şoför mahallinde içki içip eğlenirken, muavine

¹⁴⁶ HGK., 16.11.1994, 9-489 E., 688 K., karar için bkz. **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s.279

¹⁴⁷ **BAŞTERZİ**, s.292

¹⁴⁸ **AKIN**, s.28

sarkıntılık eden şoförün muavin tarafından yaralanması, illiyet bağının yokluğu nedeniyle iş kazası olarak kabul edilmemiştir¹⁴⁹.

Aksi görüşe göre ise, işçi işyerinde bulunduğu sürece, işyerine ayak bastığı andan işyerini terk edeceği ana kadar, çalışır durumda olsun ya da olmasın işverenin otoritesi altında olup olmadığı tartışılmaksızın, geçirdiği kazalar iş kazası sayılmalıdır¹⁵⁰. Bu doğrultuda bir kazanın iş kazası olup olmadığını belirleyebilmek için kazanın işyerinde mi, yoksa işyeri dışında mı olduğu sorusunun cevaplanması gerekmektedir. İşyeri kavramı SSK. uygulaması açısından bu anlamda oldukça önemlidir¹⁵¹.

Bu görüşe göre işçinin işyerinde intiharı dahi, intihar iş yerinde gerçekleştiği için iş kazası sayılacaktır¹⁵². Nitekim Yargıtay da bu görüşten hareketle, işyerine ait lojmanda meydana gelen bir intihar olayını, lojmanın SSK. 5. maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceğinden bahisle iş kazası olarak kabul etmemiştir¹⁵³.

Yargıtay, işyerinde geçirilen enfarktüs krizi sonucu hastanede ölen işçiyi de iş kazası sonucunda ölmüş kabul etmektedir. Bu kararında ölüm olayı işyerinde gerçekleşmemiş olsa bile enfarktüs krizinin işyerinde başlaması nedeniyle iş kazası sonucuna ulaşmaktadır. Yargıtay krizin işyerinde ve çalışma saatleri içerisinde başlamış olması gerektiğinin saptanmasını aramaktadır¹⁵⁴. Bu doğrultuda bir başka kararında da, işyerinde kalp krizi geçirmek suretiyle ölen işçinin geçirmiş olduğu kazayı iş kazası olarak kabul ederken, bu olayın SSK.'nun 11. maddesinin A fıkrası "a" bendinde gösterilen "Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelme" haline uygun olduğu gibi, aynı maddenin "b" bendinde yer alan "İşveren tarafından yürütülmekte

¹⁴⁹ Yar. HGK., 15.04.1987 T., 10-644/330, karar için bkz. **GÜZEL/OKUR**, s.203

¹⁵⁰ **GÜZEL/OKUR**, s.203

¹⁵¹ **AYDINLI**, İbrahim, Türk Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s.64

¹⁵² Yar. 10.H.D., 29.03.1979, 8413/2759, karar için bkz. **ÇENBERCİ**, s.122, Buna gerekçe olarak da mahkeme kararında şu ifadeyi kullanmıştır; "İş kazasından söz edebilmek için sigorta olayının SSK.11/A'da öngörülmüş beş fıkradan birine girmesi yeterli ve zorunludur. Sigortalının işyerinde iken, kendisini hemen veya sonradan beden veya ruhça zarara uğratan bir olay, başkaca hiçbir koşul aranmaksızın SSK. açısından iş kazasıdır".

¹⁵³ Yar. 9.HD. 21.10.1969 T., 7602/10056, karar için bkz. **TUNÇOMAĞ**, s.260

¹⁵⁴ Yar. 10.HD., 06.02.1990 T., 10005 E., 704 K., karar için bkz. **ÇAKMAK**, s.248

olan iş dolayısıyla meydana gelme” haline de uygun olduğunu belirtmektedir. SSK.’nın 11. maddesinde başkaca bir şart ve kısıtlamaya yer verilmemiş olduğundan, yasada bulunmayan bir kısıtlamanın getirilemeyeceği gerekçe gösterilmektedir¹⁵⁵.

Buna karşılık, Yargıtay işyerinde bulunma kavramında işverenin rızasını aramakta, iş sözleşmesinin öngördüğü edimi yerine getirme amacı dışında, salt içki içme amacıyla işverenin amacı dışında girmiş olması ve bu sırada olayın meydana gelmesi halinde bunu iş kazası saymamaktadır¹⁵⁶.

İşyeri SSK.’nın 5. maddesi ile sigortalıların işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmıştır. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, büro gibi diğer eklenti ve araçlar da işyerinden sayılır. Bu açıklamalara göre işyeri, bir işverenin maddi olan ve olmayan araçlarla belirli bir teknik amacı gerçekleştirmesine yarayan ve süreklilik gösteren organize edilmiş bir bütündür. İşyeri kavramının SSK’nda ayrı madde olarak ele alınması, bu kavramın önemini ortaya koymaktadır¹⁵⁷.

Kanunda dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi yerler eklenti kavramı içinde sayılmıştır. Ancak sınırlayıcı bir sayım yapılmadığından, SSK. m.5.’de sayılmasa da, işyerinin garajı da eklenti ve dolayısıyla işyeri kavramının içinde kabul edilebilir¹⁵⁸.

Yine İş Kanununun 2. maddesinin 3. fıkrası ile de işyerinin sınırları çizilmiştir. Buna göre işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Burada hangi yerlerde meydana gelen kazaların iş kazası olup olmadığının tespiti açısından iş organizasyonu kavramının doğru bir şekilde ortaya konması gerekmektedir. İşin teknik bir amaç için organize

¹⁵⁵ Yargıtay HGK., 13.10.2004 T., 2004/21-529 E.-527 K.,karar için bkz Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 58, Mayıs/Haziran 2005, s.348

¹⁵⁶ ÇENBERCİ, s.121

¹⁵⁷ AYDINLI, s.64.

¹⁵⁸ DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 1999, s.48

edilmiş olması ve işyeri ile diğer yer arasında teknik yönden bir bağıllık var ise, biri ötekini tamamlıyorsa, bu işyerleri tek bir işyeri olarak kabul edilir¹⁵⁹.

Eğer bir yer, asıl işyeriyle böylesine bir bütünlük göstermiyorsa, işyerinden sayılan yer değil, bağımsız ve ayrı bir işyeri var demektir. Bu nedenle meydana gelen iş kazasının bu bağımsız işyerlerinden hangisinde meydana geldiği önem taşımaktadır¹⁶⁰.

İş Kanunu herhangi bir sınırlama yapmaksızın tüm araçları işyeri kavramına dahil etmiştir. İşyerinde görülmekte olan faaliyete katkıda bulunan sabit veya hareketli bulunan sabit ve hareketli her türlü araç işyerinden sayılır. Bir aracın işyerinden sayılabilmesi için işyerine belirli bir mesafede bulunması da gerekmez. Bu nedenle işyerinden uzakta olsa bile iş nedeni ile ayrı bir yerde bulunan araç, işyerinden sayılmaktadır¹⁶¹.

Sigortalının gidiş-gelişi için tahsis olunan araç işyeri kavramına dahil değildir. Nitekim bu doğrultuda Yargıtay sigortalının gidiş-gelişine tahsis olunan arabayı 506 sayılı SSK. açısından işyeri kavramı kapsamı içinde değerlendirmemiştir¹⁶². Ancak bu kararda bu aracı işyerinden saymazken, olayı toplu taşıma kavramı içine dahil etmek sureti ile toplu taşıma gibi münferit taşıma halinde meydana gelen kazayı da iş kazası olarak değerlendirmiştir.

Bu kararın karşı oy yazısında ise bunun SSK. m.11/A bendi “e” fıkrasında düzenlenen toplu taşıma kavramı içerisinde sayılamayacağı ifade edilmektedir. Ancak aracın işyeri kavramı içerisinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmekte, bu şekilde olayın SSK. m.11/A bendi “a” fıkrası doğrultusunda iş kazası sayılması gerekeceği ifade edilmektedir. Hatta araç iş gereği tahsis olunduğundan “b” fıkrası uyarınca dahi iş

¹⁵⁹ ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1998, s.52

¹⁶⁰ ÇENBERCİ, s.87

¹⁶¹ TAŞMAN, Bilgehan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1998, C.I, s.168

¹⁶² Yar. 10.HD., 03.02.1986 T., 1985/6312 E., 1986/462 K., karar için bkz. YELEKÇİ, s.234, Yargıtayın bu kararı ile Hürriyet Gazetesi genel yayın koordinatörü Çetin Emeç'in işyerine giderken kendisine münhasıran tahsis olunan araçta teröristlerce öldürülmesi olayını iş kazası olarak sayması aynı doğrultudadır. O olayda da Yargıtay toplu taşıma kavramını geniş yorumlamıştır. Kararla ilgili olarak bkz. aşa. s.42 vd.

kazası kabul edilebileceği ifade edilmektedir¹⁶³. Yine bu araçların işverenin mülkiyetinde bulunması da gerekmez. Bu nedenle araçlar, ister kira, isterse başka bir ilişkiye dayanılarak kullanılsın işyerinden sayılır¹⁶⁴.

İş mevzuatında asıl olan “işyerinde teklik” ilkesidir. Bir bütünlük oluşturan bu yerlerin hepsine hiçbir fark olmaksızın ilgili kanun hükümleri uygulanır. Bu nedenle işyeri kavramının içine giren herhangi bir yerde meydana gelen kaza iş kazası sayılır¹⁶⁵.

Bir sigortalının, işyerinden sayılan kamyon, vinç, traktör gibi araçlarda meydana gelen kazalar da işyerinde meydana geldiği için iş kazası sayılır.

Ancak işyeri kavramından asıl anlaşılması gereken sigortalının fiilen çalıştığı, esas işin görüldüğü yer anlaşılmalıdır. SSK.’nın 5. maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle eklentilerin işyerine dahil olduğu durumlarda, önemli olan kazanın sigortalının esas işini gördüğü yerde veya buranın dışında meydana gelse bile işin yürütümü ile ilgisi olması gerekir.

Bu doğrultuda işyerinde meydana gelse bile şahsi sebeplerle bir işçinin, diğer bir işçiyi yaralaması iş kazası olarak kabul edilemez. Çünkü işçilerin birbiriyle kavga etmesi, iş görmek amacıyla yaptıkları bir eylem değildir¹⁶⁶.

İşyerinde bulunma amacının rıza ile, iş sözleşmesinin öngördüğü edimi yerine getirme amacıyla, işyerinde bulunma amacını taşıdığı açıktır. Böyle bir amacı ve rızayı taşımaksızın işyerinde bulunulması halinde, geçirilen kaza iş kazası sayılmaz. Bu konuyla ilgili bir Yargıtay kararında işyerine tatil zamanında, rıza dışında sırf bir içki içmek maksadıyla girilmiş olması ve bu esnada kaza geçirilmiş olması halinde bu kazanın, iş kazası sayılmayacağı belirtilmektedir¹⁶⁷.

¹⁶³ ÇAKMAK, s.243 vd.

¹⁶⁴ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.48

¹⁶⁵ SÜZEK, Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, s.223

¹⁶⁶ BOZKURT, Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 1999, s.105

¹⁶⁷ Yar. 10.HD., 10.05.1983 T., 2308 E.,2482 K., karar için bkz. TEZEL/KURT, s.31

Yine iş süresi dışında işyerinde meydana gelen kaza da iş kazası sayılmaz. Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi bu kazanın iş süreleri içerisinde meydana gelmiş olması gerekir. Zira, işçi iş süresi içerisinde işverenin emir ve otoritesi altında çalışmaktadır¹⁶⁸. Ancak bu konudaki aksi görüşe göre işçinin işverenin emir ve otoritesi altında bulunması gerekmez.

İş Kanununun 66. maddesine göre bazı süreler iş süresinden sayılmaktadır. Gerçekte de işçi çalışmadığı halde işverenin emrinde bulunduğu için bu süreler farazi çalışma süreleri denir. Farazi çalışmaların neler olduğu, işçinin çalışmadığı halde kanunen çalışılmış sayılan ve günlük iş süresine dahil edilmesi gerekli durumlar, İş Kanununun 66. maddesi ile ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır¹⁶⁹. Örnek verecek olursak yer altı veya su altında çalışılan işlerde, yer altında çalışılan kuyu veya dehlizlere inmek ve çıkmak için geçen süreler, iş süresinden sayılır.

