

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

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI
SİGORTASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erkan ŞAMILOĞLU

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı:Yard.Doç.Dr.Osman SARI

EYLÜL 2008

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI
SİGORTASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erkan ŞAMILOĞLU

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Bu tez 04/09/2008 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Ali SEYYAR

Doç.Dr.Orhan BATMAN

Yard.Doç.Dr.Osman SARI

Jüri Başkanı

<input type="checkbox"/>	Kabul
<input type="checkbox"/>	Red
<input type="checkbox"/>	Düzeltilme

Jüri Üyesi

<input type="checkbox"/>	Kabul
<input type="checkbox"/>	Red
<input type="checkbox"/>	Düzeltilme

Jüri Üyesi

<input type="checkbox"/>	Kabul
<input type="checkbox"/>	Red
<input type="checkbox"/>	Düzeltilme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Erkan ŞAMILOĞLU

02.05.2008

ÖNSÖZ

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 amacına yönelik bir sosyal sigorta koludur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yard. Doç. Dr. Osman SARI'ya teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme de şükranlarımı sunarım. Bu tezin hazırlanması sırasında karşılaştığım güçlükleri aşılmasında, bana büyük destek sağlayan eşim Filiz ŞAMİLOĞLU'na çok teşekkür ederim. Tezin hazırlanmasında emek ve katkısı olan tüm öğretim üye ve yardımcılara, çalıştığım işyerinde benden yardımını esirgemeyen tüm yönetici ve mesai arkadaşlarıma minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Erkan ŞAMİLOĞLU

02.05.2008

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii

GİRİŞ	1
--------------------	----------

BÖLÜM 1: SOSYAL GÜVENLİK ve SOSYAL RİSK KAVRAMLARI

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı.....	4
1.2. Sosyal Risk Kavramı ve Unsurları.....	6
1.3. Sosyal Risklerin Sınıflandırılması.....	7
1.3.1. Mesleki Riskler.....	8
1.3.1.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Riski.....	9
1.3.2. Fizyolojik Riskler.....	10
1.3.2.1. Hastalık Riski.....	10
1.3.2.2. Sakatlık (Malullük) Riski.....	11
1.3.2.3. Yaşlılık Riski.....	12
1.3.2.4. Analık Riski.....	13
1.3.2.8. Ölüm Riski.....	14
1.3.3. Sosyo-Ekonomik Riskler.....	14
1.3.3.1. İşsizlik Riski.....	15
1.3.3.2. Ailevi Yükler Riski.....	16

BÖLÜM 2: İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Amacı.....	18
2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Tarihi Gelişimi.....	19
2.3. Kaza Kavramı ve İş Kazası.....	19
2.3.1 Kaza Kavramı.....	20
2.3.2. İş Kazasının Unsurları.....	25
2.3.2.1. Kazaya Uğrama	26

2.3.2.2. Zarar Meydana Gelmesi.....	27
2.3.2.3.Uygun Nedensellik Bağını Bulunması.....	28
2.3.2.3.1. Genel Olarak.....	28
2.3.2.3.2. Kaza İle Sigortalının İş Arasında Uygun İlliyet Bağı. .28	
2.3.2.3.3. Kaza İle Uğranılan Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağı.28	

BÖLÜM 3:SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GÖRE İŞ KAZASI KAVRAMI

3.1.Genel Olarak.....	30
3.1.1. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanuna göre.....	30
3.1.2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre.....	31
3.2.İşyerinde İken Kazaya Uğrama.....	32
3.3.İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla.....	34
3.4.Sigortalının İşveren Tarafından Görev ile Başka Bir Yere Gönderildiği Sırada Kazaya Uğraması.....	35
3.5.Emzirme İzni Sırasında Kazaya Uğraması.....	37
3.6. Taşıma Sırasında Kazanın Meydana gelmesi.....	37
3.7. Sigortalının Bedence veya Ruhça Arızaya Uğraması.....	39
3.8. İşverenin İş Kazasını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	40
3.9 Sigortalının İş Kazasını İşverene veya Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	43
3.10.Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı	43

BÖLÜM 4:MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

4.1. Genel Olarak.....	44
4.2. Meslek Hastalığının Unsurları	45
4.2.1. Sigortalı Olma.....	45
4.2.2.Hastalık veya Sakatlığın Mesleki Faaliyet Sonucu Ortaya Çıkması.45	
4.2.3.Hastalık, Sakatlık ve Ruhi Arıza Hallerinde Zaman Kavramı.....	46
4.2.4. Sigortalının Bedence veya Ruhça Arızaya Uğraması.....	47
4.2.4.Hastalıkla İş Arasında Uygun Nedensellik (İlliyet) Bağı.....	47
4.3. Meslek Hastalıkları Listesi.....	48
4.3.1. Meslek Hastalığı Belirleme Yöntemleri.....	49
4.3.2. Hastalığın Belli Bir Sürede Ortaya Çıkması.....	50
4.4. Listede Yer Almayan Hastalıkların Saptanması Yöntemi.....	50

4.5. Hastalığın Meslek Hastalıkları Hastanesince Usulüne Uygun Raporla Tespit Edilmesi.....	52
4.6. İşverenin Meslek Hastalığını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	53
4.7. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı	55

BÖLÜM 5: İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SONUCU SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN YARDIMLAR

5.1. Genel Olarak.....	56
5.2. Sağlık Yardımları.....	56
5.2.1. Sağlık Yardımlarının Amacı.....	56
5.2.2. Sağlık Yardımlarının Kapsamı.....	58
5.2.3. Sigortalıya Yapılacak Olan Sağlık Yardımları	58
5.2.3.1 Sigortalının Hekime Muayene ve Tedavi Ettirilmesi.....	58
5.2.3.2. Tedavi Süresince Gerekli İyileştirme Araçlarının Sağlanması.....	58
5.2.3.3. Protez Araç ve Gereçlerinin Sağlanması, Takılması, Onarılması ve Yenilenmesi.....	58
5.2.3.4. Tedavi İçin Yurtiçi İçinde Başka Bir Yer veya Yabancı Ülkeye Gönderilmesi... ..	58
5.2.3.5. Rehabilitasyon (Yeniden İşe Alıştırma).....	60
5.2.3.6. Dinlenme Evine Yatırılma.....	60
5.2.4. Sağlık Yardımlarının Süresi.....	60
5.3. Parasal Yardımlar.....	61
5.3.1. Geçici İş göremezlik Ödeneği	61
5.3.2. Sürekli İş göremezlik Ödeneği	65
5.4. Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Yapılacak Yardımlar.....	68
5.4.1. Cenaze Yardımı.....	68
5.4.2. Gelir Bağlanması	69
5.4.2.1. Eşe Gelir Bağlanması.....	69
5.4.2.2. Çocuklara Gelir Bağlanması.....	70
5.4.2.3. Ana ve Babaya Gelir Bağlanması	71

BÖLÜM 6: SİGORTALI VE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6.1. Sigortalının Yükümlülükleri.....	74
---------------------------------------	----

6.1.1.İş Kazasını Bildirme.....	74
6.1.2 Sağlık Tesislerine Başvurma.....	74
6.1.3.Hekim Tavsiyelerine Uyma.....	74
6.1.4.Aylık Bağlandıktan Sonra Kontrol Muayenesini Yaptırma.....	76
6.1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle Sigorta Haklarını Zamanında Arama.....	77
6.1.6.İşverence Alınan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine Uyma,...	77
6.1.7. Sigortalının İşe Başladığını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	78
6.2. İşverenin Yükümlülükleri.....	79
6.2.1.Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	79
6.2.2. Primlerini Kesilip Ödeme Yükümlülüğü.....	80
6.2.3.İlk Sağlık Yardımlarını Yapma Yükümlülüğü.....	82
6.2.4. İşçiye Sağlık Muayenesi İçin Belge Verme Yükümlülüğü.....	83
6.2.7. Kendisinden İş Alan Aracıları Bildirme Yükümlülüğü.....	83
6.2.8. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Önlemlerini Alarak Uyulmasını Denetleme Yükümlülüğü.....	83
SONUÇ	85
KAYNAKÇA	87
ÖZGEÇMİŞ	90

KISALTMALAR

BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
E.	: Esas
f.	: Fıkra
ILO	: Uluslararası Çalışma Teşkilatı
İK.	: İş Kanunu
İKMH.	: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları
K.	: Karar
Kurum	: Sosyal Güvenlik Kurumu
m.	: Madde
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK.	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SS.	: Sosyal Sigortalar
SSK.	: Sosyal Sigortalar Kanunu
SSSİT.	: Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü
SSYSK.	: Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu
T.	: Tarih
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
vd.	: ve devamı
vb.	:ve benzeri
Y9HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y10HD.	: Yargıtay 10. Hukuk Dairesi
Y21HD.	: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi
YHGKK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Prim oranları	81
--	----

Tezin Başlığı: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası	
Tezin Yazarı: Erkan ŞAMİLOĞLU Danışman: Yard. Doç. Dr. Osman SARI	
Kabul Tarihi: 04.09.2008	Sayfa Sayısı: viii(ön kısım) +90 (tez) +
Anabilim dalı: Çalışma Ekonomisi	Bilim dalı: Sosyal Siyaset
<p>İnsan varoluşundan beri geleceğinden endişe duymuş ve yarınlarının güvende olmasını istemiştir. Bu nedenle geleceğini tehdit eden risklere karşı korunma yöntemleri geliştirmeye çalışmıştır. Tarihin ilk dönemlerinde bireysel olarak denenen sosyal güvenlik yöntemleri sonradan, aynı risklerle karşı karşıya kalan insanların bir araya gelerek dayanışma yapmasıyla kolektif olarak uygulanmaya başlanmıştır. Bu çabaların sonucunda modern sosyal güvenlik sistemlerinin en önemli aracı olan "sosyal sigorta" yöntemi ortaya çıkmıştır. Modern sosyal güvenlik sistemleri insana en çok zarar veren sosyal riskleri dokuz temel grupta toplamıştır. Bunlar, iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık, analık, yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik ve aile yükleridir. İncelemeye çalıştığımız konu Türk sosyal güvenlik hukukunda iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasıdır. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası konu olarak iş hukuku , sosyal güvenlik hukuku ve borçlar hukukunun kapsamına girmektedir. Biz tezimizde konuyu sosyal güvenlik hukuku sınırları içerisinde ele almaya çalışacağız. İş kazası: genelde sigortalı çalışanın, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada iş veya işin gereği dolayısıyla aniden veya dıştan meydana gelen bir etkenle, onu bedenen ya da ruhen hemen veya daha sonra zarara uğratan bir durum olarak tanımlanmaktadır. İşçinin işi ile kaza arasında uygun nedensellik bağı bulunması gerekir. Bunun dışında işyerinde meydana gelmemekle beraber işyerine taşıma araçları ile gelip giderken veya iş icabı işçinin işyeri dışına görevli gönderildiği zamanlarda veya emzikli sigortalı kadının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalarda iş kazası tanımına girmektedir.</p> <p>Meslek hastalığı ise sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleridir şeklinde tanımlanmıştır. Meslek hastalığı, sigortalı olma, bir hastalık olması, uygun illiyet bağı ve son olarak da sigortalının bedence ve ruhça zarara uğraması olmak üzere dört unsurdan oluşmaktadır.</p> <p>İş kazası ve meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan sigortalıya veya sigortalının ölmesi durumunda geriye kalan hak sahiplerine sosyal güvenlik kurumu tarafından parasal ve sağlık olmak üzere iki tür yardım yapılmaktadır. Sigortalıya geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği verilmektedir.</p>	
Anahtar kelimeler: İş, Kaza, Meslek, Hastalık	