Bu süreler, işçinin günlük kanuni iş süresinden sayılır. Farazi çalışma sürelerinin içerisinde gerçekleşmiş olsa bile işyerinde meydana gelen kazalar, iş kazası sayılmalıdır. Kanunun düzenlemesinden çıkan sonuç, yalnız iş süreleri içinde değil, iş süresinden sayılan süreler içinde de meydana gelen kazaların iş kazası sayılması gereğidir¹⁷⁰.

İş Kanununun 70. maddesine göre hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışan işçiler, çalıştıkları işyerinde çalışma süresinde önce ve sonra da bir süre çalışmak zorundadırlar. Bu süreler zarfında işyerinde çalışmak zorunda kalan işçinin geçirdiği kazanın iş kazası olduğu şüphesizdir¹⁷¹.

Yine aynı şekilde fazla çalışma yapmak zorunda kalan işçilerin de geçirdikleri kazalar için de aynı durum söz konusudur. İşçilerin çalışma süreleri içerisinde vermiş oldukları ara dinlenmelerinde meydana gelen kazalar, işçi her ne kadar ara dinlenmesini

¹⁶⁸ EREN, s.18

¹⁶⁹ NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Ankara 1994, s.422

¹⁷⁰ EREN, s.19

¹⁷¹ EREN, s.20

işyerinde geçirmiş olsa bile iş kazası sayılmaz. Zira işçi bu süre zarfında işyerinde bulunmuş olsa bile işverenin emirlerini ifa etmemektedir. İşverenin işçi üzerinde bir hakimiyeti bulunmamaktadır¹⁷².

TİSGLK. m.42/son fıkrası “Grev ve lokavt süresince işçiler Sosyal Sigortalar Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam ederler” şeklindedir. O halde işçi grev (veya lokavt) süresince her türlü sigorta yardımlarından yararlanırlar. Grev veya lokavt, işçinin sigortalılık ilişkisini sona erdiren bir durum değildir¹⁷³.

Grevci işçilerin grev esnasında işyerinde uğradığı kaza iş kazası değildir¹⁷⁴. Türk Hukukunda işçinin, ücret alacağını almak için bile olsa, işyerine gidiş ve dönüşte grev veya lokavt esnasında meydana gelen kazanın iş kazası sayılamayacağı ileri sürülmektedir¹⁷⁵. Ancak bu işçinin işverenin çağırması üzerine ya da ücretini almak üzere geldiğinde, bu sırada geçirilen kaza iş kazası sayılacağı da ileri sürülmektedir¹⁷⁶.

Yıllık ücretli izinde bulunan bir sigortalının, işyerinde bulunduğu bir sırada meydana gelen bir kaza da iş kazası değildir. Ancak bu işçi, işverenin çağırması üzerine ya da ücretini almak üzere işyerine gelmişse, bu durumda geçireceği kaza iş kazası olarak nitelendirilebilir¹⁷⁷.

2. Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Kazaya Uğraması

İşçinin işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işini görmekte olduğu süre içinde meydana gelen kaza da iş kazasıdır. İşçinin sigortalının yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya başka bir görevle işverence gönderilmesi ve bu esnada kazaya uğraması yeterlidir. Önemli olan kazanın sigortalının otoritesi altındayken, onun emrini

¹⁷² EREN, s.20

¹⁷³ TUNCAY, A.Can, Toplu İş Hukuku I.B., İstanbul 1999, s.264

¹⁷⁴ BAŞBUĞ, s.67

¹⁷⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993, s.110

¹⁷⁶ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.274

¹⁷⁷ KAPLAN, s.84

ifa ederken geçirilmiş olmasıdır¹⁷⁸. Kazanın işyerinde gerçekleşmesi zorunlu değildir¹⁷⁹. Bu görev yerinin aynı veya başka bir şehirde ya da yabancı bir ülkede olması önem taşımaz¹⁸⁰.

Bu madde açısından ilk akla gelen trafik kazalarıdır. Gerçekten de trafik-iş kazaları bakımından SSK. 11/A maddesi “b” bendinde düzenlenen “işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla” ve “e” bendi “sigortalının işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında” meydana gelen kazalar önemli bulunmaktadır¹⁸¹.

Yargıtay, bu doğrultuda vermiş olduğu bir kararında görevli olarak Ankara’dan Samsun’a gitmekte olan bir uçağa binen ve uçağın düşmesi sonucu hayatını kaybeden işçinin mirasçılarının açmış olduğu davada, işçinin bu seyahati işverenin emir ve talimatı doğrultusunda yaptığı anlaşıldığından, bu seyahate dair sürenin iş süresi sayıldığını belirtmek suretiyle, SSK. m. 11’de ifade edilen “b” ve “c” fıkralarındaki durumun varlığından bahisle davanın iş kazası olduğunu kabul etmiştir¹⁸².

Başka bir olayda da Yargıtay, işveren vekili konumunda olan ve işveren tarafından her türlü işlerini takip etmekle görevlendirilen bir kimsenin trafik kazasına uğramış olduğu günde görevli olduğunun belirlenmesi halinde, bu kazanın görev ile ilgili olarak bir başka yere giderken kaza olması nedeniyle iş kazası olacağını belirtmektedir¹⁸³.

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işçinin kazaya uğraması, iş kazası sayılabilme açısından önemli bir şarttır. Bununla birlikte işveren kavramı da önemle incelenmesi gereken bir kavramdır. Özellikle alt işveren ve asıl işveren

¹⁷⁸ **KAPLAN**, s.85

¹⁷⁹ **AKIN**, s.31

¹⁸⁰ **TUNCAY**, s.53

¹⁸¹ **GÖKCAN**, Tahsin Hasan/ **KAYMAZ**, Seydi, Karayolları Trafik Kanununa göre Hukuki Sorumluluk, Tazminat- Sigorta- Rücu Davaları ve Trafik Suçları, Ankara 2005, s.491

¹⁸² Yar. 10.HD., 26.11.1976 T., 3850 E.,8128 K., karar için bkz. **KARAHASAN**, s.1029

¹⁸³ Yar. 10.HD., 23.10.1995 T., 7796 E., 8681 K., karar için bkz. **ERTÜRK**, s.123.

kavramları birlikte sözkonusu ise, bu ayrımın isabetli bir şekilde yapılması gerekmektedir.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmetin üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.

İş Kanunumuzun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca asıl işveren, o işyeri ile ilgili olarak alt işverenin işçilerine karşı, İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur¹⁸⁴.

Kanunda alt işveren-asıl işveren ilişkisi tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmıştır. Ancak bu kavramın ancak yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olarak asli ve yardımcı işlere dair olması aranmaktadır. Bunun dışında bir işverenden örneğin işyerinde bir ek bina yapımı ya da bina onarım işi alan işveren alt işveren olarak değerlendirilemeyecektir. Ayrıca işyeri gerekleri ve teknolojik nedenler de alt işveren kavramının varlığı için bulunması gereken koşullardır¹⁸⁵.

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinden söz edebilmek için işin bir bölümü alt işveren tarafından yerine getirilirken, işin diğer bölümünün asıl işveren tarafından kendi çalıştırdığı işçiler tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir¹⁸⁶.

Asıl işveren alt işverenle birlikte işçisine karşı sorumlu bulunmaktadır. Bu doğrultuda Yargıtay vermiş olduğu bir kararda bina işini yürüten asıl işverenin asansör montajını yapan alt işverenin işçisinin iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup olmadığının incelenmesi gerektiğini, ancak asıl işverene herhangi bir kusur

¹⁸⁴ ÇELİK, s.45

¹⁸⁵ ÖZMEN, Remzi, İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara 2004, s.21

¹⁸⁶ AKI, s.18

yükletilemese dahi asıl işverenin de alt işverenle birlikte sorumlu olacağını belirtmektedir¹⁸⁷.

Alt işverenin münhasıran asıl işverenden alınan işte çalışan işçisini, geçici ve kısa bir süre için başka bir işte görevlendirmiş olması, bu işçinin münhasıran işveren tarafından alınan işte çalışmış sayılmasını engellemez¹⁸⁸. Ancak bu işçi geçici görevde iken bir iş kazasına uğramış ise bundan asıl işveren sorumlu olmayacaktır. Asıl işverenin sorumluluğu bu süre zarfında bu işçi bakımından askıda bulunmaktadır¹⁸⁹. Bu doğrultuda örnek verecek olursak, alt işveren asıl işverenden aldığı asansör montaj işinde çalışan işçisini, geçici bir süre bir başka montaj işine göndermesi halinde bu işçinin diğer bir yerde geçirmiş olacağı iş kazası açısından asıl işveren sıfatı ile herhangi bir şekilde sorumlu olmayacaktır.

İşveren kavramı, geçici iş ilişkisi kurulması hallerinde de önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 7. maddesi uyarınca işverenin devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle işçiyi, holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir başka işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak koşuluyla başka bir işverene iş görme edimin yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olmaktadır. Geçici işveren işçiyi sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Asıl işverenin işçiyi gözetme borcu da devam etmektedir¹⁹⁰. İşveren olarak hem işçiyi geçici olarak çalıştıran işveren hem de asıl işvereni işçiyeye karşı sorumlu olmaktadır.

İşverenin tam olarak belirlenmesi iş kazası ile ilgili açılacak her türlü tespit davaları açısından önemli olduğu gibi, işverenin sorumluluğu açısından da önemli bulunmaktadır.

¹⁸⁷ Yar. 9.HD., 18.05.1999 T., 3208 E.,3311 K., karar için bkz. **EKONOMİ**, Münir, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002, s.31

¹⁸⁸ **CANBOLAT**, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s.68.

¹⁸⁹ **CANBOLAT**, s.69

¹⁹⁰ **ÖZMEN**, s.34

3. Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

Sigortalının başka bir yere gönderilmiş olması halinde bunun işle ilgili olup olmamasının bir önemi yoktur. Bu görevlendirmenin iş süresinin dışına taşması da mümkündür. Sigortalının, görevlendirildiği bir iş için yurt dışına giderken bindiği uçağın düşmesi halinde ölümü, iş kazası olarak değerlendirilmelidir. Ancak görevli olarak giderken dinlenmek için uğradığı bir gazinoda karıştığı kavgada ölmesi halinde iş kazasından söz edilemez. Zira burada işçi işverenin hakimiyet alanından çıkmıştır. Kaza ile görevlendirme arasındaki uygun illiyet bağı bu şekilde kesilmiş bulunmaktadır¹⁹¹.

Burada önemli olan kazanın, işçinin işverenin otoritesi altında iken meydana gelmesidir. Bu konuyu düzenleyen SSK. m.11/A c. bendinden de anlaşılacağı üzere sigortalının yürütülmekte olan iş veya başka bir görevle işverence gönderilmesi ve bu esnada kazanın meydana gelmesi yeterlidir¹⁹².

İşveren tarafından verilen görevin yapılan işle ilgili olup olmaması, olayın iş kazası olma niteliğini etkilemez¹⁹³. Uğranılan kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmamasına, ayrıca bu görevin yapılması için geçen sürede meydana gelip gelmediğine bağlı bulunmaktadır¹⁹⁴.

Ayrıca görevlendirilen işçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kaza anında görevlendirildiği işle ilgileniyor olması da gerekmez. Kanunun ifadesi bu şekilde bir sınırlandırma yapmamaktadır¹⁹⁵.

Bu doğrultuda Yargıtay vermiş olduğu bir kararında sigortalının görev ile bir başka yere gönderildiği ve ancak sigortalının bu görev ile giderken parka oturduğu

¹⁹¹ TUNÇOMAĞ, s.261

¹⁹² KAPLAN, s.85

¹⁹³ ERNAM, A.Nuri, Açıklamalı ve Uygulamalı S.S. Mevzuatı, Ankara 1990, s.138

¹⁹⁴ ERNAM, s.139

¹⁹⁵ AKIN, s.32

esnada patlayan bomba sonucu ölmesi olayında bu olayı iş kazası olarak kabul etmiştir. Kararına gerekçe olarak da olayın sigortalının görev ile başka bir yere gönderildiği zaman süreci içinde ortaya çıkmasını göstermektedir¹⁹⁶.

Yargıtay, sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda, boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde değerlendirmesinin doğal olduğunu belirtmiştir. Buna göre, sigortalı işçinin boş zamanlarında sinemaya gitmesi, kahveye veya eğlence yerlerine gitmesi mümkündür. Bu yüzden sigortalı işçiyi görevle ayrıldığı işyerinden, işyerine dönünceye kadar geçecek zaman içerisinde, işçinin normal yaşantı dahilinde kalmak kaydıyla tüm yaşantısını tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşer¹⁹⁷.

4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması

İş Kanununun 74. maddesi son fıkrası uyarınca ara dinlenmesinden önce veya sonra kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar da iş kazasıdır.

Kazanın yolda veya emzirme yerinde geçirilmiş olması sonucu değiştirmez. Bu hükmün insani düşüncelerle kabul edilmiş, sosyal içerikli, işçiyi koruma amaçlı kurallar olduğu açıktır¹⁹⁸.

İşyerine gelirken kaza geçiren sigortalı bu esnada emzirme iznini kullanmasından ötürü, iş kazası geçirmiş kabul edilecektir. İş Kanununun 66. maddesi “e” fıkrası uyarınca, emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilen süreler, iş süresinden sayılacağından, bu süre içerisinde meydana gelen kazalar da iş kazası sayılmaktadır¹⁹⁹.

¹⁹⁶ Yar. 10.HD.,13.10.1987 T., 5024 E., 5139 K., karar için bkz. ÇAKMAK, s.246

¹⁹⁷ Yar. 10.HD., 2.6.1983 T., 2601E., 3002 K., karar için bkz. ÇENBERCİ, s.120

¹⁹⁸ ÇENBERCİ, s.121

¹⁹⁹ ÇENBERCİ, s.120

5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Taşıtlarla İşin Yapıldığı Yere Toplu Olarak Getirilip Götürülmeleri Sırasında Kazaya Uğramaları

Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtlarla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında geçirdiği kazaların da iş kazası sayılacağı SSK.'nın 11. maddesinin “e” fıkrası ile düzenlenmiştir. Kanun metninde dikkati çeken unsur, “taşımının toplu yapılması” ifadesidir. Bu ifadeden açık bir şekilde anlaşılmaktadır ki, Sosyal Sigortalar Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanabilmesi için, sigortalıların işyerine toplu olarak getirilip götürülmeleri en önemli koşuldur.

Bunun yanı sıra kazanın iş kazası sayılabilmesi için bu hizmetin işverence sağlanması gerekir. İşçilerin taşınmasında işverenin taşımacı ile arasında herhangi bir hukuki ilişkisinin olmadığı durumlarda gerçekleşen kaza iş kazası olarak kabul edilemez²⁰⁰.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Hürriyet Gazetesi yazarı Çetin Emeç'in işine gitmek üzere kendisine tahsis edilen özel otomobile binip hareket edeceği sırada teröristler tarafından öldürülmesi olayını iş kazası saymıştır. Yargıtay bu sonuca varırken, SSK.'nın 11. maddesinin toplu ve münferit taşımalar arasında bir ayrım yapmadığını düşünerek, “çoğun içinde az da vardır” gerekçesine dayanmıştır.

Bu şekilde Yargıtay toplu taşıma kavramını geniş şekilde yorumlamış bulunmaktadır. Kararda, sigortalının gazetenin hem yazarı hem de genel koordinatörü olması ve mesai saatlerinin toplu taşımadan yararlanmasına imkan vermemesi karşısında, işverence tahsis edilen araçla işine götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelen olayın iş kazası sayılmamasının kanun koyucunun amacına aykırı düşeceği ifade edilmiştir. Zira amaç, işverenin aracılığıyla iş yerine getirilip götürülenlere güvence sağlamaktır. Bu konuda toplu ve münferit taşımalar arasında bir ayrım gözetilemeyeceği

²⁰⁰ AKIN, s.35

ve böyle bir ayrımın sosyal güvenlik ilkelerine aykırı düşeceği gerekçe gösterilmek suretiyle olay iş kazası sayılmaktadır²⁰¹.

Ancak varılan sonucun, kanunda açık bir şekilde ifade edilen “toplu olarak getirilip götürülme” kavramı ile bağdaşmadığı da açıktır. Yapılan yorum bu kavramın oldukça geniş bir şekilde yorumlanması olarak değerlendirilebilir.

Maddenin ifadesinden de anlaşılacağı üzere, iş kazası olarak değerlendirilme açısından sigortalının geçirdiği kazanın trafik kazası olması gerekli değildir. Bunun dışındaki kazalar da, madde kapsamında yer alır. Sigortalının servis aracına binerken elini kapıya sıkıştırması, araca açılan ateş sonucu yaralanması da iş kazası kavramı içerisinde değerlendirilebilir²⁰².

İşveren, sigortalıları toplu olarak götürüp getireceğini hizmet ya da toplu iş sözleşmesi ile taahhüt etmiş olabilir. Taşıma işin niteliğinden doğabileceği gibi, sosyal bir amaçla da yapılabilir. Her iki durumda da işçilerin uğradıkları kaza iş kazasıdır. Topluluk ifadesinden anlaşılması gereken en az iki kişidir²⁰³.

Kaza geçirilmesi halinde, aracın mülkiyetinin işverene ait olması gerekmez. İşveren, toplu taşıma işini bir taşıma sözleşmesi ile üçüncü bir kişiye bırakmış olması mümkündür. Çünkü taşıma işi kendisine bırakılan kişi, Borçlar Kanununun 100. maddesi anlamında işverenin yardımcı kişisi konumundadır²⁰⁴.

Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda, sigortalının servis beklerken geçirmiş olduğu kazayı da iş kazası olarak kabul etmiştir. Bu kazayı iş kazası olarak kabul ederken de, SSK.’nun 11. maddesindeki “götürme sırasındaki” sözcüklerini geniş yorumlamıştır²⁰⁵. Yargıtay, sigortalının işverence belirlenen yerde servis aracı

²⁰¹ Yar. 10.HD., 19.06.1992 T., 15658 E., 6893 K., karar için bkz., **ŞAKAR**, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul 2004, s.212

²⁰² **GÜZEL/OKUR**, s.206

²⁰³ **CAN**, s.174

²⁰⁴ **TUNÇOMAĞ**, s.261

²⁰⁵ Yar. 21.HD., 14.5.1996 T., 2674 E., 2738 K., YKD., Eylül 1996, s.1467

beklerken üçüncü kişiye ait aracın çarpması sonucu ölümünü, “e” bendindeki “götürülmesi sırasındaki“ sözcüklerinin sigortalıların işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere buldukları hazırlık dönemini de kapsar, şeklinde bir değerlendirmeye tabi tutmuş bulunmaktadır.

Ancak SSK. 11. maddesi A fıkrasının “e” bendi ile bu konuya “götürülüp getirilmeleri sırasında” ifadelerini kullanmıştır. Bu nedenle hükmün uygulanabilmesi için, kazanın sigortalıların topluca taşınmaları sırasında meydana gelmiş olması gerekir. Taşıma başlamadan önce veya bittikten sonra meydana gelen kazalar, iş kazası olarak değerlendirilemez. Yargıtay’ın yorum yolu ile hükmün açık ifadesine rağmen aksi bir sonuca ulaşması yerinde değildir²⁰⁶. Yargıtay’ın vardığı sonucun kanunun amacını aştığı açıktır. Böyle bir düşünce, kanunun koruma alanının nerede başlayıp nerede biteceğini belirsiz bir hale getirmektedir²⁰⁷.

Kanunda işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülme sırasında kazanın meydana gelmesi aranmakla, işveren tarafından dolmuş parası verilmek sureti ile evine dolmuşla gitmesi istenen işçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası sayılamayacağı Yargıtay tarafından belirtilmektedir²⁰⁸.

Toplu götürülme halinin sona ermesinden sonra meydana gelen kazalar ise iş kazası sayılmamalıdır. Bu nedenle bir fabrikada çalışan sigortalının vardiyasına gitmek için bindiği servis aracından yolun karşı tarafında inerek yaya olarak işyerine gittiği sırada, yolu geçerken uğradığı trafik kazasının, o anda taşıma hali sona ermiş olduğu için iş kazası sayılması mümkün değildir²⁰⁹.

²⁰⁶ SÜMER, Haluk Hadi, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Der., C.11, S. 4, s.10

²⁰⁷ TUNCA/ EKMEKÇİ, s.276

²⁰⁸ Yar. 10.HD., 25.01.1996 T., 181 E., 332 K., karar için bkz., ERTÜRK, s.122

²⁰⁹ ERNAM, s.142

Uygulamada birçok kez uğranılmış olan trafik kazalarının, iş kazası olduğunun tespitine ilişkin olarak bir ön dava açılmakta ve sonrasında SS. Kurumuna başvurulmaktadır²¹⁰.

IV. Sigortalının Bedence Veya Ruhça Zarara Uğraması

İş kazasından söz edebilmek için, sigortalının uğramış olduğu kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarar görmüş olması gerekir. Kaza sonucu uğranılan zararın dışarıdan görülmesi gerekli değildir. Vücut içerisinde gerçekleşen kanama ve kırılmalar da zarar olarak değerlendirilebilir²¹¹.

Uğranılan zararın en azından sosyal sigorta yardımlarının kurumca sağlanmasını gerektirecek nitelik ve derecede olması gerekir. Bu nitelikte olmayan önemsiz yaralar iş kazası sayılmaz. Örnek verecek olursak iş hayatında sıkça rastlanılan ufak tefek sıyrık ve çizikler iş kazası olarak kabul edilemez²¹².

Sigortalının uğramış olduğu bedensel zararların yanında ruhsal zararlar da iş kazası olarak değerlendirilebilir. Sigortalının geçirdiği ruhsal sarsıntı bu anlamda bir iş kazasıdır. Bunların dışında sigortalının uğradığı zarar, takma organ ve ortopedik araçlar dışında, sadece bir malvarlığı ise, bu zararlar iş kazası olarak kabul edilemez²¹³.

Vücut tamlığı kavramı geniş yorumlanmalı ve vücuda takılan yapay organ da, vücudun ayrılmaz bir parçası ise, bunların zarar gördüğü kazalar da iş kazası olarak kabul edilmelidir²¹⁴.

Bu bölümde anlatılan zarar, Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında zarar olup, zarar yalnızca sigortalının sağlık harcamaları ile kazanç kaybına ilişkindir. İş Hukuku

²¹⁰ GÖKCAN/ KAYMAZ, s.491

²¹¹ AKIN, s.38

²¹² GÜZEL/OKUR, s.207

²¹³ TUNÇOMAĞ, s.264

²¹⁴ GÜZEL/OKUR, s.208

anlamında iş kazasında ise, iş kazası sonucu uğranılmış olan bedensel ve ruhsal zararlar ile gelir kaybı ve ileride uğranılacak olan gelir kaybı da dahil bulunmaktadır²¹⁵.

§ 4. İŞ KAZASININ KURUMA BİLDİRİLMESİ VE KURUM TARAFINDAN SORUŞTURULMASI

I. İşverenin İş Kazasını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

Sosyal Sigortalar Kanununun 27. maddesine göre, işveren iş kazasını o yer yetkili zabıtasına derhal, kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içerisinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulmak suretiyle yapılmalıdır.

İşverenin bu maddeye göre bildirme yükümlülüğü, iş kazası niteliği taşıyan sosyal sigorta olaylarına ilişkin ve sınırlıdır. Şayet olay iş kazası niteliğinde değilse, işverenin bildirme yükümlülüğü de söz konusu olmamaktadır.

Maddede kullanılan “zabıta”, jandarma ve polis manasında kullanılmaktadır. İş kazasının meydana geldiği yerde, bu kolluk güçlerinden hangisi görevli ise, bildirim de oraya yapılmalıdır.

İşverenin bildirim yapma yükümlülüğü, öncelikle bir iş kazasının meydana geldiğini bildirmek gereğini ifade eder. İkinci olarak bildirim kanunun da öngördüğü şekilde yapılması gerekir. Bildirim gerçeğe uygun bir şekilde yapılmalıdır²¹⁶.