Title of the Thesis: Turkish Social SecurityLaw Insurance of Occupational Accidents and Professional Diseases	
Author: Erkan ŞAMILOĞLU	Supervisor: Assist.Prof.Dr. Osman SARI
Date: 04.09.2008	Nu. of pages: viii(pre text) + 90 (main body)
Department: Labor Ekonomics	Subfield: Social Policy
<p>Human being, is concerned about his future and want to a guaranty for his tomorrows. So that he try to develop protection methods against risks that threaten his future. In first terms of history, social security methods that are tried as an individual , are started to be carried out collectively with mutual support by the people contrary of another. İn results of these efforts, “social insurance “ method one of the important modern social security systems bring harmful social risk together in nine basic groups . These are; labor accident, business illness, illness, maternity, old age, disability, death, unemployment and family burden . Our topic is labor accident and business illness insurance in Turkish social security law, labor accident and business illness insurance are included working law, social security law and the law of obligation as a matter. We try to take up the matter in social security law limits in our thesis. Business accident; is defined as a situation of insured worker under the employer authority, that have a harmful effect on the worker’s mentality or his body. Externally ,not only these accidents don’t need to be at the working place but also in coming or going to the place of employment or in that time worker is charged with a duty out of working place or insured sucking a pacifier goes to give milk to her baby.</p> <p>And business illness is defined as temporary or continuous illness, disability of body and mental situation caused of quality of working or condition of execution . Business illness is formed by four element. These are; being insured, having an illness, suitable causality connection and the last one is body and mental disability of insured man.</p> <p>There are two helps by the social institution for the damaged insured man or holder of the right when the insured man die at the result of business illness. Be given temporary or continuous appropriation to the insured man because of physical disability.</p>	
Keywords: Work,accident, occupation, disease,	

GİRİŞ

Sosyal güvenlik hukuku dünyada ve ülkemizde sürekli gelişen ve çağımıza damgasını vuran bir hukuk dalıdır. Bu dinamik yapısı itibariyle sosyal güvenlik yasaları en çok değişen yasalarında başında gelmektedir. Sosyal güvenlik sistemi, en geniş tanımıyla, belirli bazı sosyal tehlikelere karşı, bir ülke halkının bugününü ve yarınını güvence altına almayı amaçlar. Sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunması amacına yönelik ilk yasal düzenlemelerin başlangıcı, Batı ülkelerinde XIX. yy.ın sonlarına kadar uzanır. Sosyal sigorta yasalarının oluşturulmasından önce ve onlardan bağımsız olarak, iş kazaları konusunda ayrı ayrı düzenlemeler yapılmış olması, toplumun gelişmesine ve sanayileşmesine paralel olarak, çalışma hayatını düzenleyen yasaların güncelleştirilmesine ve yenilenmesine gerek duyulması sorunun toplumsal önem ve boyutundan kaynaklanmaktadır. Güncelleştirme veya reform çalışmalarının yanı sıra, uygulanmakta olan sosyal güvenlik mevzuatının açıklanması, onların uygulanması sırasında ortaya çıkan sorunların tartışılması ayrı bir gereksinimdir. Türk sosyal güvenlik hukuku Cumhuriyetimizin ilk yıllarına göre gelişmiş ve yaygınlaştırılmıştır. Sosyal güvenlik hukuk dalına ilişkin kanunların az veya çok bir süre daha değişikliğe uğrayacağı açıktır.

Sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan toplumlarda, verimlilik faktörlerinin en önemlilerinden biri de çalışanların güvenli bir geleceğe sahip olmalarıdır. Çünkü makinenin gelişmesiyle sağlanan toplumsal ilerleme ve refahın bedelini işçiler ödemeye başlamıştır. Ekonomik alanın can damarını oluşturan çalışanı korumak sadece emek sahibi işçiyi korumak değil dolaylı olarak ülke ekonomisinde korumaktır. Bedensel, ruhsal ve maddi açılardan güven içinde çalışma ile çalışma hayatında huzur ve verimliliğin artması doğru orantılıdır. Bu sebeple, iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan çalışanların geleceğini güvenli hissedebilmesi; bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumunun sorumluluklarını bilmesi ile mümkün olabilecektir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sosyal güvenliğin en önemli en karmaşık sorunlardan birini oluşturmaktadır. Ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan kayıplar o kadar çoğalmıştır ki, bunlar ancak bir sosyal felaket olan savaşlarla karşılaştırılabilir. Bu konuda ülkemizde de durum içler acısıdır. Sosyal güvenlik kurumunun 2006 yılı verilerine göre ülkemizde 7.818.642 sigortalı bulunmaktadır. Aynı yıl içerisinde 79.027 iş kazası meydana gelmiş bunların 1.592'si ölümlerle, geri kalanı ise iş göremezlikle sonuçlanmıştır.

Çalışma hayatını düzenleyen yasalardan biri olan Sosyal Sigortalar Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumunun, iş kazası ve meslek hastalığına uğramış çalışanlara, bunların aile bireyelerine olanı

sorumlulukları bu tezde incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın Amacı: sanayileşmiş toplumlarda, çalışan kesimin tamamını yakından ilgilendiren iş kazası ve meslek hastalığı sonucu, sosyal güvenlik kurumunun sorumluluğunun detayları ile ortaya konulması ve sosyal güvenlik reformu sonucunda yasalarda güncel ihtiyaçlara göre yeniden düzenlenen hususların karşılaştırılmasını ifade etmek amacını taşımaktadır.

Çalışmanın Önemi: Sosyal Güvenlik fertler ve toplumlar için mutlaka karşılanması gereken sosyal bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacın giderilme yolları ve derecesi farklılık gösterebilir. Ancak sosyal güvenlik bütün insanlar ve bütün toplumlar için önemli bir ihtiyaçtır. Günümüzde sosyal güvenlik sistemlerinin amacı ülkelerin sosyo-ekonomik seviyeleri ve dünyadaki gelişmeler etkilemekte ve belirlemektedir. Sosyal güvenlik hem kişi bakımından hem de toplum bakımından önem taşımaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası sosyal güvenliğinin en önemli sorunlarından biridir. Hem çalışanlar hem de işverenler açısından sosyal ve ekonomik öneminden bahsetmek mümkündür.

Çalışmanın Yönetimi: Türk sosyal güvenlik hukukunda iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası adlı tezimiz altı bölümünde oluşmuştur. İlk bölümde sosyal güvenlik kavramı ve sosyal risk kavramı incelenmiştir.

İkinci bölümde; iş kazasının tanımı ve unsurları ile iş kazası sayılan haller ayrıntılı olarak anlatıldıktan sonra, özellikle Yargıtay içtihatları ile doktrindeki çeşitli görüşler karşılaştırılarak anlatılmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde; sosyal güvenlik hukukunda iş kazasının tanımı ve ilgili kanuna göre iş kazası sayılan haller, sosyal güvenlik reformu ile yürürlüğe girecek yasayla karşılaştırma yapılmıştır. İş kazası sayılan haller yazılırken Yargıtay kararları doğrultusunda hangi durumlarda meydana gelen kaza ve hastalıkların iş kazası kabul edildiği belirlenmeye çalışılacaktır.

Dördüncü bölümde; meslek hastalığının tanımı, unsurları ve ilgili yasalara göre meslek hastalıkları listesi, meslek hastalığını belirleme yöntemleri üzerinde çalışılmıştır.

Beşinci bölümde; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan sigortalıya veya sigortalı öldükten sonra geride kalan hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan parasal ve sağlık yardımlarının sigortalıya yapılması sırasında izlenecek yol

ile bu yardımların miktarları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Parasal yardımlar incelenirken, bu yardımların oluşturan geçici işgöremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik gelirin hesaplanma, ödenmesi, indirilmesi vb. yardımlar ele alınmıştır bölümde ise iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası uygulamasında sigortalının uyması gereken yükümlülükler ile işverenin yükümlülükleri incelenmiştir.

Son bölümde işveren ve sigortalının iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili yükümlülüklerine değinilmiştir.

BÖLÜM 1: SOSYAL GÜVENLİK ve SOSYAL RİSK KAVRAMLARI

1.1.Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal güvenlik; halkın bugünü ve yarını güvence altına almayı amaçlayan ve bir biri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünüdür(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:1). Hızla gelişen ve demokratikleşen dünya ülkelerinde, kişiyi ekonomik hayatta yalnız bırakmadan, ekonomik ve sosyal yapıda değişikliği öngörerek, ekonomik ve sosyal yaşama müdahale eden sosyal devlet(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:1) anlayışının bir ürünüdür. Bireyler ve onların aileleri için ekonomik ve sosyal tehlikelerin meydana gelmesini önlemek veya önlenemeyen tehlikelerle karşılaştıklarında onların hayat standartlarında azalmanın meydana gelmesini önleyecek bir koruma garantisi vermek için faaliyet göstermektedir(Güzel, 1999:6). Fertlerin vazgeçilmez haklarından olan ve herhangi bir meslek veya sosyal risk nedeniyle gelirinde azalma meydana gelen bireylerin, başkalarının yardımına muhtaç olmaksızın hayatlarını idame ettirebilmelerini amaç edinmiş olan sosyal güvenlik terimi resmi olarak ilk defa, 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu başlıklı Amerika Birleşik Devletleri (ABD) mevzuatında kullanılmış ve kapsamına; yaşlılık, ölüm ve işsizlik risklerini almıştır. Yeni Zelanda'da 1938 yılında kabul edilen bir kanunla daha çok faydayı kapsayan ve daha da geniş bir kavramı ifade eder şekilde ortaya çıkan sosyal güvenliğin(Alper, 2003:3) her biri birbirini bir duvarın tuğlaları gibi tamamlayan çok sayıda tanımı bulunmaktadır(Dilik, 1989:3).

En yaygın ve geniş tanımıyla sosyal güvenlik; bir ülke halkının bugünü ve geleceğini güven altına alma hedefiyle birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyumun tesis edildiği kurumlar vasıtasıyla toplumun tüm bireyleri için; mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin oluşumunu engellemeyi amaçlayan ve alınan tedbirlere rağmen söz konusu risklerin meydana gelmeleri halinde, geliri geçici ya da sürekli kesilmiş bireylere sigorta yardımları vasıtasıyla destek sağlayan¹; yani, bir ülkede yaşayan bütün vatandaşların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını kadere terk etmeyerek, başkalarının lütuf ve yardımlarına gerek kalmaksızın hep birden karşılayan bir sistemi(Talas, 1997:398) ifade etmektedir. Dolayısıyla sosyal güvenlik; bireylerin

¹ Çalışmamızda yer almayan diğer tanımlardan bazıları için bkz. GÜVEN H. Sami: Sosyal Politikanın Temelleri, Ezgi Kitabevi, 3.Baskı, Bursa, 2001, s.143-144.

geleceğe güvenle bakması için bireyi ve toplumu çeşitli tehlikelere karşı koruyan ve sosyal adaleti gerçekleştiren bir güvenlik sistemi olarak(Akad, 1992:5), ekonomik açıdan güçsüz olanları ve insanca yaşamak için yeterli kazancı olmayan kişileri koruyarak(Akad, 1992:5) yoksullukla mücadeleyi amaçlamaktadır(Sapançalı, 2003:189).