Kanun işverene iş kazası durumunda iki yükümlülük yüklemektedir. Bunlardan bir tanesi zabıtaya, diğeri ise kuruma bildirme zorunluluğudur. Kuruma bildirme yükümlülüğü, işçinin iş kazası sonucu bir takım yardımlardan yararlanması amacını taşıdığı kadar, işverenin kurum karşısındaki sorumluluğu açısından da önem taşımaktadır. Zabıtaya bildirmek ise olayın adli sonuçlarının da doğmasının mümkün

²¹⁵ AKIN, s.55

²¹⁶ CAN, s.300

olmasından kaynaklanmaktadır. Zira iş kazaları sonucu yaralanma veya ölme olabilir²¹⁷. İşveren, bir iş kazasının olması durumunda, bildiriği hem ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne hem de Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirmek zorundadır.

İş Kanununun 77. maddesinin 3. fıkrası ile de işyerinde meydana gelen iş kazası ile tespit edilecek meslek hastalığının en geç iki iş günü içerisinde işveren tarafından yazı ile bölge müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir. Görüldüğü üzere SSK.'nun 27. maddesinin 1. fıkrası ile İK.'nun 77. maddesinin üçüncü fıkrası kuruma yapılacak bildirim açısından çifte bir başvuru zorunluluğu öngörmektedir.

Bildirim kurumca yapılacak haber verme kağıdı doldurularak yapılmasının amacı, işverene kolaylık sağlanması olduğu kadar, iş kazası konusunda kurumca elde edilmesi gereken bilgilerin kuruma eksiksiz bir şekilde bildirilmesinin de sağlanmasıdır.

Bu nedenle, işverenin bu haber verme kağıdı yerine, başka bir şekilde yapmış olduğu bildirim kabul edilemez. Ancak haber verme kağıdındaki bütün bilgileri içeren bir form, sırf şekle uygun değil gerekçesiyle reddedilmelidir. Önemli olan kurumca hazırlanan örnek haber verme kağıdına uygunluktur²¹⁸.

Bildirim bizzat yapılması gerekir. Bu nedenle PTT aracılığıyla yapılan bildirim kabul edilmeyecektir. Zira bu şekilde yapılan bildirimde hem süre kaybı olma hem de bildirim ilgili kurumda kaybolma ihtimali vardır. Ancak süresinde kuruma ulaşması durumunda bu yoldan yapılan bildirim de geçerli kabul etmek gerekir²¹⁹.

SSK.'nun 27. maddesinin 2. fıkrasına göre işverenin kasden veya ağır ihmali sonucu, iş kazasını usulüne uygun bildirmemesi yüzünden doğan ve ileride doğacak

²¹⁷ CAN, s.301

²¹⁸ ÇENBERCİ, s.207

²¹⁹ ÇENBERCİ, s.257

Kurum zararlarından işveren Kuruma karşı zorunludur. Burada ağır kusura dayanan özel bir sorumluluk hali öngörülmektedir²²⁰.

II. Sigortalının İş Kazasını İşverene Veya Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

Sigortalı da uğradığı iş kazasını en geç kazadan sonraki iki gün içinde işverene veya kuruma bildirmekle yükümlüdür (SSK.m.17/1). Sigortalının önünde iki seçenek bulunmaktadır. Kuruma bildirebileceği gibi, işverene de bildirebilir. Ancak sigortalının bu yükümlülüğü yerine getirmemesi halinde uygulanacak müeyyide kanunda belirtilmemiştir²²¹.

III. İş Kazasının Sosyal Sigortalar Kurumu Tarafından Soruşturulması

SSK.'nın 29. maddesinde, haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse kurum tarafından araştırma yapılabileceği ve bu soruşturma sonunda haber verme kağıdında yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşıldığı takdirde, kurumca bu olay için yersiz olarak yapılan masrafların işverenden alınacağı düzenlenmiş bulunmaktadır. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasına göre genel hükümlere göre kovuşturma yapılacağı da belirtilmektedir.

Herhangi bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda, kurum yetkili kılındığından, gerek sigortalılar, gerekse kurum menfaatleri açısından, bütün kazaların değil, sadece şüpheli görülen ve tereddüt edilen vakıalar ile ölüm veya maluliyetle sonuçlanan ve dolayısıyla kuruma büyük mali yük getiren iş kazalarının araştırılması cihetine gidilmesi gerekmektedir²²².

²²⁰ TUNCA/ EKMEKÇİ, s.252

²²¹ ŞAKAR, s.145

²²² CAN, s.305

Kurumca gerek görülmesi halinde, ilgili Cumhuriyet Savcılığından da iş kazası hakkında bilgi alınabilecektir.

İşverenin iş kazasını bildirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde cezai yaptırım da öngörülmüştür. Kurum bildirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene SSK. m.140/B gereğince yazılı uyarıda bulunur, işveren uyarıya rağmen 15 günlük süre içerisinde bu yükümlülüğünü yine yerine getirmezse, işverenin anılan madde uyarınca cezalandırılması durumu ortaya çıkar.

İşverenin düzenleyip kuruma verdiği haber verme kağıdı özel belge niteliğinde olduğu için bunun gerçeğe uymayan bilgilerle doldurulmuş olması halinde özel belgede sahtecilik suçu oluşabilir²²³. İşveren haber verme kağıdını bizzat doldurmuş olmasa bile, eğer belgenin yanlışlığını bilerek kuruma vermişse, işveren açısından 5237 sayılı TCK. m. 204'de öngörülen sahte özel belgeyi kullanma suçu meydana gelir.

İş kazası ve meslek hastalığı üzerine yapılacak denetimler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 14.03.1984 tarih ve 1984/10 sayılı İş Teftiş Kurulu ile Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün Koordinasyonuna ilişkin genelge hükümleri uyarınca yapılır.

İş kazası maluliyet ya da ölümle sonuçlanmışsa, sigorta müfettişleri tarafından yapılacak soruşturma sonucunda bir rapor düzenlenir. Bu raporda ilgili kişiler, olayın yeri ve meydana geliş biçimi, tanık ifadeleri ile olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı belirtilmelidir²²⁴.

Yine 506 sayılı Kanununun 26. maddesinde söz konusu edilen iş kazasının meydana gelişinde kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketinin veya suç sayılır bir eyleminin bulunup bulunmadığı, iş kazasının oluşumunda sigortalının kastı veya kusurunun bulunup bulunmadığı, üçüncü kişinin kastı veya kusurunun olup olmadığı, iş kazasının oluşumunda sigortalının SSK.

²²³ ÇENBERCİ, s.260

²²⁴ SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s.137

m.110. anlamında kastı veya suç sayılır bir hareketinin bulunup bulunmadığı ve iş kazasına uğramış bulunan sigortalının aynı kanunun 111. maddesi kapsamında değerlendirilebilecek bağışlanamaz bir kusurunun olup olmadığı hususlarının araştırılması gerekir²²⁵. Ayrıca işçi ve işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı da bu madde de düzenlenmiş bulunmaktadır²²⁶.

İş kazası gerçekleştiğinde kurum, olayı en kısa sürede sigorta müfettişi raporu ile birlikte İş Teftiş Kurulu Başkanlığına ilgili genelgenin 1. maddesi uyarınca intikal ettirir. Olay iş güvenliği müfettişleri tarafından en kısa sürede ve program dışı incelenir.

Yapılan incelemenin sonucunda işverenin, işçinin ve varsa üçüncü kişilerin iş kazasının oluşumundaki kusur oranlarını saptarlar. Olayda kaçınılmazlık söz konusu ise bunun da oranı raporda gösterilir. Ancak iş güvenliği müfettişlerinin görevi sadece bunlardan ibaret değildir. İş güvenliği müfettişleri tarafından yapılan denetim, başkaca iş kazalarının meydana gelmemesi için alınması gereken önlemlerin de ortaya konmasıdır.

Ölüm ve maluliyetle sonuçlanmayan iş kazalarında ise ilgili genelgenin 5. maddesine göre iş kazaları ÇSGB. Bölge Müdürlüklerince, Grup Başkanlıklarına intikal ettirilecektir. İş güvenliği müfettişleri programları gereğince işyerine gittiklerinde bu kazaların soruşturması yapılmayacak ancak kazanın oluş nedeni ile bir daha meydana gelmemesi için uygulanması gereken tedbirler aldırılacaktır²²⁷.

²²⁵ ERNAM, s.163

²²⁶ İşçi ve işverenin sorumluluğunda kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı şeklindeki düzenleme 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa 29.07.2003 tarihli ve 4958 sayılı Kanunun 28. maddesi ile eklenmiştir. Bu şekilde işverenin sorumluluğunun hukuki temeli açıklığa kavuşturulmuştur.

²²⁷ SÜZEK, s.138

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

§ 1. GENEL OLARAK

Meslek hastalıklarını ortaya çıkaran nedenler, iş kazalarını ortaya çıkaran nedenlerle aynıdır. Temelinde sanayileşme ve bunun ortaya çıkardığı yeni üretim biçimleri yatmaktadır Ayrıca çalışanların eğitimsizliği, bilgisizliği, yorgunluk ve dikkatsizlikleri, koruma araçlarının kötü ve yetersiz oluşu, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırılık, talimatlara uymama ve gerekli önlemleri almadan işe başlama da nedenler arasında sayılabilir²²⁸.

Ülkemizde 2004 yılında toplam 834 işçi meslek hastalığına tutulmuştur. Bu meslek hastalıklarının 4'üne kadın işçilerin tutulduğu meslek hastalıkları iken, geri kalan 830 tanesine ise erkek işçiler maruz kalmıştır. Bu meslek hastalıkları sonucu 2 erkek işçi hayatını kaybetmiştir. Ayrıca 272 erkek işçiye de sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır²²⁹.

En fazla meslek hastalığı “sanatkarlar ve ilgili işlerde” çalışanlarda görülmüştür. Toplam 181 adet meslek hastalığı meydana gelirken, bu başlık altında en fazla meslek hastalığı maden çıkarımı ve inşaat ile ilgili işlerde çalışan sanatkarlarda 150 adet olarak meydana gelmiştir. Bu kazaların yalnızca 1 tanesi kadın işçilerin maruz kaldığı kazalardır. Bunun hemen arkasında ise toplam 25 adet metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışanlarda görülmüştür²³⁰.

Meslek hastalıklarının oluşuma en fazla yol açan sebep 131 kez olmak üzere, “slikoz ve sliktuberküloz” başlığı altında toplanan sebeplerdir. Kurşun ve kurşun

²²⁸ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.268

²²⁹ SSK., 2004 Faaliyet Raporu

²³⁰ SSK., 2004 Faaliyet Raporu

tozları 129 kez, Fenol, Tiofenol, bunların Homologları ve Halojenli türevleri ise 20 kez olmak üzere meslek hastalığına yol açmıştır²³¹.

Meslek hastalıkları da, iş kazaları gibi işçilerin çalışmaması sonucunu doğurduğundan ülkemiz adına olumsuz bir duruma yol açmaktadır. Gerçekten de meslek hastalıkları sonucunda 2004 yılında geçici iş göremezlik sürelerinin toplamı 11.748 saat olarak belirlenmiştir. Aynı süre 2003 yılında ise 9.893 saat idi²³².

§ 2. TANIMI

Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde sürekli çalışma, bu işkolunda çalışan işçide, yaptığı işten kaynaklanan birtakım hastalıklara yol açabilir. Bu yüzden meslek hastalıkları ülkemiz sosyal güvenlik sistemince sosyal bir risk olarak kabul edilmiştir²³³.

Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak bütünüyle mesleki niteliktedir. Bütünüyle bir mesleğe dair yapılan çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkar. Zira, sigortalının sırf bir meslek dalında çalışması sonucu, belirli bir ruh ve beden arızasına uğraması kuvvetli bir olasılıktır²³⁴.

Pozitif hukukumuz, Sosyal Sigortalar Kanunu ile meslek hastalığını bir sosyal risk olarak kabul ederken, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu ile de işverenin meslek hastalıklarından doğacak sorumluluğu düzenlenmiştir.

Meslek Hastalığı, gerek İş Kanununda gerekse Borçlar Kanununda tanımlanmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, öncesinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu gibi işçilerin korunması yükümlümünü işverene yüklerken, nelerin meslek hastalığı olduğu konusunda bir düzenleme getirmemiştir. Borçlar Kanununda da aynı

²³¹ SSK., 2004 Faaliyet Raporu

²³² SSK., 2004 Faaliyet Raporu

²³³ GÜZEL/OKUR, s.212

²³⁴ ÇENBERCİ, s.123

şekilde bir tanım yapılmaksızın sadece işverenin sorumluluğu yönünden bir düzenleme yapılmış bulunmaktadır²³⁵.

Meslek hastalığının tanımı SSK. ile yapılmıştır. SSK. m.11/B, meslek hastalığını ayrıntılı bir şekilde tanımlamıştır. Bu tanıma göre, “meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütme şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık halleridir”²³⁶.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 62. maddesi de meslek hastalığını, “sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri” olarak tanımlamıştır.

Meslek hastalığından söz edebilmek için, yalnızca vücudun fiziki bütünlüğüne yönelik hastalık ve arıza halleri değil, ruh ve sinir sisteminde meydana gelen arızalar da dikkate alınmaktadır. Önemli olan bu hastalık ve arızanın yapılan iş nedeniyle ortaya çıkmasıdır²³⁷.

İşçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine veya yürütme şartlarına göre tekrarlanan harici bir nedenle maruz kaldığı, bedeni veya ruhi arızaya meslek hastalığı denir²³⁸.

Meslek hastalığı, kural olarak mesleki bir faaliyet sonucu uzun bir zaman parçası sonucunda işçinin sağlığının bozulmasını anlatır. Hastalık bir sonuçtur. Belli bir zaman dilimi içerisinde sonuç doğurur²³⁹. Burada daha çok söz konusu olan hastalıklar, belirli bir işkolunda çalışan işçilerin, diğer işkollarında çalışan işçilerden daha yüksek derecede maruz kaldıkları etkenler dolayısıyla ortaya çıkan hastalıklardır²⁴⁰.

²³⁵ **ULUSAN**, s.80

²³⁶ **TUNÇOMAĞ**, s.262

²³⁷ **DEMİRCİOĞLU**, s.142

²³⁸ **EREN**, s.23

²³⁹ **KILIÇOĞLU**, s.125

²⁴⁰ **TUNÇOMAĞ**, s.262

Gerçekten de her işkolunda o işkoluna özgü bir kısım meslek hastalıkları vardır. Örneğin, toz yoğunluğunun fazla olduğu işyerlerinde çalışan işçilerde daha çok akciğer ve solunum rahatsızlıkları görülürken gürültülü işyerlerinde çalışan işçilerde daha çok işitme kaybı ve sağırlığa rastlanılır²⁴¹. Dünyada meslek hastalıklarına en fazla kirleticiler neden olmaktadır²⁴². Bunlar kömür tozu, silika, asbestos ve berilyum gibi etken maddelerdir.

SSK. m.11/B ile farklı bir düzenleme daha getirmiştir. Kanuna göre saptanan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağına Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu karar verecektir. Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere, meslek hastalığı, ilgili tüzükte yer alan hastalıklardan biri ya da bu listede yer almıyorsa yukarıdaki şekilde meslek hastalığı olduğu saptanan hastalıklardır²⁴³.

İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığının da tespiti hukuki bir meseledir. Hakim, bunu herhangi bir şekilde bilirkişiye başvurmaksızın kendisi tespit etmekle yükümlüdür. Ancak burada iş kazasından farklı bir durum vardır. Bu durum kendisini liste dışında kalan bir hastalıklarda göstermektedir. Doğacak uyuşmazlıklarda SSYSK. karar vermektedir²⁴⁴.

Ayrıca bir hastalığın meslek hastalığı sayılması SSK.'nunda öngörülen yardımlar açısından önem kazanmaktadır. İşverenin sorumluluğu açısından işveren Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı SSK.'nun 26. maddesi ile sınırlı iken, işçiye karşı hem Borçlar hem de İş Kanunu açısından sorumlu bulunmaktadır. Bu nedenle meslek hastalığı sayılmadığı halde bir hastalıktan iş hastalığı olarak söz edilebilir²⁴⁵.

²⁴¹ TUNCA Y, s.227

²⁴² KILIÇOĞLU, s.125

²⁴³ ULUSAN, s.80

²⁴⁴ ÇENBERCİ, s.126

²⁴⁵ KILIÇOĞLU, s.128

§ 3. UNSURLARI

I. Sigortalı Olma

Bir kişi ancak SSK.'nın 2.maddesi anlamında sigortalı ise, meslek hastalığı sigortasından faydalanabilir. Meslek hastalığı sigortasından faydalanma açısından sigortalı olmak bir ön koşuldur.

Sigortalı olmak yeterlidir. Ayrıca belirli bir süre prim ödemiş olmak gerekmez. Meslek hastalığı sigortası kısa vadeli sigorta türlerindedir. İşçi sigortalılık niteliğini kazandığı andan itibaren meslek hastalığı sigortasının koruması altına girmektedir.

SSK.'nın 2. maddesi anlamında sigortalı olmayan kişiler meslek hastalığı sigortasından faydalanamaz. Yukarıda SSK. anlamında sigortalı olan kişiler ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu nedenle bu kısımda herhangi bir açıklama yapılmaksızın sadece oraya atıf yapmakla yetinilecektir²⁴⁶.

II. Bir Hastalık Olmalı

1. Harici Bir Sebep

Meslek hastalığının ortaya çıkmasındaki etken unsurun harici bir sebep olması gerekmektedir. Buradaki dış etken kavramı ile, tıp biliminin verilerine göre belirli kişi ya da kişilerin yaptıkları iş nedeniyle, başka kişilerden daha çok maruz kaldıkları özel etkenler kastedilmektedir²⁴⁷.

Ülkemizde en çok görülen meslek hastalığı, pnömokonyoz'dur. Bu hastalığın sebebi taş ve kömür tozlarının teneffüs edilmesidir. İşçinin vücuduna teneffüs yoluyla giren yabancı maddeler, harici bir sebep olarak bu hastalığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Başka bir deyişle bu hastalık işçinin kendi bünyesinden kaynaklanan bedeni veya ruhi bir sebep dolayısıyla oluşmamaktadır²⁴⁸.

²⁴⁶ Bu konu hakkında geniş bilgi için bkz. yuk. s.24 vd.

²⁴⁷ ULUSAN, s.81

²⁴⁸ EREN, s.24

Asbest, arsenik, nikel ve kromat sanayisinde çalışan insanlarda ise bronş kanserine daha sık rastlanmaktadır. Çalışma şartlarında direkt radyasyona maruz kalmak da etyolojik sebepler arasındadır. Bronş kanserinin sebebi yukarıda sayılan toksit maddelerin inhalasyonudur²⁴⁹.

Yine kömür madenlerinde çalışan sigortalıların maruz kaldıkları, silikoz, Antrekozis ile tütün işletmelerinde çalışanların maruz kaldıkları tabakoz hastalığı gibi hastalıklar da yaygın görülen meslek hastalıklarıdır. Batakılık kurutma işinde çalışan kişilerde görülen sıtma hastalığı ile hayvanlarla uğraşan işçilerde görülen şarbon hastalığı da işin nitelik yürütümünden kaynaklanan meslek hastalıklarıdır²⁵⁰.

Bir başka meslek hastalığı da bisinoz adı verilen ve özellikle dokuma sektöründe çalışan işçilerde görülen bir hastalıktır. Bisinoz, pamuk elyaf, yaprak ve tohumlarının tozlarının yol açtığı alerjik bir meslek hastalığıdır. Bu hastalık sonucu işçilerde kronik bronşit, anfizem, akciğer yetmezliği gibi hastalıklar görülebilir²⁵¹.

2. Uzun Bir Zaman Parçası İçinde Meydana Gelme

Meslek hastalığı zaman içinde oluşmaktadır. Zaman içinde oluşma, hastalığın vücudu gittikçe artarak etkilemesi demektir. Bu iş kazası ile meslek hastalığını birbirinden ayıran en önemli unsurdur. Bir işçinin başına sert bir cismin çarpması sonucu sağır olması ile gürültülü bir ortam içinde uzun süre çalışma sonucu işitme kaybına uğrama örneğinde, bu husus daha iyi gözlemlenmektedir²⁵².

İş kazasında derhal veya kısa bir zaman parçası içerisinde meydana gelen zarar verici bir olay söz konusu iken, meslek hastalığında mesleki faaliyet sonucu uzun bir zaman parçası içerisinde meydana gelen sağlık bozulması söz konusu olmaktadır²⁵³.

²⁴⁹ ÖZTÜRK, Adnan/KESKİN, Ahmet, Diş Hekimliğinde Tıbbi Sorunlar, Ankara 1995, s.117

²⁵⁰ ÇAKMAK, s.238

²⁵¹ EREN, s.26

²⁵² ULUSAN, s.81

²⁵³ TUNÇOMAĞ, s.262

Meslek hastalığını doğuran dış etken, bünyeye yavaş yavaş etki eder. Bu etken maruz kalındığı süre zarfında yinelenmelidir. Böylelikle zaman içinde tekrarlanmak suretiyle sürmekte olan hastalık, sakatlık veya ruhsal bir arıza hatta ölüm olayına yol açar.

Benzenli maddelerin kemik iliği yetersizliği, lösemi ve hatta akciğer kanserine yol açması, karbon sülfürle çalışılan yerlerin üreme bozukluklarına yol açması, gürültülü işyerlerinin sağırlığa neden olması gibi durumlarda hastalık birdenbire değil, belirli bir süreç içinde varlığını duyurur²⁵⁴.

Meslek hastalığının bu özelliği nedeniyle oluşma anını tespit etmek kolay değildir. Yargıtay 10.HD. 21.1.1991 T., 1990/11862 E., 1991/40 K. nolu kararında, meslek hastalığını tespit eden rapor tarihinin, hastalığın çıkma anı olarak kabul edilemeyeceğini, hastalığın oluşma anının tıbben tespiti gerektiğini belirtmektedir. Zira meslek hastalığının ortaya çıkma anı, tespit edilenden çok önce olabilir. Bu açıdan rapor tarihinin, meydana çıkma anı olarak kabul edilmesi isabetsizdir. Bu durumda yapılması gereken meslek hastalığının çıkma tarihinin tıbben tesbiti ve bu amaçla durumun Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulundan sorulmasıdır²⁵⁵.

Meslek hastalığının oluşma anı özellikle SSK. m.99/1.'de öngörülen zamanaşımı hususunda önem taşımaktadır. Bu maddeye göre meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan gelirler, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğramaktadır.

Ancak burada zamanaşımının başlangıç tarihini meslek hastalığının oluşma anı değil, meslek hastalığının tespit tarihi olarak değerlendirmek daha isabetli olacaktır. Zira işçinin meslek hastalığı halinde meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmesi için sigortalının çalıştığı işte veya işyerinde meslek hastalığına tutulduğunun ilgili

²⁵⁴ GÜZEL/OKUR, s.214

²⁵⁵ Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991, İstanbul 1993, s.190

Sosyal Sigortalar Kurumu Meslek Hastalıkları Hastanesince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı belgelerle tespit edilmesi gerekmektedir.

4958 sayılı Kanun ile SSK. m.18 yukarıda belirtilen şekilde değiştirilmeden önce ise işçinin meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmesi için hastalığının hekim raporu ile saptanması yeterli görülmekte idi²⁵⁶. Bu tespitin ilgili tarafından yaptırılması ise on yıllık genel zamanaşımına tabi olmalıdır.

3. Tekerrür eden bir sebep

Meslek hastalığını ortaya çıkaran etken tekerrür etmelidir. Bundan maksat, hastalığa yol açan olayın birden fazla olmak üzere müteaddit defalar meydana gelmesidir. İş kazası ile meslek hastalığını ayıran en önemli unsur da budur.

İş kazasında tek bir defada ve aniden meydana gelen bir dış etken dolayısıyla işçi zarara maruz kalırken, meslek hastalığında işçi devam eden bir süreç içerisinde tekerrür eden bir sebep dolayısıyla meslek hastalığına tutulmaktadır. İşçinin maruz kaldığı bedeni veya ruhi zararın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için, bunun nedeninin tekerrür eden bir harici sebebinin olması gerekir²⁵⁷.

Nitekim SSK.'nun 11.maddesinin “B” fıkrası ile de “tekrarlanan bir sebeple” ifadesi kullanılarak bu hususa işaret edilmiş bulunmaktadır. Bu duruma örnek olarak gerekli tedbirlerin alınmadığı bir ocakta kömür çıkaran bir işçinin tozlu havayı aylar boyunca soluması sonucu pnömokonyoz hastalığına tutulması gösterilebilir²⁵⁸.