Sosyal Güvenlik; toplumları oluşturan fertler arasında ayırım yapmaksızın, bütün fertlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek şekilde bugünlerini ve geleceklerini güvence altına almayı ve kişilerin yaptıkları iş ne olursa olsun; hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi durumlarda meydana gelebilecek gider artışlarını ya da gelir kayıplarını telafi etmeyi amaç edinerek kişilerin güvenliklerinin sağlandığı bir sistemler bütünüdür(Üçışık, 1992:10). Bu yönüyle sosyal güvenlik(Yazgan, 1981:7); toplumu oluşturan bireylerin karşılaşacakları tehlikelerin zararlarından kurtarılmasının garanti edilmesi, yani tehlikeler karşısında insanları ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtarma ideali doğrultusunda insanlara verilmiş bir sosyal politika garantisidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) göre sosyal güvenlik; toplumun kendi üyelerine bir takım kamusal tedbirlerle, hastalık, analık, iş kazası, işsizlik, hastalık, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanç kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir. Yani UÇÖ, insanların karşılaşabilecekleri zararlara; hastalık, iş kazaları, meslek hastalıkları, analık, işsizlik, malullük, yaşlılık, ölüm ve aile gelirlerinin yetersiz kalması olmak üzere 9 tehlikenin neden olabileceğini belirterek, söz konusu tehlikelerin meydana gelmesi durumunda; çalışma gücünü kaybederek, çalışma gücünün kaybına bağlı olarak gelirini yitirerek ve diğer dönemlere göre giderlerinde artışlar meydana gelerek zarara uğrayanların bu zararların giderilmesi ile ilgili faaliyetlerin bütününe sosyal güvenlik olarak tanımlamaktadır(Alper, 1997:78).

1980'li yılların ortalarına kadar devam eden sosyal güvenlik anlayışını ifade eden UÇÖ' nün söz konusu tanımı üç açıdan önemli görülmektedir. Birincisi, sosyal güvenliğin büyük ölçüde kamu kuruluşlarınca organize edilmesi gerekmektedir. İkincisi; söz konusu tanım, toplum üyelerinin hâlihazırda kabul edilebilir bir hayat standardına ulaştığını farz etmekte ve dolayısıyla, sosyal güvenliğin ana hedefini,

toplum üyelerini daha yüksek bir hayat standardına ulaştırmaya yardım etmek değil, kendi standartlarındaki bir düşüşe karşı korumak olarak belirlemektedir. Üçüncüsü; UÇÖ tanımında sıralanan riskler, gelişmiş ülkelerde rastlanan ekolojik ve sosyo-ekonomik özel durumları ilgilendirmektedir. Dolayısıyla sosyal güvenlik; kuraklık, deprem, sel baskını, salgın hastalık gibi çevresel ve tıpsal olasılıklara bağlı riskleri kapsamamaktadır.

Sosyal güvenlik, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 25. maddesinde düzenlemiştir. Söz konusu madde; herkesin gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım, gerekli toplumsal hizmetler dahil olmak üzere sağlık ve refahını teminat altına alacak uygun bir yaşam düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun bırakacak diğer hallerde güvenlik hakkına sahip olduğunu; evlilik içinden veya dışından doğsun bütün çocukların aynı toplumsal korunmadan yararlanmaları gerektiğini ifade etmektedir(Talas, 1997:214) .

Yukarıdaki tanımlardan ve yaklaşımlardan da anlaşıldığı üzere; sosyal güvenliği, gelişmiş ülkelere kadar bağımsız ülke olmanın ve modern devlet anlayışının vazgeçilmez unsurlarından biri haline getiren faktör; gelirin yeniden dağılımını sağlayarak sosyal hayatın devamlılığını ve bütünlüğünü temin etmeye yönelik tedbirleri alması, yani sosyal politikanın en geniş kapsamlı aracı olmasıdır. Sosyal politikanın en kapsamlı aracının sosyal güvenlik olmasının nedenleri(Alper, 2003:3) arasında ilk olarak, sosyal güvenliğin hiçbir şahsi istisna olmaksızın toplumun tamamını ilgilendirmesi; ikinci olarak, sosyal güvenliğin insanın doğumundan ölümüne kadar bütün hayatını ilgilendirmesi ve üçüncü olarak, analık ve ölüm halleri için sağlanan yardımlar dikkate alındığında sosyal güvenliğin ilgi alanının insan hayatı ile sınırlı kalmaması bulunmaktadır.

1.2. Sosyal Risk Kavramı ve Unsurları

Ne zaman hangi boyutta ve nasıl gerçekleşeceği bilinmemekle birlikte, ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında veya gelirinde azalmaya veya bütünüyle eksilmeye yol açan tehlikelerin bütününe sosyal risk denir(Seyyar, 2005:287). İnsanlık Varoluşundan beri kendini mağdur eden sefaletle sürükleyen muhtelif tehlikelere karşı tedbirler düşünmüş ve bu tedbirleri sürekli geliştirmiştir. İnsan, özel ve meslek hayatı boyunca kazanç veya gelirin azalmasına, tasarrufların, sarf etmeye yol açan türlü olaylarla karşılaşma ihtimali

içindedir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:5). Bu olayların bir kısmının gerçekleşmesi şüpheli olmakla beraber (hastalık, kaza maluliyet, işsizlik vb) bir kısmının gerçekleşeceği ise kesindir (yaşlılık, ölüm vb). Yine bir kısmı iradi(evlenme, çocuk sahibi olma), bir kısmı da gayri iradidir (kaza, ölüm vb) . Sosyal risk ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan şahsın malvarlığında eksilmeye yol açan tehlikedir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:5). Sosyal güvenlik politikalarının temelini, sosyal risklerin bireyler üzerindeki etkilerini giderme çabaları oluşturmaktadır. Bu riskler kişileri sefaletle sürükleyebilir. Bir bölüm insanlar ise elde edebildikleri kazanç yetersiz olduğundan sürekli fakir ve diğer insanların yardımına muhtaç durumdadırlar. Toplumun bir kısmı olan yaşlılar ve sakatlar yeterli bir kazançta sahip olsalar da diğer kişilerin yardım ve hizmetine muhtaçtırlar. Gelecekte karşılaşılması ihtimal dahilinde olan sosyal risklere karşı bugünden önlem alma mecburiyeti ve geçmişte önlem almaması veya alamaması nedeniyle mahrumiyete düşen kişilere yardım elinin uzatılmasının bir sosyal zorunluluk olduğu günümüzün sosyal güvenlik yaklaşımını doğurmuştur(Şakar, 2004:18).

Sosyal güvenlik yaşam boyu başa gelmesi ihtimal dahilinde her tehlikeye karşı güvence sağlayamaz. Bu bakımdan sosyal risk tehlike kavramından daha dar bir anlam ifade etmektedir. Sosyal risk, sosyal yaşama bağlı olan risklerdir. Bireyleri bu risklere karşı koruma ise, sosyal güvenlik politika ve sistemlerinin temel amacıdır. Mesela, deprem, sel, çığ, yıldırım düşmesi gibi tabii afetler, yangın, savaş, iktisadi kriz, soygun gibi tehlikeler sosyal güvenliğin kapsamı dışındadır. Ancak bu tehlikeler hastalık, sakatlık, işsizlik, ölüm gibi sosyal risk oluşturdukları takdirde sosyal güvenlik kapsamına gireceklerdir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:5). Sosyal riskler insan hayatıyla doğrudan ilgili olup, meydana geldiğinde onu gelir ve kazanç kaybına uğratan sınırlı sayıda tehlikelerdir (Talas, 1997:341).

1.3. Sosyal Risklerin Sınıflandırılması

Sosyal riskler başlıca; Mesleki riskler, fizyolojik riskler ve sosyo ekonomik riskler şeklinde üçe ayırabiliriz. Uluslararası Çalışma Örgütününün 28 Haziran 1952 tarihli ve 102 sayılı "Sosyal Güvenliğin Asgari Standartlar Sözleşmesinde" de bu riskler aşağıdaki gibi sayılmıştır.

1-Mesleki Riskler :İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

2-Fizyolojik Riskler :Hastalık, Analık, Malullük, Yaşlılık, Ölüm

3-Sosyo-Ekonomik Riskler: İşsizlik, Ailevi Yükler.

Doğurabileceği Zararın Süresi açısından

1-Uzun süreli riskler: Malullük, Yaşlılık, Ölüm

2-Kısa süreli riskler: İşsizlik, hastalık, kazalar ve analık.

3-Duruma göre kısa veya uzun süreli riskler: iş kazaları ve meslek hastalıkları, kalıcı işsizlik(Seyyar, 2005:285)

Yukarıda sayılan risklerin kişisel olarak ekonomik sonuçları gelir kayıpları ve gider artışları biçiminde ifade edilebilir. Bu risklerden bir bölümü yalnızca gelir kayıpları ya da yalnızca gider artışları doğurmaktadır. Yalnızca gelir kaybına yol açan riskler malullük, yaşlılık ve işsizliktir. Sadece gider artışı doğuran risk ise çocuk yetiştirilmesidir(Çocuk yetiştirme annenin dışarıda çalışmasını engelliyorsa aynı zamanda gelir kayıplarına da yol açacaktır). Bunun haricinde sosyal riskler duruma göre gelir kayıpları ve gider artışlarına beraber yol açmakta veya bunlardan sadece birine sebep olmaktadır. Örneğin geçindirilen aile bireylerinin hastalık, kaza, analık ve ölüm halleri gelir kayıplarına yol açmayacak, sadece gider artışları doğuracaktır. Ancak bir kısım hastalık ve kazalar çoğunlukla istirahat yoluyla tedavi edildiklerinden daha çok gelir kayıplarına yol açacaktır. Sosyal güvenliğin sağlanabilmesi için sosyal risklerin doğuracağı bu gelir kayıpları ve gider artışlarının karşılanması gerekmektedir.

1.3.1. Mesleki Riskler

Mesleki Riskler: İş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Yapılan iş veya meslekle yakından ilgilidir. İşin yapıldığı yerde, doğrudan işin yapılış şekli veya iş nedeniyle ortaya çıkabilecek mesleki tehlikeleri vardır. Bu tehlikelere mesleki risk denir(Bigat, 2005:40). Bunlar geçici olabileceği gibi sürekli gelir kayıplarına da neden olabilirler. İşçilerin mesleki risklere karşı korunma çabaları sosyal güvenlik sistemlerinin başlangıcına kadar gitmektedir. Sosyal güvenliğin içinde yer alan mesleki risklerin karşılanması artık hiçbir ülkede tartışma konusu değildir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:5). Mesleki riskler sadece gider artışlarına değil aynı zamanda çalışmayı da engellediğinden gelir kayıplarına da neden olmaktadır. Mesleki risklerin karşılanması çok zor hatta olanaksız olduğundan bu risklerin sosyal güvenlik sistemleri tarafından karşılanması gereklidir. Bu risklerin karşılanmasında, hastalık ve

kazaların işçiler üzerindeki hasarlarının giderilmesine yönelik muayene, tedavi, ilaç, protez vb. gibi ödemelerin yanında insana kaybettiği çalışma becerisini yeniden kazandırmayı amaçlayan rehabilitasyon masraflarının da sağlanması zorunluluktur. Buna ek olarak işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sefalet içine düşmemesi mesleki risklerin karşılanmasında esas alınan bir ilkedir (Güzel ve diğ.,2008:4).