III. Uygun İliyet Bağı

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak bütünüyle mesleki niteliktedir. İş kazasının yapılan işle ilgili olması şart olmadığı halde, meslek hastalığının yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması gerekir. Meslek hastalığı işçinin belirli bir meslekle uğraşması sonucu, o işin nitelik ve yürütüm şartlarının doğurduğu bir sakatlık veya

²⁵⁶ ALDEMİR, Ahmet, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, s.14.

²⁵⁷ EREN, s.26

²⁵⁸ EREN, s.26

hastalıktır. Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı işyerinin şartları ve durumuyla da ilgili olabilir²⁵⁹.

Meslek hastalığı ile sigortalının faaliyeti arasındaki nedensellik bağının borçlar hukukunda olduğu gibi uygun nedensellik bağı biçiminde gerçekleşmesi gerekir. Uygun nedensellik bağı, meslek hastalığının zararı doğuran faaliyete uygun olduğu, o faaliyetin uygun bir sonucu olduğu durumlarda vardır. Zarar, normal şartlarda faaliyetin beklenilmeyecek bir sonucu ise uygun nedensellik bağından söz edilemez²⁶⁰. Buna göre işyerinde ya da eklentilerinde yapılan bir faaliyet sonucu zarar doğmuş olduğu takdirde illiyet bağının varlığı sözkonusu olacaktır. Buradaki illiyet sebep-sonuç bağlantısıdır²⁶¹.

SSK.m.11/B fıkrasının ikinci paragrafında hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı normatif olarak düzenlenmiştir. Bu maddede hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı yasal olarak saptanacağı da belirtilmiştir. Aynı kanunun 135/A-f maddesi hükmü gereğince de “Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık İşlemleri Tüzüğü” hazırlanmıştır.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğüne göre meslek hastalıkları, hastalığı meydana getiren etkenlere göre beş ayrı grupta incelenmiştir. Meslek hastalıkları, kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, Pnakakonyazlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar, fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları şeklinde bir gruplandırmaya tabi tutulmuştur²⁶².

SSK. m.11/B bendinin ikinci fıkrasında ise, kanuna göre saptanmış meslek hastalıkları listesinin dışında kalan hastalıkların meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağına, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun karar vereceği öngörülmektedir. Buna göre, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde belirtilen meslek hastalıkları dışında kalan bir hastalığın

²⁵⁹ TUNCAI/EKMEKÇİ, s.280

²⁶⁰ TUNÇOMAĞ, s.265

²⁶¹ KILIÇOĞLU, s.126

²⁶² CAN, s.176

meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı konusundaki ihtilafların incelenerek karara bağlanacağı karar merciidir²⁶³.

Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'nun kimlerden oluşacağı 506 sayılı Kanunun 129. maddesinde düzenlenmiştir. Bu kurulun kurulma amacı, konusunun ayrı bir uzmanlık alanı olmasıdır. Bu nedenle sosyal sigorta uygulamasından doğabilecek uyuşmazlıklarda, bu konuda yetkili ve bu işlerle özel olarak ilgilenebilecek ayrı bir organ olarak kurulmuştur.

Bu kurul devlet, sigortalılar ve işverenlerden oluşan bir hakem kurulu olarak düşünülmüş ve kurulmuştur. Kurulun görevleriyle, çalışma şekil ve esasları Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü ile düzenlenmiştir²⁶⁴.

Meslek hastalığının saptanması şayet bu hastalık liste dahilinde yer almakta ise, hukuki bir meseledir. Hakim bu konuda kendisi karar vermelidir. Bilirkişiye başvuramayacağı gibi, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunun görüşünü de alması gerekmez. Karar verirken sigortalının çalıştığı işyerinde gördüğü iş, oradaki çalışma koşulları, tutulduğu hastalık, yükümlülük süresi gibi verileri değerlendirmelidir. Sigortalının hastalığını tespit eden Sosyal Sigortalar Kurumu meslek hastalıkları hastanesince düzenlenecek usulüne uygun sağlık raporu ile dayanağı tıbbi belgeler hakim açısından önemli bir kaynaktır²⁶⁵.

Uygun illiyet bağının varlığı ilke olarak kabul edildiğinden, bir hastalık meslek hastalıkları listesinde yer almakta ise, başkaca bir araştırma yapılmaksızın meslek hastalığı olarak kabul edilir. Burada işçi lehine bir karine öngörülmüş bulunmaktadır. Ancak işçinin maruz kaldığı hastalık, bu listede yer almamışsa, hastalığın meslek hastalığı olduğunun ispatı işçiye aittir. İşçi ancak gördüğü işle, hastalığı arasındaki bağı ispat ettiği takdirde, hastalık meslek hastalığı sayılacaktır²⁶⁶.

²⁶³ **ULUSAN**, s.82

²⁶⁴ **ÇENBERCİ**, s.692

²⁶⁵ **ÇENBERCİ**, s.126

²⁶⁶ **KILIÇOĞLU**, s.127

Mahkeme böyle bir durumda, öncelikle sigortalının çalıştığı yıllar itibarıyla çalışmanın hangi ortamda ve ne şekilde yapıldığı, işin özellikleri ile iş koşullarının nelerden ibaret olduğunu saptamak amacıyla işyerine keşif yapacaktır. Yine açılan dava dosyasından başka rapor olup olmadığı davacıdan sorularak, tedavi kurumlarında önceden tedavi görüldüğü anlaşıldığı takdirde, bu kurumlardan da ilgili belgeler istenecektir.

Mahkemenin bundan sonra yapması gereken Kanunun 109. maddesi uyarınca SSYSK.'ndan bu hastalığın listede olmamakla beraber meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı sorulmasıdır. Meslek hastalığı niteliğinde ise, işyerinde çalışma ile meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığı incelenerek bir karar verilmesi gerekmektedir²⁶⁷. Nitekim bu doğrultuda bir Yargıtay kararında mahkemenin önce işin yürütüm şartlarını tespit etmesini, daha sonra ise maddi olguları göstermek suretiyle SSYSK.'ndan rapor istemesi gerektiği belirtilmektedir²⁶⁸.

SSYSK.'ndan rapor alınmasından sonra, bu rapora itiraz olunması halinde Adli Tıp Kurumundan rapor alınarak hiçbir kuşku ve duraksamaya yol açmayacak biçimde uyumsuzluk konusu hastalığın meslek hastalığı sonucu meydana gelip gelmediğinin saptanması gerekir. Yargıtay kararlarında itiraz halinde Adli Tıp Kurumundan rapor alınması gerektiği belirtilmektedir²⁶⁹.

Türk Hukukunda, birçok ülkedekinin aksine sınırlı liste sistemi uygulanmamaktadır. Bu nedenle listede sayılmasa da bazı hastalıkların meslek hastalığı kabul edilmesinin yolu açılmış olmaktadır. Ancak işçiye ispat yükü yüklenmiştir. Sınırlı liste sisteminde ise liste dışında kalan hastalığın, meslek hastalığı olduğu işçi tarafından ispat edilse bile, meslek hastalığı olarak kabul edilemez²⁷⁰. Örneğin İngiliz Hukukunda sınırlı liste sistemi uygulanmaktadır²⁷¹.

²⁶⁷ Çimento İşveren Dergisi, Kasım, 1995, C. 3, S. 6, s.25

²⁶⁸ Yar. 9.HD., 19.02.1968 T., 12332 E., 2036 K., karar için bkz., ÇAKMAK, s.239

²⁶⁹ Yar. 21.HD., 20.12.2005 T., 10692 E., 13514 K., karar için bkz Legal Hukuk Dergisi, Yıl 4, Sayı 38, Şubat 2006, s.556

²⁷⁰ EREN, s.30

²⁷¹ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.282

IV. Sigortalının Bedence Veya Ruhça Bir Zarara Uğraması

İş kazasında olduğu gibi meslek hastalıklarında da, meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalık sonucu geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması gerekir. Aksi takdirde bir zarar olmadığından bunun sonucunda gerçekleşen bir hastalıktan da söz edilemez. Bu hastalık hali geçici olabileceği gibi sürekli bir nitelik de taşıyabilir²⁷².

İşçinin meslek hastalığı nedeniyle sağlığı bozulmalı ya da daha önce var olan bozukluk daha da kötüleşmelidir. Ölümle ya da sürekli hastalık haliyle sonuçlanmayan kısa süreli rahatsızlıklar meslek hastalığı sayılmaz. Meslek hastalıklarının en önemli özelliği, uzun süre kalan rahatsızlık yaratan nitelikte olmasıdır²⁷³.

Meslek hastalıkları yalnız vücudun fiziki bütünlüğünü değil, ruh ve sinir sistemini de etkileyebilir. Meslek hastalığı işçinin ölümü sonucunu da doğurabilir. Ancak iş kazasından farklı olarak ölüm derhal değil, meslek hastalığının tedricilik niteliğinden dolayı belirli bir süre sonunda gerçekleşmektedir²⁷⁴.

SSK. m.11/B'de her ne kadar ölümden söz edilmemişse de, ölüm halinin de meslek hastalıkları kavramı içinde olduğu açıktır. Zira aynı kanunun 12. maddesinde, sigortalının ölümü halinde, hak sahiplerine ölüm sigortasından değil, meslek hastalık sigortasından gelir bağlanacağı ifade edilmektedir²⁷⁵.

²⁷² GÜZEL/OKUR, s.213

²⁷³ ULUSAN, s.82

²⁷⁴ EREN, s.27

²⁷⁵ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.284

§ 4. MESLEK HASTALIKLARININ SAPTANMASI YÖNTEMİ

I. Meslek Hastalıkları Listesi

Türk Hukukunda meslek hastalıkları pozitif bir düzenlemeye konu olmuş bulunmaktadır. Sosyal Sigortalar Kanunu ile hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan ne kadar bir süre içerisinde meydana gelmiş olması halinde meslek hastalığı olarak kabul edileceğinin çıkarılacak bir tüzük ile belirleneceği belirtilmektedir.

Kanunun belirttiği bu tüzük, “Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü” adı altında 26.05.1972 tarihinde çıkarılmıştır. Bu tüzük önce 12.11.1978 tarihinde, sonrasında ise 31.05.1985 tarihinde 1985/9529 sayılı kararname ile değiştirilmiştir. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğüne göre, kural olarak bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, bu hastalığın tüzüğe ekli meslek hastalıkları listesinde bulunması gerekmektedir (SSSİT. m.64)²⁷⁶.

Bu tüzük ile meslek hastalıkları beş gruba ayrılarak liste şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre meslek hastalıkları aşağıdaki gibi gruplara ayrılmış bulunmaktadır:

- a) Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları
- b) Mesleki cilt hastalıkları
- c) Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları
- d) Mesleki bulaşıcı hastalıklar
- e) Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları

Bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı konusunda dünyada iki sistem uygulanmaktadır. Bunlardan ilki hastalığın meslek hastalığı olduğunun işçi tarafından kanıtlanması usulü, ikincisi ise liste usulüdür.

²⁷⁶ GÜZEL/OKUR, s.214

Liste usulünde işçinin maruz kaldığı hastalığının meslek hastalığı olup olmadığını ispat etmek gibi herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Hastalığın listede yer alan bir hastalık olduğunun ispatı yeterlidir²⁷⁷.

Hukukumuzdaki sistem karma bir sistem olarak kabul edilebilir. Karma bir sistem olarak nitelendirilmesinin nedeni, bir kısım hastalıkların listede sayılmak suretiyle bunların ayrıca bir ispat yükümü öngörülmesinin meslek hastalığı olarak kabul edilmesi, bir kısım hastalıklarda ise işçinin hastalığının meslek hastalığı olduğunu ispatlaması gerekmektedir. İşçi, eğer hastalık listede yer almıyorsa bir ispat yükümü ile karşı karşıya kalmaktadır. Ancak bu husustaki teşhisin laboratuvar deneyleriyle de doğrulanması gerekir (SSSİT. m.65/2)²⁷⁸.

Bu liste, örnek verecek olursak, çimento yapımındaki işlerde aşağıdaki hastalıkları meslek hastalığı olarak kabul etmiştir:

- a) Dermatit, deride kuş gözü görünümünde ülserler
- b) Allerjik dermatoz ve dermatitler
- c) Konjüktivalarda ve üst solunum yollarında irritasyon
- d) Burun septumunda ülser ve perforasyon
- e) Özofazik, gastrit, mide ülserleri
- f) Bronş karsinomu
- g) Hemerozik nefrit, anüri
- h) Pramkanyoz

Yukarıdaki hastalıklar çimento işkolu açısından meslek hastalığı olarak kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu nedenle çimento işkolunda çalışan bir işçi sayılan hastalıklara maruz kalırsa, kanunda öngörülen yükümlülük süresini de aşmamak kaydıyla, hastalığının meslek hastalığı olduğu yönündeki karineden hareketle, meslek hastalığına tutulmuş kabul edilecektir²⁷⁹.

²⁷⁷ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.281

²⁷⁸ GÜZEL/OKUR, s.229

²⁷⁹ CAN, s.175

Listede yer alan ve yükümlülük süresi olarak adlandırılan süreler 3 gün ile 15 yıl arasında değişmektedir. Meslek hastalığı listesinde yer alan hastalıkların, ayrıca bu süre içerisinde meydana gelmiş olması da gerekmektedir. Bu noktadan hareketle, örneğin SSSİT. m.66'ya göre Pnömkonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının havasında pnömkonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yer altı ve yer üstü işyerlerinde toplam olarak en az 3 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bununla birlikte SSSİT. m.66'nın son fıkrasına göre bu 3 yıllık süre Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunun onayı alınarak indirilebilir²⁸⁰.

Meslek hastalığı işten ayrıldıktan sonra da ortaya çıkabilir. Böyle bir durumda sigortalının işten ayrılmasıyla hastalığın meydana gelmesi arasındaki sürenin, tüzükte o hastalık için öngörülen süreden fazla olmaması gerekir. Bu süreye yükümlülük süresi adı verilmektedir. Uygun illiyet bağının varlığı açısından yükümlülük süresi önemli bir unsurdur.

Yine yükümlülük süresi aşılmış olsa bile işyeri incelemesi ile herhangi bir hastalığın meslek hastalığı olduğu klinik ve laboratuvar bulgularıyla kanıtlanmışsa, yükümlülük süresi aşılmış olsa bile hastalık Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı olarak kabul edilebilir (SSSİT.m.63/2).

II. Listede Yer Almayan Hastalıkların Saptanması Yöntemi

Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinin son fıkrasında bu husus düzenlenmiştir. Buna göre tespit edilmiş hastalık listesi dışındaki herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı konusunda çıkan uyuşmazlıklar, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü 43/A maddesi ile de bu konuya değinilmiştir.

Kanunun öngördüğü durumun ortaya çıkması için öncelikle sigortalının geçirdiği hastalığın meslek hastalığı olduğunun, sigortalının ya da hak sahiplerinin başvurusu üzerine kurumca uygun bulunmaması gerekir. Bunun üzerine sigortalı ya da

²⁸⁰ GÜZEL/OKUR, s.215

ölümü halinde hak sahipleri Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvurarak meslek hastalığı iddiasında bulunabilirler²⁸¹.

Bu kurul yapılan başvuruyu inceleyerek bir sonuca bağlayacaktır. Eğer sigortalının geçirdiği hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilirse, uyuşmazlık bu aşamada bittiğinden, sigortalı ya da hak sahipleri meslek hastalığı sigortasından gerekli yardımları talep edebileceklerdir. Ancak kurul yapılan başvuruyu reddederse ortaya çıkacak durumu Kanun düzenlememiştir. Burada Kanun sigortalıya ya da hak sahiplerine başvurulabilecek bir kanun yolu öngörmemiştir. Bu durumda Yargıtay'ın 28.06.1976 T., 6 E. ve 4 K. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca iş mahkemelerine başvurulabilecektir.

İş mahkemesinde dava açması halinde ispat yükü sigortalıya ait bulunmaktadır. Sigortalı geçirmiş olduğu hastalığın meslek hastalığı olduğunu ispat etmekle yükümlüdür. Sigortalı meslek hastalıkları listesinde yer almayan hastalığının işin niteliği ve yürütümünden doğduğunu ispat etmek zorundadır²⁸².

Yargıtay'ın son yıllarda verdiği kararlara göre, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulmaksızın da İş Mahkemesine başvurulabilecektir. Bu durumda İş Mahkemesi yapacağı incelemeye esas olmak üzere önce Yüksek Sağlık Kurulundan sonrasında ise Adli Tıp Kurumundan görüş talep edecektir. Taraflarca herhangi bir itiraz olmadığı takdirde sadece Yüksek Sağlık Kurulunun Kararı ile mahkemenin bir sonuca varması mümkündür. Ancak taraflarca kuruldan alınan karara karşı bir itiraz olduğu takdirde, adli tıp kurumundan yeni bir rapor istenerek sonuca varılacaktır.

Adli tıp kurumundan rapor almak yerine özel muayene sonucu alınan doktor raporuna dayanılarak hakim karar veremez. Bu doğrultuda Yargıtay, adli tıp kurumundan rapor alınmadan verilmiş olan bir mahkeme kararını bozmuştur. Bozma

²⁸¹ GÜZEL/OKUR, s.216

²⁸² ULUSAN, s.82

kararında belirtilen şekilde adli tıptan rapor alınması gerektiği şeklinde karar vermiştir²⁸³.

Yargıtay 10. HD. bu görüşünü “davanın salt prosedür eksikliğinden dolayı reddolunması dava ekonomisine ve bu hususu öngören Anayasa kuralına ters düşer” gerekçesine dayandırmaktadır²⁸⁴.

III. Hastalığın Sosyal Sigortalar Kurumu Meslek Hastalıkları Hastanesince Usulüne Uygun Raporla Tespit Edilmesi

Meslek hastalığı genelde sigortalı, işyerinde çalışırken ortaya çıkmaktadır. Sigortalı işyerinden ayrıldıktan sonra da meslek hastalığına maruz kalabilir. Her iki durumda da sigortalının sosyal sigorta yardımlarından faydalanabilmesi için, hastalığın Sosyal Sigortalar Kurumu Meslek Hastalıkları Hastanesince sağlık kurulu raporu ve dayanağı belgelerle tespit edilmesi gerekmektedir

Kurumun gerekli incelemeyi yapabilmesi için meslek hastalığının kuruma bildirilmesi gerekir. Sosyal Sigortalar Kanununun 28. maddesine göre işveren, bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse bunu, öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde kuruma bildirmekle yükümlüdür. Sigortalı, Kuruma haber verme yükümlülüğünü örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları ile yerine getirecektir. Durumu SSK. 18. maddenin ikinci fıkrasına uyan kimse de, alacağı rapor ve gerekli belgelerle doğrudan doğruya Kuruma müracaat edecektir²⁸⁵.

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

²⁸³ ÇAKMAK, s.254

²⁸⁴ TUNCA/ EKMEKÇİ, s.283

²⁸⁵ CAN, s.303

gelmişse, sonrasındaki sigortalı çalışmada artmamışsa bu takdirde, sigortalı sosyal sigorta yardımlarından yararlanamaz.

Sigortalı işinden ayrıldıktan sonra meslek hastalığının ortaya çıkmasında, hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, iki şart aranmaktadır. Bu şartlardan ilki, ortaya çıkan hastalığın işin nitelik ve yürütümü ile nedensellik bağı içinde olması gerekir. Sigortalının, önceki işyerinden ayrılmadan önce çalıştığı işyeri meslek hastalığına neden olacak nitelikte olmalıdır.

Burada önemli olan işin genel niteliği değil, sigortalı işçinin çalıştığı işin niteliğidir. Zira işyerinin belli bir kesiminde yapılan çalışma meslek hastalığı doğurabilecek nitelikte iken, diğer kesiminde yapılan çalışmanın bu meslek hastalığını doğurabilecek nitelikte olmaması mümkündür²⁸⁶.

Diğer bir koşul ise, sigortalının işinden ayrılmasıyla meslek hastalığının ortaya çıkması arasında geçen sürenin, bu hastalık için Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğünde öngörülen süreden daha uzun olmaması koşuludur (SSK.m.18). İşten ayrılmada sürenin başlangıcı olarak alınacak zaman, işten hukuki değil, fiili olarak ayrılmanın gerçekleştiği andır²⁸⁷.

Yükümlülük süresinin başlangıcı işten ayrılma tarihi, sonu ise sağlık işlemleri tüzüğündeki listelerde belirlenen süredir. Meslek hastalığını tespit eden rapor tarihi, hastalığın ortaya çıktığı tarih olarak kabul edilemez. Meslek hastalığı rapor tarihinden çok önce meydana gelmiş olabilir²⁸⁸.

IV. İşverenin Meslek Hastalığını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

SSK. m.28'e göre işveren, sigortalı işçisinin meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse, bunu örneği kurumca hazırlanan haber verme kağıdı ile öğrendiği günden itibaren iki gün içinde kuruma bildirmekle

²⁸⁶ ÇENBERCİ, s.142

²⁸⁷ ÇENBERCİ, s.143

²⁸⁸ Yar. 10.HD., 16.02.1982 T., 1982/44 E., 1982/903 K., İstanbul Barosu Bilgi Arşivi

yükümlüdür. Bu sürenin başlangıcı meslek hastalığının ortaya çıkması değil, öğrenilmesi anıdır. İş kazasından farklı olarak olaydan sonraki iki gün değildir²⁸⁹.

İK. 77. maddesi ile de işverene tespit edilecek meslek hastalığını iki iş günü içerisinde ilgili bölge müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu 1475 sayılı İş Kanununda öngörülme bir düzenlemedir.

Bu yükümünü yerine getirmeyen veya haber verme kağıdında belirtilen bilgiyi kasten eksik veya kasten yanlış bildiren işveren hakkında SSK.'nın 27. maddesinin ikinci fıkrası hükmü uygulanır (SSK.m.28/II).

Haber verme kağıdındaki bilgiyi yanlış veya eksik bildiren işveren, ihmalinden sorumlu tutulmamıştır. İş kazasında ise meslek hastalığındaki bildirimden farklı olarak, işveren bu bildirim yaparken göstereceği ihmalinden de sorumlu tutulmuş bulunmaktadır (SSK.m.27/II).

İşveren meslek hastalığının bildiriminde sadece kasten yanlış ve kasten eksik bildiriminden sorumlu tutulmuştur. Bu açıdan işveren ihmali durumunda hem hafif hem de ağır ihmali sorumlu tutulmamaktadır. İşveren kasten yanlış veya kasten eksik bilgi vermediği sürece sadece bildirimde bulunmakla sorumluluktan kurtulmaktadır²⁹⁰.

Meslek hastalığını bildirmeyen işveren ise, kusursuz olsa dahi sorumludur. İşverenin bu durumda kusursuzluğunu ispat etmesi onu sorumluluktan kurtarmaz. Beklenmeyen haller ve imkansızlık durumu istisnadır²⁹¹.

SSK. 27. maddesinin ikinci fıkrasında “bu yükümünü yerine getirmeyen işveren” ifadesi kullanılmıştır. Buna göre kasten eksik veya kasten yanlış bilgi veren işveren gibi, bu yükümünü hiç yerine getirmeyen işveren de sorumlu olacaktır. SSK. 28.

²⁸⁹ BAŞBUĞ, s.106

²⁹⁰ ÇENBERCİ, s.262

²⁹¹ BAŞBUĞ, s.106

maddesinin birinci fıkrasında “İşveren, bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse, öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde kuruma bildirmekle yükümlüdür” ifadesi kullanılarak bu duruma işaret edilmiştir. Çünkü kasten eksik veya kasten yanlış bildiren sorumlu tutulurken, geç ya da hiç bildirim yapmayan işverenin sorumlu tutulmaması kabul edilemez²⁹².

Durumu 18. maddenin ikinci fıkrasına uyan sigortalı ise, alacağı hekim raporu ve gerekli diğer belgelerle birlikte doğrudan doğruya kuruma müracaat edecektir. Bu fıkraya göre işveren işten ayrılan sigortalıların tutulacağı meslek hastalığını kuruma bildirmek yükümünde değildir. İşten ayrıldıktan sonra meslek hastalığına tutulan sigortalılar kuruma bizzat başvurmak zorundadır. İşverenin, işten ayrılan sigortalının hastalığını öğrenmesi de bu durumu değiştirmez²⁹³.