1.3.1.1.İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Riski

Sosyal sigortalar sistemi oluşturulurken öncelikle daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinde durulmuştur. Çünkü bu riskler üretimi çok fazla etkiliyor, hatta üretimi büyük ölçüde aksatıyor veya durduruyordu. İşçinin çalıştığı esnada işgücüne zarar veren her hadise genellikle mesleki tehlike anlamında iş kazasıdır. İş kazalarında işverenin yükümlülüğü ilk zamanlar işverenin kusuruyla sınırlı tutulurken daha sonra işverenin kusurunun kanıtlanmasının güçlüğü ve bunun yaratacağı sakıncalar nedeniyle, kusur ölçütünün yerini mesleki risk kavramı almıştır². Mesleki risk kavramına göre, işveren üretim sürecinde türlü makine ve teçhizat kullanmak suretiyle bu makine teçhizatın ürettiği mal ve hizmetten doğrudan faydalandığına göre, bu makinelerin neden olacağı iş kazalarının sonuçlarına bizzat katlanmak ve kaza geçiren işçiye tazminat ödemekle yükümlüdür. İş kazası, yapılan işle doğrudan doğruya irtibatlıdır. Buna karşın mesleki risk varsayımı da işçinin affedilemez bir kusuruna bağlı olarak meydana gelen kaza nedeniyle tazminat prensibini kabul etmemektedir(Talas, 1997:419; Arıcı, 1999:15). Bu yüzden iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının temel amacı iş kazası ve meslek hastalığının doğurduğu bedensel zararı olabildiğince ortadan kaldırmak veya kötüleşmesine engel olmaktır(Tunçomağ, 1992:258). Meslek hastalıkları da doğrudan yapılan işle veya meslekle ilgili olan hastalıklardır. Meslek hastalıkları bir iş ya da meslek kolunda açıkça görülen ve normal ölçülerin üzerinde tekrarlanan hastalıklardır. Sanayileşmenin başlaması ve özellikle kimyasal maddelerle iş yapan işyerlerinde görülen bu hastalıkların sayısı günümüzde altmışa yakındır. Bir sosyal güvenlik sistemi kurmuş veya kurma sürecine girmiş bulunan bütün ülkelerde meslek hastalıklarında iş kazaları gibi tazminat hakları doğurması ve bu çeşit hastalıklara yakalananların tedavi edilme hakkının tanınması ilke olarak kabul edilmiştir. Meslek hastalıklarının sosyal bir risk olarak kabul edilmesi iş kazalarından daha sonra gerçekleşmiştir.

² Kusur ilkesine göre, bir kimse, ancak hukuka aykırı ve kusurlu davranışıyla sebebiyet verdiği zarardan sorumlu tutulur. Buna göre kusur ilkesinin iki sonucu vardır. Olumlu sonucu teşkil eden birinci sonuç; kişinin, ancak kusurlu olarak sebebiyet verdiği zararlardan sorumlu tutulabileceğidir, ikinci sonucu ise; kusurun bulunmadığı yerde sorumluluğun da olmayacağıdır ki, bu da olumsuz sonucudur (Tiftik, 1994:34).

Yukarıda açıklandığı üzere iş kazaları ve meslek hastalıkları görülen işten doğmakta olup genellikle işçilerin herhangi bir hatası söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle birçok ülkede bu sigorta kolunun finansmanı yalnız işverenlerden alınan primlere dayanır. Fakat bazı ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının finansmanına işverenlerle beraber işçiler ve devlet de katılmaktadır. Bu sigorta kolunun finansmanı için belirlenmiş primlerin oranları işyerinin tehlike derecesine göre değişmektedir (ancak İngiltere gibi ülkelerde sabit prim uygulaması yapılmaktadır). Böylece işverenin önleyici tedbirler almaya zorlanacağı düşünülmüştür(Talas, 1997:420).

1.3.2.Fizyolojik Riskler

Bedenin yıpranması ve organların fonksiyonel bozukluğa uğraması, kişinin kendinde, kendi bünyesinde oluşan ve toplumsal sonuçları itibariyle sosyal boyutu olan tehlikelerdir(Seyyar, 2005:96). Fizyolojik riskler insanın fizyolojisinden kaynaklanan risklerdir. Kişinin kendinde, kendi bünyesinde meydana gelen, fakat mesleki riskler dışında kalan risklerdir. İnsan fizyolojisi yaradılış bakımından bazı tehlikelerin nedeni ve kaynağı durumundadır. Fizyolojik risklerin bir kısmı insanın kontrolü dışında ortaya çıkarlar. Bu riskler üzerinde insanın önleme gücü bulunmamaktadır (Yaşlanma ve ölüm gibi). Sosyal güvenlik bakımından ölüm bir risktir. Fakat bu risk ölen bakımından değil ölenin eş ve çocukları ve bakımını üstlendiği diğer kişiler açısından söz konusudur. İnsanların riskleri önleme ve geciktirme bakımından sınırlı da olsa kontrol gücünün olabildiği bazı fizyolojik riskler vardır. Bu riskler arasında en önemlileri doğum ve hastalık sayılabilir(Arıcı, 1999:10).

Bu riskler ülkenin nüfus yapısına, sosyal ve iktisadi, sosyolojik, kültürel koşullarıyla çok yakından alakalıdır. Bu koşullar fizyolojik risklerin orantılı olarak miktarına ve tesirlerinin uzun veya kısa oluşuna etki ederler. Bu riskler kişiler için yakın tehlikelerdir. İhtimal dahilinde olanlarının özelliği ise her an ortaya çıkabilir olmalarıdır. Hiç kimsenin aniden kanser olmayacağına, bir beyin kanaması ile karşılaşmayacağına, bir böbrek yetmezliğine maruz kalmayacağına güvencesi yoktur. Bu risklerin ortaya koyduğu sonuç insanın bedensel gücünün azalması ya da yitirilmesi olmaktadır. Bu durum insanın çalışma ve kazanma gücünün kaybı sonucunu doğurmaktadır(Arıcı, 1999:10). Fizyolojik riskler aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

1.3.2.1. Hastalık Riski

Hastalık Riski; Geçici bir işgöremezlik ve gelir kaybı durumu yaratır(Tuncay ve Ekmekçi,

2008:6). Hastalık hali sosyal sigortalar bakımından geçici nitelikte tam işgöremezlik durumudur. Hastalık sigortası tarihsel süreç içinde gelişimi bakımından hastalık sigortası sosyal sigortaların ilk ve en önemli kolu olmuştur. Hastalık sigortası, sigortalıya (ve onun bakmakla yükümlü olduğu kişilere) hastalık olayının gerçekleşmesi halinde bir koruma veya güvence sağlar(Tunçomağ, 1992:301). Önceleri kişinin sağlığını güvence altına almak için büyük çaba gösterilmezdi. Fakat bugün çok sayıdaki olayda hastalıklara karşı özen gösterilmekle kalınmıyor aynı zamanda Dünyada birçok ülkede ülkenin sağlık sermayesi çok önemli bir zenginlik olarak kabul edilmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal bir risk olarak kabul ettikleri hastalık olayının bireyin ekonomik durumuna olumsuz etkisi iki yönlüdür: Doğurduğu geçici iş görmezlik, kişinin çalışmasını, mesleki faaliyetinden gelir elde etmesini engeller veya kişinin çalışma gücünü etkilememekle birlikte, olağanüstü giderler (ilaç, doktor, hastane vb) yapmasına neden olur(Güzel, ve diğ. 2008:365).

Şüphesiz her kişi her yaşta ve her zaman hastalık riskiyle karşı karşıyadır. Hastalık sigortası, hastalanan sigortalının veya onun bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin iyileşmelerini sağlamak için bir yandan sağlık yardımları sağlayan, bir yandan da sigortalıya iş göremediği sürece para yardımı yapan sigorta koludur. İyi organize olmuş sosyal güvenlik sistemleri herkese en geniş anlamı ile sürekli olarak bütün sağlık yardımlarının yapılması imkânlarını sağlamakta ve hastanın aile fertlerine olan yükümlülüklerini göz önünde bulundurarak günlük ve aylık ödeneğin miktarını belirlemekle yükümlüdür. Fizyolojik bir risk olan hastalığın toplumsal boyutları da vardır. Genel olarak hastalık sigortası, hastalık halinde sağlık yardımları yapmakta yani sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kimseler de dahil olmak üzere hastayı tedavi ettirmekte, hastalık süresince ödenek bağlamakta ve hastalık sonucunda meydana gelen ölümlerde cenaze giderleri için belirli bir miktar para vermektedir(Talas, 1997:346). Hastalık sigortası yardımları, sağlık ve parasal yardımlar olmak üzere iki ana başlıkta toplanır.

1.3.2.2. Sakatlık (Malullük) Riski

Malullük sigortasının temel amacı çeşitli nedenlerle malul (sakat) hale gelerek çalışma gücünü belirli oranlarda yitirenlere maddi destek sağlamaktır. Malullük hali günümüzün sosyal güvenlik sistemleri içinde korunan önemli bir sosyal risktir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:341). İnsanlar gerek hastalık gerekse her türlü kaza sonucu çalışma gücünü devamlı olarak kaybedebilmektedirler. Sakatlık sigortası uzun süreli yardımlar yapan sigortalardan biridir. Amacı, şu veya bu nedenle sakat kalmış sigortalılara, düşecekleri iktisadi zorluklar

karşısında etkili bir koruma sağlamaktır(Tunçomağ, 1992:330). Sakatlık, hastalık ve analıktan farklı olarak sürekli bir iş göremezlik halidir. Sakatlık iyileşmesi mümkün olmayan bir hastalık ya da ilerlemiş bir yaşlılık durumu olarak değerlendirilebilir. Uzun dönem sigorta kollarından olan malullük sigortası, genel olarak aynı nitelikteki sigorta kollarından yaşlılık ve ölüm sigortaları ile beraber uzun dönem sigorta kolları arasında yer almaktadır. Malullük sigortasından sağlanan temel yardım malullük aylığının bağlanmasıdır. Malullük sigortasının amacı muhtelif nedenlerle çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybeden ve bu nedenle ekonomik durumu sarsılan sigortalıya maddi destek sağlamaktır. Sakatlığı nedeniyle çalışamayan ve ücretinden yoksun kalan sigortalıya mahrum kaldığı bu gelir, malullük sigortası tarafından sağlanır(Şakar, 2004:126; Tunçomağ, 1992:330). Malullük sigortası bunun dışında malullük aylığı alanlara ve bunların yakınlarına sağlık yardımlarının yapılması, işe alıştırma gibi olanaklar sağlanmaktadır(Aydın, 2000:396).

1.3.2.3.Yaşlılık Riski

Yaşlılık, kişiyi çalışamaz duruma düşürerek, gelir kaybına yol açan sonuçta sigortalıyı ve ailesini ekonomik güçlüklerle karşı karşıya bırakan bir sosyal risktir. Yaşlılık Sigortası ise, Çalışma yaşamından devamlı olarak ayrılmaya yol açan yaşlılık riskine karşı garanti sağlamayı amaçlar. Çalışma yaşamında çok önemli bir fizyolojik risktir. Yaşlılık belirli bir süre çalışan insanın artık çalışamayacak bir yaşa gelmesini ifade eder. Hastalık ve kaza halinin tersine yaşlılık riskinde kişiler belirli bir yaşa ulaştıktan sonra çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitirerek veya dinlenme ihtiyacını duyan kişiler iş yaşamından çekilme zorunluluğunu duyarlar. Çalışma hayatından çekilen sigortalılara yardım etmek, yaşamlarını devam ettirecek gelir sağlamak yaşlılık sigortasının temel amaçlarındandır. Yaşlılık nedeniyle sosyal gelir sağlanabilmesi için kişilerin çalışma gücünü kaybetmeleri ve iş göremez duruma düşmeleri şart değildir. Yalnızca belli bir yaşa ulaşmak ve genellikle de çalışmaya son vererek emek gelirini kaybetmiş olmak sosyal gelir almaya hak kazandırmaktadır. Bu sigortadan sağlanan temel yardım sigortalıya aylık bağlanmasıdır. Kişinin bu yaştan sonra artık çalışma gücünü kaybetmiş olacağı ve çalışmaya devam edemeyeceği kabul edilmektedir.

Yaşın ilerlemesiyle kişi faal hayattan çekilince gelir kaybına uğrayacaktır. Bu bir bakıma da sigortalının uzun yıllar çalışması ile topluma sağladığı ekonomik katkıların ödüllendirilmesi anlamına gelir. O halde yaşlılık riskinin karşılanması da zorunludur. Yaşlılığın güvence altına alınması iki düşünceye dayanır. Bunlardan birincisi iş göremezliği nedeniyle gelir

kayıplarını garanti altına almak, ikincisi ise kişinin iş yaşamındaki uzun çalışma yıllarını ödüllendirmektir. Yaşlılık sigortası ihtiyarlık nedeniyle ekonomik açıdan faal olma özelliğini yitiren ve gelir kaybına uğrayan insanların bu risklerini karşılama ve onlara yaşlılık aylığı bağlama amacını güden uzun dönemli bir sigorta koludur. Diğer taraftan yaşlılık sigortasının önemli bir amacı da istihdam politikasına hizmet etmektir. Çünkü yaşlanarak çalışma güçlerini tamamen değilse de kısmen yitirmiş kişilerin faal çalışma hayatından çekilmeleri sağlanarak gençlere çalışacakları iş alanları açılmış olacaktır(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:354; Tunçomağ, 1992:341).

1.3.2.4. Analık Riski

İnsan neslinin devamı çocuk sahibi olmaya bağlıdır(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:5). Geçici oluşu ve tedavisi yönünden hastalığa benzer. Yani geçici bir süre iş göremezlik hali doğurur. Bütün canlılar gibi insanoğlu da, hem soyunun devamını sağlamak hem de fizyolojik bir ihtiyaç olan cinsel ihtiyacını karşılamak için bir erkek ve bir dişiden yaratılmıştır. Analık hali, doğum olayına bağlı olarak, çocuğun ana rahmine düşmesinden itibaren analık sigortası ile korunduğu süreyi ifade etmektedir. İnsanın üremesi doğum ile olmaktadır. Bu yönüyle anne olan kimseler bakımından doğum fizyolojik bir olay ve aynı zamanda bir fizyolojik risktir. Analık sigortası ise bu dönemde ortaya çıkan gelir kaybını ya da gider artışını karşılamak üzere faaliyet gösteren sigorta koludur. Sigortalının kendi mali imkânlarıyla karşılaması çok zordur. Öyle ki, bazen hastalık hali yarattığı gibi bazen de ölüme dahi sebep olabilen bir risk durumundadır (Arıcı, 1999:10).

Analık olağan koşullarda her aileye mutluluk getiren bir olaydır. Ancak analık halinde, hastalık ve kazalarda olduğu gibi, bazı tıbbi muayene ve doğum için başka bir yere gitmek ve orada kalmak gerekebilir. Diğer taraftan çocuğun emzirme döneminde ortaya bazı yeni ihtiyaçlar çıkmaktadır. Bütün bunlar aileye ek giderlere yol açmaktadır. Kadının çalışması halinde analık durumu gider artışlarının yanında, çalışmaya ara vermesinden dolayı, aynı zamanda gelir kayıplarına yol açmaktadır. Bu açıdan bakıldığında analık durumu sosyal bir risk özelliği taşımaktadır. Analık sebebiyle ortaya çıkan giderler hastalık ve kazalarda olduğu gibi beklenmedik bir anda, aniden ve farklı yoğunlukta olmamakla birlikte insanlara bazı ek giderler getirmektedir. Kuşkusuz bu ek giderlerin fazlalığı gelir seviyesi düştükçe daha çok etkileyecektir. Gelir seviyesinin düşmesi analığın ortaya çıkardığı giderler zorunlu ihtiyaçlardan sınırlama yapılmasına ortaya çıkaracaktır. Analık sigortası bu gibi sebeplerden dolayı insanların uğrayacakları gider artışlarını karşılamayı amaçlar.

Ülkemizde analık riskini karşılayacak analık sigortası mevcuttur. Analık sigortasından başta sigortalı kadın yararlanmaktadır. Bunun yanında sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı analık sigortasının faydalanır.

1.3.2.5. Ölüm Riski

Ölüm, tüm canlılar için gerçekleşmesi kaçınılmaz bir olaydır. Sosyal sigortalının kendisine değil, sigortalının ölümü ile geçimi sigortalı tarafından sağlanan kimselere sürekli bir gelir kaybına uğramaktadır. Sigortalının ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine gelir kaybını telafi etmeyi ölüm riskinin gerçekleşmesi halinde sosyal güvenlik ve koruma güvencesi temin eden uzun dönemli bir sigorta koludur. Ölüm insanın kaçınılmaz sonudur(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:5). Burada sosyal risk açısından aileyi geçindiren aile reisinin ölümü önem taşımaktadır. Ölüm sigortası sosyal güvenlikte koruma birimi olarak aileyi esas alır. Ölüm sigortasının önemli bir özelliği de bu sigorta kolundan sigortalının hak sahibi sayılan yakınlarına bir takım yardımların yapılması buna karşın sigortalının kendisinin bu sigortadan yararlanmamasıdır(Aydın, 2000:405). Eğer ailenin tek geliri aile reisinin ücretinden meydana geliyorsa ölüm ile bu gelir kaybolacaktır. Ayrıca ölüm halinde aileye bazı beklenmeyen giderler de ortaya çıkmaktadır. Aile reisinin ölümü halinde hak kazanmış olduğu ödenekler belli oranlarla geride kalanlara verilir. Geride kalanlar deyimi geçimi tamamen kocasının gelirine bağlı olan eş ve okuma çağındaki çocuklardır. Okuma çağı üniversiteyi de kapsamaktadır. Ölüm Sigortasının uygulanması için sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir sebeple ölmesi gerekir. Ölüm Sigortasından sağlanan yardımların başında ölüm aylığı gelmektedir. Sigortalının ölümünden sonra geride kalan eş açısından uygulanan başlıca iki yöntem vardır. İlki dul kalan eşe hiçbir şart aranmadan ödenek bağlanmasıdır. Bu yöntem daha çok az gelişmiş ülkelerde uygulama alanı bulmuştur. Bu yöntemin amacı dul eşi çalışma zorunluluğunda bırakmamaktır. İkinci yöntemde ise eşe ancak belli bir yaşa gelmesiyle dulluk ödeneği bağlanmaktadır. Dul kadın ve çocuklarının dışında ölen aile reisine ekonomik bakımdan bağlı durumda bulunan ana ve babasına da hak etmiş olduğu ödenekten dul eşe ve çocuklara belirlenen oranlarda dağıtıldıktan sonra mümkün olabiliyorsa bir ödenek bağlanması öngörülmektedir(Güzel ve diğ.,2008:514; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:7; Talas, 1997:430).

1.3.3. Sosyo-Ekonomik Riskler

Sosyo-Ekonomik Riskler: " Toplum, aile ve işletme hayatında meydana gelen risklerdir" (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:6). Sosyal bir varlık olan insan topluluk kurma ve topluluk

halinde yaşama yeteneği ve gücüne sahip bir canlıdır. İnsan toplum içerisinde yaşamını sürdürürken yalnızca topluluk halinde yaşamış olmaktan kaynaklanan bazı risklerle karşı karşıya kalabilmektedir. İşte sosyoekonomik riskler bu tür risklerdir. Sosyoekonomik riskler birbirleriyle alakalı risklerdir; birini diğerinden tamamıyla ayırt etmek kolay değildir. Çünkü ekonomik ve sosyal olaylar kendinde topluluk olmanın sonuçlarına bağlıdır. Toplum halinde yaşayan insanlık bu risklerle iç içe yaşamak zorundadır. Sosyo-ekonomik riskler gelir istikrarını bozan sonuçları ile olumsuz etkiler yaratmakta ve bu bakımdan da sosyal güvenliğin konusu haline gelmektedir. Cemiyet halinde yaşamaktan vazgeçilemeyeceğine göre bu risklerin önlenemeyen sonuçlarına karşı tedbir alınmasının gereği ortaya çıkmaktadır (Güzel ve diğ.,2008:4; Talas, 1997:12).

Sosyo -ekonomik risklerin en önemlisi olan işsizlik ve ailevi yükler hakkında aşağıda açıklamalar yapılacaktır.

1.3.3.1 İşsizlik Riski

İşsizlik, hem ekonomik hem de sosyal boyutları olan bir kavramdır. Çağımızın en önemli sosyo ekonomik sorunlarından biridir. Gelişmiş ülke ekonomilerinde toplumun büyük bir bölümü geçimini bağımlı çalışma ile elde edilen emek gelirine bağlı olarak sürdürmektedir. Bu sebeple bireyin işini kaybetmesi ve kısa zamanda yeni bir iş bulamaması durumunda ekonomik bakımdan varlığı tehlikeye düşmektedir. Ücret seviyesinin düşmesiyle bu tehlike artmaktadır. Çünkü kişinin ücretinde azalma oldukça bireyin tasarruf etme yeteneği azalmakta ve kısa süreli işsizlikler bile tehlike sunmaktadır. Bu nedenle geçici bir süre için olsa bile çalıştığı işini kaybetmek toplumun büyük bir bölümü için önemli bir sosyal tehlike oluşturmaktadır. Bu anlamda işsizlik kişilerde gelir kaybı ortaya çıkaran bir risktir. İşsizlik bundan başka şiddetli ruhi baskılara yol açmakta işçiler kendilerini toplum içinde haksızlığa uğramış, unutulmuş ve ezilmiş kişiler olarak görmeye başlamaktadırlar. İşsiz sayısının artması risklidir. İşsizliğin yoğun olduğu ve arttığı toplumlar sağlıksızdır. Böyle bir toplumda sosyal gerginlikler mutlaka vardır ve bunlar sosyal bünneyi sarsıcı patlamalara yol açmaktadırlar.

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belirli süre ve ölçüde karşılayan sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortadır. İşsizlik sanayileşme sonrası ortaya çıkan bir kavram olup sosyal güvenlik sistemine en son giren ve karşılanması yönünden gittikçe önem

kazanan bir risktir. Ekonomik kriz dönemlerinde toplumların en büyük sorunu olarak ortaya çıkar. Sosyal güvenlik dalları içinde işsizlik sigortası teşkilat ve yönetimi en zor olanıdır(Güzel ve diğ., 2008:549; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:402).