Yine işverenin, iş kazasından farklı olarak sadece kuruma bildirim yapması yeterlidir. SSK.’nın 27.maddesinde olduğu gibi zabıtaya bildirim yapmakla yükümlü değildir. İşveren, sigortalının önceki işyerinde meydana gelse bile, kendi işyerinde çalışırken sigortalıda ortaya çıkan meslek hastalığını da kuruma bildirmekle yükümlüdür²⁹⁴.

Öğrenmenin kaynağı önemli değildir. İşveren sigortalının tutulduğu meslek hastalığını sigortalıdan, diğer işçilerden ya da İş Kanununa göre yapılan periyodik muayenelerden öğrenmiş olabilir.

Uyuşmazlık durumunda işverenin meslek hastalığını öğrendiğini ispat yükü, kural olarak kuruma aittir. Ancak dürüstlük kuralı göz önüne alınarak bir değerlendirme yapıldığı takdirde, işverenin meslek hastalığını öğrendiği kabul edilebilirse, aksinin ispatı işçiye ait olacaktır²⁹⁵.

²⁹² ÇENBERCİ, s.263

²⁹³ GÜZEL/OKUR, s.217

²⁹⁴ BAŞBUĞ, s.106

²⁹⁵ ÇENBERCİ, s.262

SSK.'nın 30.maddesine göre meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine kurumca inceleme doğrudan doğruya yapılacaktır. Kurumca yapılacak inceleme çok ayrıntılı bir inceleme olacaktır. Olayın SSK.'na göre meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı, şayet meslek hastalığı ise sigortalının bu meslek hastalığının oluşmasında SSK. 110 maddesi bağlamında kasdı veya suç sayılır bir eyleminin ya da aynı Kanununun 111. maddesi bağlamında bağışlanamaz bir kusurunun bulunup bulunmadığı araştırılacaktır.

Ayrıca işverenin SSK. 10. ve 26. maddeleri gereğince sorumluluğu da Kurumca araştırılacak hususlar içerisinde yer almaktadır. Bu araştırmada üçüncü kişilerin sorumluluğu da incelenecektir²⁹⁶.

İşveren, sigortalı ve üçüncü şahıslar Kurumun inceleme sonuçlarıyla bağlı değildirler. Mahkemeye başvurarak, itiraz ettikleri hususların değiştirilmesine yönelik dava açabilirler. Açılacak dava SSK. 134. maddesi gereğince yetkili iş mahkemelerinde açılacaktır.

İşveren kasdı bulunmamak kaydıyla, yapmış olduğu bildirim doğruluğunu garanti etmekle yükümlü tutulmadığı için, kurumun bildirim üzerine yapmış olduğu yersiz giderleri kuruma ödemekle yükümlü değildir. Fakat kurum genel hükümlere göre soruşturma açabilir²⁹⁷.

²⁹⁶ CAN, s.308

²⁹⁷ CAN, s.308

SONUÇ

İş kazasının tanımı pozitif hukukumuzda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yer almaktadır. Bu maddede uygulama alanı ile sınırlı bir tanım getirilmektedir. SSK.'nun 11. maddesine göre, iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda ya da sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere topluca götürülüp getirilmeleri sırasında yahut emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaylardır.

Doktrine göre ise iş kazası, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple ve aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu olaylardır.

SSK. 11. maddesinde iş kazalarının hangi hallerde olacağının sayılması yerine, iş kazası kavramının tüm unsurlarıyla açıklandığı açık bir tanıma yer verilmesi gerekmektedir. Ayrıca SSK. 26. maddesinde de işverenin sorumluluğu düzenlenirken iş kazası ve meslek hastalığı kavramları aynı doğrultuda açıklanmalıdır. Bu şekilde uygulamadaki farklılıklar ortadan kaldırılmış olacaktır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesi, sigortalı kavramından hareketle iş kazasının unsurlarını belirlemiştir. İşçinin sigortalı olması bir ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Sigortalı kavramı yürürlükte olduğunun aksine daha geniş bir kapsamda düzenlenerek sosyal güvenlik kavramı yaygınlaştırılmalıdır.

Sigortalıyı bedence veya ruhça zarara uğratan yahut ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelen, istenilmeyen, aniden ve tek bir defada meydana gelmiş olması gerekir. Yargıtay bu konuyla ilgili bir kararında sigortalının işyerinde intihar etmesini iş kazası saymıştır. Bu karara gerekçe olarak da SSK. 110. maddesini

göstermiştir. Ancak SSK. m.110 hükmüne ters bir anlam vererek, işyerinde intiharı dahi iş kazası saymak illiyet bağının yokluğu nedeniyle mümkün değildir.

Öncelikle sigortalının uğramış olduğu iş ile kaza, sonrasında kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması aranmalıdır. Uygun illiyet bağının varlığının aksinin ispatı halinde, bu olay iş kazası olarak değerlendirilmemelidir. İşyerinde meydana her olay, salt bu kazanın işyerinde gerçekleşmesinden dolayı iş kazası olarak değerlendirilmemelidir. Kanımızca bir olayın sadece işyerinde gerçekleşmiş olması, o olayın iş kazası sayılabilmesi için yeterli değildir. Sigortalının kendi isteği sonucu meydana gelen olaylar iş kazası kavramının dışında tutulmalıdır.

Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında geçirdiği kazalar, SSK. tarafından iş kazası olarak kabul edilmiştir. Ancak bunun için taşımanın toplu yapılması gerekir. Yargıtay, Çetin Emeç'in öldürülmesi olayında sadece kendisine tahsis edilen bir otomobilde olayın gerçekleşmesine rağmen, "toplu taşıma" kavramını geniş yorumlamıştır. Kanunun ifadesi açıktır. Yargıtay kararı kanunun metni ile çelişmektedir. Sigortalının toplu olarak götürülüp getirilmeleri kavramı uygulamanın aksine dar bir yorumla yeniden düzenlenmelidir.

Meslek hastalığının tanımı da SSK. ile yapılmıştır. SSK. m.11/B ile yapılan tanıma göre, "meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütme şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık halleridir".

SSK.'nın 11.maddesi hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağını yasal olarak saptanacağını belirtmiştir. SSK. ile sınırlı liste sistemi kabul edilmiştir. Bu nedenle listede yer alan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilirken, kanuna göre saptanan hastalıklar listesi dışında kalan herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağına Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu karar verecektir. Listedeki yer alan hastalıklarda işçi lehine bir karine mevcut iken, liste dışında kalan hastalıklarda ispat yükü işçiye yüklenmiştir.

Yargıtay kararlarına göre, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulmaksızın da İş Mahkemesine başvurulabilecektir. Yargıtay bu kararlara gerekçe olarak, bu durumun usul ekonomisinin bir gereği olduğunu belirtmektedir. Ancak bu konuda yapılacak bir düzenleme ile öncelikle Kuruma başvurma zorunluluğu getirilmelidir. Kurumca yapılacak tespitler ile bunlara karşı Kurum içi itiraz yolları ile sonrasında yargı aşaması yapılacak düzenlemede gösterilmelidir.

BİBLİYOGRAFYA

- AKI, Erol** : Yargıtay'ın 1993 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1995.
- AKIN, Levent** : İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.
- AKYILDIZ, Hüseyin** : Sosyal Güvenlik Hukuku, Isparta 2004.
- ALDEMİR, Ahmet** : 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 2003.
- ALPER, Yusuf** : Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Bursa 2000
- AYDIN, Ufuk** : Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, Eskişehir 1999.
- AYDIN, Ufuk** : İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.
- AYDINLI, İbrahim** : İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004.
- AYDINLI, İbrahim** : Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001.
- ARICI, Kadir** : Sosyal Güvenlik Dersleri, Ankara 1999.
- BAŞBUĞ, Aydın** : Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiyeye Rücuu, Ankara 1992.
- BAŞTERZİ, Süleyman** : Yargıtayın 2001 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2003.
- BOSTANCI, Yalçın** : Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık, İstanbul 2004.

- BOSTANCI**,Yalçın : Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, Ankara 2005, C.8, S.1/2005
- BOZKURT**, Argun : İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 1999.
- CAN**, Mehmet : Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara 1999.
- CANBOLAT**, Talat : Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- CENTELE**, Tankut : İş Hukuku, İstanbul 1999.
- ÇAKMAK**, İhsan : Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Ankara 1998.
- ÇELİK**, Nuri : İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2004.
- ÇENBERCİ**, Mustafa : Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985.
- ÇUBUK**, Ali : Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Ankara 1986.
- DEMİRCİOĞLU**,Murat : Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul 2003.
- CENTELE**, Tankut : İş Hukuku, İstanbul 1999.
- CENTELE**, Tankut : İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 2000.
- DİLİK**, Sait : Sosyal Güvenlik, Ankara 1991.
- EKONOMİ**, Münir :Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002.
- EREN**, Fikret : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. II, İstanbul 1994.
- EREN**, Fikret : Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.
- ERKUL**, İhsan : Türk İş Hukuku, Eskişehir 1985.

- ERNAM, A.Nuri** : Açıklamalı ve Uygulamalı S.S. Mevzuatı, Ankara 1990.
- ESENER, Turhan** : İş Hukuku, Ankara 1973.
- GÖKCAN, Tahsin Hasan/
KAYMAZ, Seydi** : Karayolları Trafik Kanununa göre Hukuki Sorumluluk, Tazminat- Sigorta- Rücu Davaları ve Trafik Suçları, Ankara 2005.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000.
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza** : Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1998.
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza** : Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2003.
- GÜZEL, Ali** : Yargıtay'ın 1990 yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1992.
- İŞIKLI, Alpaslan** : İş Hukuku, Ankara 2002.
- İZVEREN, Adil/AKI, Erol** : Bireysel İş Hukuku, İzmir 1999.
- KAPLAN, Tuncay Emine** : İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992.
- KARAHASAN, Mustafa Reşit** : Sorumluluk Hukuku Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk, İstanbul 2003.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi** : Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993.
- NARMANLIOĞLU, Ünal** : İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Ankara 1994.
- OLGAÇ, Senai** : Hizmet Akdi, Ankara 1977.
- ÖZTÜRK, Adnan-
KESKİN, Ahmet** : Dış Hekimliğinde Tıbbi Sorunlar, 2.Baskı, Ankara 1995.
- KILIÇOĞLU, Mustafa** : Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997.
- KURUCU, Oğuz** : Açıklamalı İş Kanunu, Ankara 1998.

- OĞUZMAN, Kemal** : İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Cilt 34 1969
- ÖZMEN, Remzi** : İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara 2004.
- REİSOĞLU, Safa** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1990.
- SOSYAL SİGORTALAR KURUMU** : 2004 Faaliyet Raporu.
- SÖZER, Ali Nazım** : Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991.
- SÜMER, Haluk Hadi** : Meslek Hastalığı, Çimento İşveren Der., C. 13, Sayı 6, Kasım 1995 (Karar İncelemesi).
- SÜMER, Haluk Hadi** : Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır?, Çimento İşveren Der., C. 11, Sayı 4, Temmuz 1997 (Karar İncelemesi).
- SÜMER, Haluk Hadi** : İş Hukuku, Konya 2003.
- SÜZEK, Sarper** : İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.
- SÜZEK, Sarper** : İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998.
- ŞAKAR, Müjdat** : İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2003.
- ŞAKAR, Müjdat** : Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul 2004.
- ŞAKAR, Müjdat** : İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991, İstanbul 1993.
- ŞAKAR, Müjdat** : İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2000.
- TAŞMAN, Bilgehan** : Bireysel İş Hukuku, C.I, İstanbul 1998.
- TEZEL, Ali/KURT, Resul** : Sosyal Sigorta Mevzuatı ve Bağkur Yasası, İstanbul 1998.

- TUFAN, Beril** : Göçmen İşçilerde İş Kazaları, Ankara 1994.
- TUNCAY, A.Can** : Toplu İş Hukuku I.B., İstanbul 1999.
- TUNCAY, A.Can/**
- EKMEKÇİ, Ömer** : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2005.
- TUNÇOMAĞ, Kenan** : Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/**
- CENTEL, Tankut** : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003.
- TURAN, Kamil** : Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993.
- ULUSAN, İlhan** : Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.
- UŞAN, Fatih** : Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994.
- YELEKÇİ, Memduh** : Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 2001.