Günümüzde işsizlik sigortası ekonomik bakımdan gelişmiş ülkelere özgü bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkeler gelişmelerini tamamladıkça işsizlik sigortalarını da kurmuşlardır. İşsizlik sigortasının bulunduğu ülkelerin çoğunda finansman işçi, işveren ve devletin katkısıyla sağlanmaktadır. İşçi ve işverenlerin ödedikleri primler eşit orandadır. Bir kısım ülkelerde ise finansman sadece işçi ve işverenlerin ödedikleri primlere dayanmaktadır. Bu ülkelerde işçiler primin üçte birini, işverenler ise üçte ikisini öderler. Ülkemizde İşçi % 1, İşveren % 2 ve Devlet %1 oranında prim ödemektedir³.

1.3.3.2. Ailevi Yükler Riski

Ailenin sosyal giderlerinin belirli bir kısmını aile yardımları yapmak suretiyle karşılamak amacıyla sosyal güvenlik sisteminde yer alan bir sigorta koludur. Evlilik, toplumun en küçük birimi olan ailenin meydana çıkmasını yarayan bir olaydır. Toplumlar evlilik ve aile kurmayı destekleyen kültürel değerler yaratmışlardır. Evlilik ve evlilik ile kurulan aile, aile halinde yaşamının sonuçları sosyal güvenlik bakımından önem arz etmektedir. Çünkü aile halinde yaşamak, çocuk sahibi olmak her biri gider artışı ortaya çıkaran hallerdir. İşte bu sebeple aile kurma sosyal güvenlik bakımından bir takım risklerin hem sebebi hem de kaynağıdır(Arıcı, 1999:124). Gelişmiş ülkelerde günümüzde çocuğun ortaya çıkardığı giderler yalnızca beslenme ve giyim harcamaları ile sınırlı olmayıp çocuğa yeterli bir eğitimin sağlanması için yapılacak harcamaları da kapsamaktadır. Çocuk büyütme aynı zamanda ailenin gelir kaynaklarını da kısıtlar. Çünkü çocuksuz bir ailede kadın bir işte çalışabilir. Ama çocuklu bir ailede anne çocuğun bakım, eğitim ve büyütülmesi vb görevlerden dolayı, işinden ayrılmak zorunda kalabilir. Özellikle çocuk sayısı arttıkça kadının çalışması zorlaşır. Annenin buna karşın çalışmak zorunda kalması kendisinde fiziki ve ruhi çöküntü yaratabilir. Ayrıca annenin çocuklarının bakım ve terbiyesi için yeteri kadar zaman ayıramaması aile düzenini bozabilir. Ailevi yükler denilen bu durum karşısında kişilere yardım sosyal bir ödev olarak kabul edilmektedir. Aile ödeneklerinin finansmanı kabul edilen sisteme göre değişmektedir. Eğer bunlar sosyal sigorta programları içinde tasarlanmışsa finansman, işçi, işveren ve devletten alınan primlerden karşılanır. Buna aile ödenekleri sigortası denir. Aksi halde sosyal yardım çerçevesinde düşünülüyorsa doğrudan devlet bütçesinden, kamu

³İşsizlik sigortası ile ilgili başlıca kaynaklar için bkz. www.iskur.gov.tr.

gelirlerinden karşılanır. Buna da aile yardımları denilmektedir(Güzel ve diğ.,2008:4; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:7).

BÖLÜM 2:İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

2.1. 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.

Sigortalının tekrar çalışabilir duruma gelmesini sağlamak ise bu sigortanın ikinci amacıdır. Sağlık yardımları ile sigortalının korunması ve çalışma gücünü yeniden kazanması, ihtiyaçlarını görme yeteneğinin artması amaçlanır (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:217).

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının üçüncü amacı, sigortalı işçinin uğramış olduğu zararların karşılanmasıdır. Bu amaç, sigortalıya parasal yardımlar yapmak suretiyle gerçekleşmektedir. Geçici veya sürekli işgöremezlik ödeneği verilmesi yoluyla sigortalının uğradığı gelir kayıpları telafi edilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:217).

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.

2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Tarihi Gelişimi

Sosyal sigortaların doğuşunda, iş sözleşmesi ile bir başkasına bağımlı olarak çalışan işçi kesiminin gelecek kaygısından kurtarmak düşüncesi etkili olmuştur. Çünkü işçiler, tek geçim kaynağının ücretli çalışma olması yüzünden en fazla güclük çeken kesimdir(Arııcı, 1999:90).

İş kazaları ve meslek hastalıkları sanayileşmenin meydana çıkardığı risklerdir. Modern sanayinin çalışma yaşamında ortaya koyduğu sistem iş kazalarının önemini daha da artırmıştır. Çünkü üretimdeki makineleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan iş kazalarının yarattığı tehlike hem sıklık hem de ağırlık bakımından artmıştır. Sanayileşme meslek hastalıklarını da yaygınlaştırmış ve aynı zamanda büyük oranda çoğalmasına sebep olmuştur.

Bu nedenlerle sosyal güvenlik sistemi içerisinde iş kazaları ve meslek hastalıkları ilk

kapsama alınan risklerdendir. İş kazaları ve meslek hastalıkları başlangıçta işverenin sorumluluğuna bağlı iken daha sonra sosyal güvenlik sistemine alınmıştır(Arııcı, 1999:96). Çünkü sorumluluk hukuku kapsamında işverenin bu konudaki kusurunun işçi tarafından kanıtlanmasındaki güçlükler, açılan davaların uzun sürmesi, sorumluluk mekanizmasının işçilerin uğradığı zararı gidermede yetersiz kalması konunun bir sosyal güvenlik sistemi kapsamına alınmasını gerektirmiştir.

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

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasına ilişkin İlk kanuni 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 etmiştir.

102 sayılı ILO sözleşmesinde iş kazası ve meslek hastalığı sosyal bir risk olarak belirlenmiştir. Birçok ülke sosyal sigorta uygulamalarında bu riskleri örnek almıştır. 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 27.06.1945 yılında çıkarılan 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunudur. Bu kanunun 1945 yılında yürürlüğe girmesiyle İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. İlgili kanuna bağlı olarak 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortalar Kurumu kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun 01.01.1946 günü yürürlüğe girmiştir. 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile toplu bir düzenlemeye kavuşturulmuştur. En son düzenleme 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girecek olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzen kavuşmuştur.

2.3. Kaza Kavramı ve İş Kazası

2.3.1 Kaza Kavramı

Aniden ve istenilmeden bir zararın doğumuna neden olan sebepler bütününe geniş anlamda kaza adı verilir(Akın, 2001:19). Kaza kavramı burada vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm ile birlikte eşyaya gelen zararları da kapsar. Dış etken yoksa iç etkene

bağlı bir hastalık söz konusudur. İstisnaen iç etkene bağlı olaylar da iş kazası kapsamında değerlendirilebilmektedir. Zarar bedeni, ruhi veya zihni olabilir. Anilik unsuru olayın sınırlı bir zaman parçası içinde meydana gelmesini anlatmaktadır. Sınırlı zaman ise, en fazla bir günlük çalışma süresi olarak kabul edilmektedir. Bu süre aşıldığında zarar verici etki meslek hastalığının doğumuna sebep olur. Ancak tüberküloz gibi her iki halde de gerçekleşebilecek iş göremezlik durumları mevcuttur. Buna göre, bir çalışma aracı ile meşgul iken doğan kaza, sigortalı hesabına işverence yatırılan paranın, para ödeyen ilgili kurumdan çekilmesi sırasında doğan kaza, yol kazaları, iş göremezliğin telafisi için yapılan sağlık tedavileri ve mesleki yardım faaliyetleri sırasında doğan kazalar iş kazası sayılmaktadır. Başka tanımda kaza kavramı “Beklenmedik zamanda, ani olarak karşımıza çıkan ve yaralanma, hastalık, sakatlık, can veya mal kaybı biçiminde sonuçlanan riskli bir olaydır”(Seyyar, 2008:165).

Türk Hukukunda ise, Borçlar Kanunu ve İş Kanunu iş kazasının tanımını yapmış değildir. Sosyal Sigortalar Kanunu da bir tanım vermiş olmaktan ziyade iş kazasının bazı unsur ve koşullarını saymış bulunmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:237).

SSK. 11. maddesine göre, İş kazası:

- 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 meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Görülüyor ki, bu hüküm iş kazasının tanımını vermekten çok, iş kazasının kimi öge ve koşullarını, daha doğrusu, ne gibi “hal ve durumlarda” bir kazanın iş kazası sayılacağını, “yer ve zaman” koşullarıyla sınırlayarak belirtmektedir(Güzel ve diğ., 2008:227).

İş kazası: genelde sigortalı çalışanın, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada iş veya işin gereği dolayısıyla aniden veya dıştan meydana gelen bir etkenle, onu bedenen ya da ruhen hemen veya daha sonra zarara uğratan bir durum olarak

tanımlanmaktadır(Seyyar, 2005:133).

Kanunun düzenlemesine göre, iş kazası, birdenbire veya hiç değilse kısa bir zaman parçası içinde ortaya çıkan(Çenberci, 1985:117), kanunda belirtilen durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı bedence veya ruhça zarara uğratan olaydır. Buna karşılık olayın istenilmez ve dıştan meydana gelen bir etkenden kaynaklanması kanunda öngörülmüş değildir.

İş kazasının genel olarak tanımı konusunda dört görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre “iş yapılırken veya işin yapılması dolayısıyla meydana gelen kaza iş kazasıdır”. Bu görüş iş kazasını oldukça dar bir çerçeve içine sokmaktadır. “İşçinin, iş sözleşmesinin yerine getirilmesi amacıyla günlük yaşantısı içinde bulunduğu sırada meydana gelen kazaların tümü iş kazasıdır” şeklinde tanımlayan görüş ise, iş kazasının çerçevesini aşırı genişletmektedir. Diğer bir görüşe göre ise, “işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu süre içinde meydana gelen kazalar iş kazasıdır”. İşverenin otoritesinin nerede başlayıp nerede bittiğinin tam olarak belirlenememesi bu görüşün zayıf noktasını oluşturmaktadır(Bostancı, 2005). “Otorite” teriminden, işverenin emir ve talimatı bulunması da anlaşılabilir (Güzel ve diğ., 2008:231; Bigat, 2008:43). Böyle olduğunda, işçinin işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi durumunda geçen boş zamanında, sözelimi sinemaya gittiğinde veya lokantada yemek yerken ya da işverene ait malı kurtarmak amacıyla denize dalması sonucunda veya kadın sigortalının çocuğuna süt verdiği sırada bir kazada ölmesi olaylarında, işverenin ne gibi otoritesinin veya emir ve talimatının bulunduğu sorusu akla gelecektir. Bu bakımdan “otorite” kıstasını çok mutlak anlamda anlamamak yerinde olacaktır. Kazaya uğranıldığı sırada görülmekte olan işin işverenin çıkarlarına (ya da işletme amaçlarına) hizmet ettiği hallerde sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğunu kabul etmek gerekir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:40).

“İşin yarattığı rizikoların neden olduğu tüm kazalar iş kazasıdır” şeklinde iş kazasını tanımlayan görüşün ise, iş kazasını genel olarak en iyi tanımlayan görüş olduğu söylenebilir(Bostancı, 2005).

İş kazasının unsurları arasında sayılan ve kişi unsuru olarak da adlandırılan sigortalı olma unsuru, kazaya uğrayan kişinin SSK m.2 de sayılanlar içinde bulunması gerektiğini belirlemektedir. Bir başka deyişle, kazaya uğrayan her şeyden önce SSK m.2 anlamında sigortalı olmalıdır. Aksi halde bir iş kazasından söz edilememektedir.

SSK m.11 de yer alan " İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır." ifadesinden de anlaşılacağı üzere bir iş kazasının tespitindeki en önemli unsur ve şart sigortalı olma unsurudur(Güzel ve diğ., 2008:287; Bigat, 2008:44; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:292; Şakar, 2004:210; Alper, 2003:212; Seratlı, 2003:29). Bu takdirde SSK m.2 nin kapsamı içerisine kimlerin girdiğini incelemek yerinde olacaktır.

Sosyal sigortalar kanunu 2. maddesine göre, bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılmaktadır. SSK m.2 ye göre belirtilen şartları taşıyanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Bu kimselerin kuruma bildirilmemeleri sigortalı sayılmalarına engel oluşturmaz(Akın, 2001:38). Sosyal Sigortalar kanunu anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları, Yargıtay içtihatlarından çıkan sonuçlara göre, çalışma ya da iş ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması; işin işverene ait işyerinde yapılması ve çalışanın SSK m.3 de sayılanlar arasında bulunmaması olarak belirlenmiştir. Ancak bu üç koşulun bir arada bulunması halinde 506 sayılı Kanun kapsamında bir sigortalılıktan söz etmek mümkün olmaktadır. Hizmet sözleşmesinin varlığı hususu ise, bu sözleşmeyi diğer sözleşmelerden ayıran "zaman" ve "bağımlılık" unsurları dikkate alınarak ortaya konabilecektir.

Sigortalı sayılabilmemenin üçüncü koşulunun 506 sayılı yasanın 3. maddesinde sayılanlar arasında bulunmamak olduğu daha önce belirtilmiştir. SSK m.3 "sigortalı sayılmayanlar" başlığı altında; işverenin ücretsiz çalışan eşi, ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretli ve sürekli çalışanlar hariç), kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar, çıraklar ile sosyal güvenlik kurumlarından emekli aylığı alanların sigortalı sayılamayacağı hükmünü getirmektedir. Ancak bu kimselerden, çıraklar (aday çırak ve meslek eğitimi öğrencileri) 3308 sayılı yasa hükümleri gereğince ve malullük ve emekli aylığı alanlar ise sigorta destek primi ödemek suretiyle; sonradan yapılan değişikliklerle, iş kazası ve meslek hastalığına karşı koruma altına alınmışlardır. Dolayısıyla maddedeki "sigortalı sayılmayanlar" başlığı mutlak değildir. Madde'de sözü edilmiş kişilerden bazıları, getirilen yasal düzenlemelerle kısmen de olsa sigortalı niteliğini kazanmışlardır. O halde bu üç koşulun bir arada bulunması halinde bir kişi kendiliğinden sigortalılık niteliğini kazanmaktadır.

Sigortalı kavramı 5510 sayılı SSGSSK.'un 3. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre sigortalı,

kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder (m.3/6). Tanımda geçen kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası-meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarını, uzun vadeli sigorta kolları ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarını ifade etmektedir. (m.3/4, 5). Söz konusu sigorta kollarının tümü yasada sosyal sigortalar olarak tanımlanmıştır(Akın, 2006:28).

5510 Sayılı Yasanın Kapsam başlıklı 2. maddesinde; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri sağlık hizmeti sunucularını, bu kanunun uygulaması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsadığı belirtilmiştir. 5510 sayılı yasanın sigortalı sayılanlar başlıklı 4. maddesinde; kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar; hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, köy ve mahalle muhtarları; ticari kazanç serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar; gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar sicili ile birlikte kanunla kurulan meslek odalarına usulüne uygun olarak kayıtlı olanlar; anonim şirketlerin kurucu ortakları ve/veya yönetim kurulu üyesi olan ortakları; sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları; tarımsal faaliyette bulunanlar; kamu idarelerinde, (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp, ilgili kanunlarda (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar; (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarda (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86. Maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar sigortalı sayılmaktadır(Tezel ve Kurt, 2008:30; Bigat, 2008:50).

5510 Sayılı kanun ile bu zamana kadar SSK olarak bilinen sigortalılar 4/a'lı, Bağkurlu olan sigortalılar 4/b'li, Emekli Sandığına tabii olan iştirakçiler 4/c'li sigortalı oldu.

Yüksek mahkemeye göre sigortalılığın başlangıcı açısından önemli olan çalışma olgusudur; sigorta giriş bildirgesinin kuruma verilmiş ya da gönderiliş tarihinin fazla bir önemi bulunmamaktadır. İşveren çalıştırdığı kişileri kuruma bildirmemiş de olsa SSK m.10 uyarınca bu kimselerde, fiilen çalışmaları halinde sigorta yardımlarından yararlandırılmaktadırlar. Bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için fiilen çalışmaya başlamasının gerektiği Yargıtay içtihatlarında da kararlılıkla vurgulanmaktadır(Akın,

2001:38; Güzel ve diğ.,2008:289).

Fiilen işe başlamayla kendiliğinden edinilen sigortalılık niteliğinin sağladığı haklardan vazgeçilemeyeceği ve yükümlülüklerden kaçınılamayacağı SSK m.6/II bendinde ifadesini bulmaktadır. Bu durumda sigortalılık, aynı zamanda hem hak ve hem de bir zorunluluktur. Bu zorunluluk kişiyi bir tür, kendisine karşı koruyucu nitelik taşımaktadır. Nitekim sigortalı olmanın çalışanın isteğine bağlı bulunmadığı ve zorunluluğun doğal sonucu olduğu bir YHGK kararında “.... Sigortalı olup olmamak çalışanın isteğine bağlı değildir” şeklinde vurgulanmaktadır. Kural olarak hizmet akdiyle çalışmanın, çalışanı sigortalı kılacağı yasa hükmü gereğidir ...”şeklinde ifade edilmektedir Seratlı, 2003:30). Yine bir Yargıtay kararı işçinin sigortalı olarak çalışmadığını içeren ve noterlikçe düzenlenmiş bir feragat name ile ibranameyi SSK.m.6 karşısında geçersiz saymaktadır. SSK.m. 6/III bendinde, işveren ile sigortalı arasında yapılacak sözleşmelere sosyal sigorta yardım ve yükümlülüklerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulmaması emredici bir hukuk kuralı olarak karşımıza çıkmaktadır. Sigortalılık hakkının başkasına devredilmeyeceğine ilişkin bir işverenin çalıştırdığı kişiyi kuruma bildirme şartını yerine getirmemesi, iş kazasının oluşumu önleyemeyeceği gibi, çalışanın iş kazası sigortası ve bu sigortanın sağlayacağı yardımlardan da yararlanmasını engellemeyecektir. Kuruma bildirme şartının yerine getirilmemesi, SSK m. 10 hükmü gereğince işverenin sorumluluğu sonucunu doğurmaktadır. Kaldı ki iş kazası sigortasının sağladığı yardımlardan faydalanabilmek için belirli bir süre sigortalılık ya da pirim ödeme koşulu da aranmadığından, işe gidildikten birkaç saat sonra meydana gelen kaza da, iş kazası olarak kabul edilmektedir (Güzel ve diğ., 2008:289; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:292)

İş kazası sigortası, kısa vadeli sigorta türüne girer, sağladığı yardımlardan yararlanabilmek için, analık ve hastalık sigortaları gibi belirli bir süre pirim ödeme zorunluluğu bulunmayan bir sigorta türüdür. Her ne kadar yasada iş kazası ve meslek hastalığı için pirim ödeme zorunluluğu getirmiş olsa da bu pirimin tamamının işveren tarafından ödenmesi gerekliliği nedeniyle, sigortanın sağladığı yardımlar bakımından bu sigorta kolunun çalışana yardım yapılıp yapılmamasını etkileyen bir niteliği bulunmamaktadır.

2.3.2.İş Kazasının Unsurları

Türk Dil Kurumu sözlüğünde kaza, “can ve mal kaybına veya zararına sebep olan kötü olay”dır(www.tdk.gov.tr). Hukuki açıdan ise kaza kavramının biri geniş, öbürü dar olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna amil olan sebepler kompleksinin bütününe geniş anlamda kaza adı verilir. Bu anlamdaki kaza kavramına, vücut bütünlüğünün ihlali (cismani zarar) ve ölüm dahil olduğu gibi, eşyaya ilişkin zarar da dahildir. Buna karşılık, dar anlamdaki kaza kavramı ise, insan vücudunun zarar görmesi, yani ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlalidir(Akın, 2001:19). İş kazaları açısından bu dar anlamdaki kaza kavramı önem taşır; eşyaya ilişkin zararlar iş kazası olarak nitelendirilemez(Güzel ve diğ., 2008:228). Borçlar Hukuku açısından kaza (ya da olağanüstü hal), borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır.

İş kazası aslında dar anlamdaki kaza kavramının SSK'nın 11. (5510 sayılı yasa 13.m.) maddesinde belirtilen hallerden birinde meydana gelen özel biçimidir. Şu halde, dar anlamdaki kaza kavramını oluşturan unsurlar ile iş kazası arasında ortak yönler bulunmaktadır; ancak mutlak bir özdeşlikten söz edilemez (Güzel ve diğ., 2008:289). Bu açıdan buradaki kazanın unsurlarını açıklığa kavuşturmak gerekmektedir.

2.3.2.1.Kazaya uğrama

a)Kazanın Dıştan Gelmesi

Sigortalıyı bedenen ya da ruhça zarara uğratan yahut ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olmasının gerekip gerekmediği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır(Bostancı, 2005:33).

Doktrindeki bir görüşe göre(Güzel ve diğ., 2008:290; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:293) kaza, mağdurun vücut bütünlüğüne, organik yapısına yabancı, harici bir etken, dış bir olay sonucu meydana gelmelidir. İşyerinde patlama, bir maddenin çarpması, düşmesi, havadan zehirlenme, elektrik cereyanına kapılma, yüksekten düşme, güneş çarpması gibi. Buna karşılık işyerinde meydana gelmiş olsa dahi sigortalının kronik kalp yetmezliği veya beyin anevrizması sonucu ölümü dışarıdan gelen bir etkenle bir ölüm şekli olmadığı halde bu konudaki görüş farklılığı dolayısıyla tartışmalıdır(Akın, 2001:21). Yargıtay 9 HD' nin bir kararında “şayet sigortalının güneş çarpması sonucu

fenalaşmasıyla, kaldırıldığı otelde kalp krizinden ölmesi arasında “uygun neden-sonuç” bağı varsa, ölüm olayı iş kazası sayılmalıdır.” denilmekte (Y10HD.,06.02.1975 T., 105 E., 638 K.) ve bu gibi durumlarda iş kazasının ne şekilde saptanacağı konusuna ışık tutmaktadır. Diğer görüşe göre ise(Bostancı, 2005:8), kaza Kanunda (SSK.11) “sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan olay” biçiminde tanımlanmıştır. Buna göre, ölüm olgusu da dahil olmak üzere, insan vücudunun zarar gördüğü olaylar iş kazası olarak nitelendirilebilecek iken; eşyaya ilişkin zararlar iş kazası kavramı dışında kalırlar(Bostancı, 2005:8). Kanundaki bu ifade karşısında, iş kazasından söz edebilmek için her şeyden önce zarar verici olayın dıştan gelen bir etkenden kaynaklanması gerekir.

b)İstenilmeyen Olay

Dıştan gelen bir olayın ve bu olayın sonuçlarının zarar gören kişi tarafından arzu edilmemiş olması gereklidir. Dolayısıyla, ameliyat, kan alma, organ nakli gibi kişinin önceden rıza gösterdiği ve zarar doğurmaya elverişli müdahaleler kaza olarak davranışlarıyla zarara neden olması kaza kavramının mahiyetine de aykırıdır.

Bununla birlikte, işçinin kasıtlı davranışı, kazanın iş kazası niteliğinde olmasına engel değildir. Bu yazarlar tezlerini "kasdı veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici işgörmezlik ödeneği veya sürekli işgörmezlik geliri verilmez" diyen SSK'nın 110.maddesine dayandırmaktadırlar(Güzel ve diğ., 2008:291). Söz konusu maddede iş kazasına uğrayan sigortalıdan bahsedildiğinden, yasa koyucunun, sigortalının kendi kusuruyla uğradığı kazanın da iş kazası olduğu yönünde iradesini açıkladığını, yalnızca sigortalının isteyebileceği yardımlar konusunda bir sınırlama getirdiğini savunmaktadırlar. Buna göre diğer koşullar gerçekleşmişse sigortalının intiharı da iş kazası sayılacaktır(Güzel ve diğ., 2008:291).

Zarar görenin kastının kazanın mahiyetiyle bağdaşmadığını savunan yazarlar(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:294), SSK m.110'da sigortalının kasıtlı eylemlerinin iş kazası niteliğinde sayılmayıp sadece sigortalının bu tür eylemlerini Sosyal Güvenlik Kurumunun bir kısım yardımlarından yoksun bırakmak ve adeta cezalandırmak amacıyla hareket edildiğini belirtmektedirler. Kasıtlı bir eylem olsa bile sigortalıya gerekli sağlık yardımlarının yapılması insani bir düşüncenin bir sonucudur. Bunun aksi bir görüş iş kazasının sınırlarının belirsizleştirmek, çok fazla genişletmek olur.

Buradan hareketle işyerinde intihar iş kazası saymak mümkün değildir. İşçinin intihar hususunda, olayın nedeni yapılan iş değildir. Söz konusu olan kişinin kendi iradesidir. Ancak, kişi kendini öldürme kastı olmaksızın hareket ediyorsa, örneğin, su içiyorum zannedip zehirli bir sıvı almışsa, yanlışlıkla kendi ölümüne neden olmuş olan sigortalı, intihar etmemiştir. Diğer koşulların da varlığı halinde, burada bir iş kazasından bahsedilir(Bostancı, 2005:8). Bu konuya, SSK anlamında iş kazası incelenirken daha kapsamlı bir biçimde değinilmeye çalışılacaktır.

c) Ani Olması

Kaza, aniden veya kısa bir süre içinde meydana gelir. Ani olay kavramını çok dar yorumlamamak gerekir. Ani olay, dış olayın birden ortaya çıkması ile sınırlı tutulmamalıdır. Bundan amaç "başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluş" tur. Önemli olan olayın bir defada meydana gelmesidir. Sürenin çok kısa olması gerekmez yani zararı doğuran olayın kabul edilebilir makul bir süre devam etmesine bir engel yoktur. Örneğin bir cam fabrikasında çalışan işçinin patlama sonucu sıçrayan cam kırıkları ile gözünden yaralanması iş kazası sayılmalıdır. Ancak olay bir defada gerçekleştiğinden ani olma unsuru gerçekleşmiş sayılır. Görüldüğü üzere iş kazası bakımından anilik unsuru çok önemlidir çünkü iş kazası kavramı ile meslek hastalığı kavramını birbirinden ayıran en temel kriter, iş kazasında dış olayın "ani olması" dır . Meslek hastalığı ise devam eden belirli bir zaman süreci içerisinde gelişmektedir. Dış olay, yavaş yavaş ve bir defada değil tekrar ederek oluşmaktadır(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:295; Şakar, 2004:211).

2.3.2.2.Zarar Meydana Gelmesi

Meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için diğer bir unsur da, kaza sonucu işçinin bedenen ve ruhen bir zarara uğramasıdır. Bu zarar ölüm olabileceği gibi, işçinin ruhsal durumunda görülen bozuklukta olabilir. İşçinin ruh ve beden bütünlüğünde görülen zararlar, kolun kaybedilmesindeki kadar ağır olabileceği gibi, bir parmak ucunun kaybedilmesi gibi hafifçe olabilir.

Ancak, günlük hayatta sıkça karşılaşılan ufak yara, bere, çizik gibi zararlar dikkate alınmaz. Zararın öneminde aranacak ölçü, işçinin kazanma ve iş görebilme gücünü etkileyecek önem ve derecede olmasıdır(Tunçomağ, 1992:291; Akın, 2001:37).

2.3.2.3.Uygun Nedensellik Bağını Bulunması

2.3.2.3.1. Genel Olarak

İşçinin geçirdiği her kaza iş kazası değildir. Öğretide, işçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için aranacak nedensellik bağının ne ile ne arasında olduğu konusunda yazarlar arasında bir birlik yoktur. Bir kısım yazarlar(Süzek, 1985:240) nedensellik bağını uğranılan zarar ile zarar verici olay arasında ararken, bir kısmı(Tunçomağ, 1992:265) da görülen iş ile zarar verici olay arasındaki uygun nedensellik bağının varlığını yeterli görmekte-dirler. Diğer bir bölüm yazar ise bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için her iki yönden de uygun nedensellik bağının varlığını aramaktadırlar.

2.3.2.3.2. Kaza İle Sigortalının İş Arasında Uygun İlliyet Bağı

Sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kaza ile görülen iş arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir. İlliyet bağı, olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun gerçekleşmesini kolaylaştıran sebeple sonuç arasındaki bağı ifade eder(Akın, 2001:39). SSK m.11 /A da belirtilen haller, işle kaza olay arasındaki uygun illiyet bağının saptanabilmesi hususundaki karinelerdir. İşverenin kazadan sorumlu tutulabilmesi kazanın yapılan işle ilgili olmasına bağlıdır. Ancak işveren bunun aksini her zaman ispat edebilir. Bütün bu hallerde kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelip gelmediğini araştırmak gerekir. Yine de her somut olay kendi koşulları içinde değerlendirilmelidir. İş kazası ile sigortalının zararı arasında uygun illiyet bağının bulunması hususunda Yargıtay'ın birçok kararı bulunmaktadır(Akın, 2001:39 Tuncay ve Ekmekçi, 2008:296).

2.3.3.3. Kaza İle Uğranılan Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağı

Sigortalının bedence veya ruhça uğradığı zararı veya ölümü ile kaza arasında uygun illiyet bağı, o kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması açısından önem taşımaktadır. Bir Yargıtay kararında şöyle denilmektedir. "... şayet sigortalının güneş çarpması sonucu fenalaşmasıyla kaldığı otelde kalp krizinden ölmesi olayı arasında uygun neden-sonuç ilişkisi varsa, ölüm olayı iş kazası sayılmalıdır" (Y9HD,4.5.1970,E.2909,K.4545; Çenberci, 2008:123). Diğer bir kararda ise, kalp yetersizliği sonucu meydana gelen ölüm olayının işyeri ile bağlantısı olmaması nedeniyle kazanın iş kazası olarak kabul

edilmeyeceği hüküm altına alınmıştır(Güzel ve diğ.,2008:292). YHGK. 'nun bir kararına göre, işçileri çalışma yerine götürürken, trafik kazası geçiren şoförün ölümü iş kazasıdır (YH6KK,26.6.1981,E.2241,K.535). İş kazasının yürütölen işle olan bağlantısının kurulmasında yararlanılan karinelerin bir kaçının ya da tamamının aynı olayda bir araya gelebilmeleri mümkündür. O nedenle anılan illiyet bağının her olaydaki işçi-işveren ilişkisinin özellikleri dikkatte alınarak ayrı ayrı incelenmesinde yarar vardır. Bir iş kazasında sözü edilen karinelere hiç birine rastlanmamış olması, işverenin sorumlu tutulmayacağı anlamına gelmez. Oluşan bir iş kazasında söz konusu karinelerinden birine rastlanmasa da kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa işveren yine sorumlu tutabilir(Akın,2001:49).

Yargıtayın verdiği bir kararında, davalı bankada çalışırken bankanın bir işi dolayısıyla bir yerden başka bir yere giderken önceden görölemeyen, istenmeyen ve aniden ortaya çıkan bir nedenden dolayı meydana gelmiştir. Kaza ile çalışanın görödüğü iş arasında uygun nedensellik bağı da bulunmaktadır. O halde olayda iş kazasının tüm unsurları gerçekteşmiş olmaktadır(Tuncay, 1999).

BÖLÜM 3: SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GÖRE İŞ KAZASI KAVRAMI

3.1.Genel Olarak

3.1.1. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanuna göre

Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazasının bunlardan farklı olduğunu belirtmiştik. Mevzuatımızda bulunmamasına rağmen öğretide iş kazasına ilişkin çok sayıda tanımlama yapılmıştır. Her şeyden önce vurgulanması gereken konu, sigortalının kasdının ve kusurunun, bir olayın SSK.' u anlamında iş kazası sayılmasına engel olamayacağıdır. Bu gerçek, SSK.m.110 ve m.11 de açıkça hükme bağlanmaktadır. m.110'da"kasdı veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan ..." sigortalıdan söz edilmektedir. Şu halde SSK.'u anlamında iş kazasının oluşabilmesi için sigortalının kasdının veya kusurunun bulunmaması şart değildir. Doktrinde yapılan bir tanıma göre iş kazası, sigortalıyı işveren otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkiyle bedensel ya da ruhsal zarara uğratan olaydır(Güzel ve diğ. 2008:287;Bigat, 2008:59; Seratlı, 2003:29).

Gerçekleşen kazaların hangi hallerde Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası olarak nitelendirilebileceği anılan kanunda düzenlenmiştir. Bu kanunun 110. maddesine göre sigortalıyı zarara uğratan olayın, işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, çocuğa süt vermek için ayrılan zamanlarda veya işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeler esnasında gerçekleşmesi halinde bir iş kazasının meydana geldiği kabul edilir (Seratlı, 2003:30).

Kurum, iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden zarar gören sigortalıya veya onun ölümü halinde hak sahiplerine, kanunlarda belirtilen tüm yardımları yapmakla yükümlüdür ve işverenin kusurlu olup olmaması kurumun yapacağı, sosyal sigorta yardımlarını hiçbir şekilde etkilenmemelidir. Kurumun sorumluluğu için kazanın işyerinde meydana gelmesi yeterli bulunmaktadır (Güzel ve diğ. 2008:291).

Sosyal Sigortalar Kanunu m. 11 / A bendi incelendiğinde iş kazası kavramının oldukça

geniş tutulduğu ve işyerinde yapılan işle bir ilgisi olması dahi, yalnızca sigortalıyı zarara uğratan her çeşit olayın iş kazası kavramı içine sokulduğu görülmektedir. Sosyal Sigortalar açısından iş kazası kavramının böylesine geniş tutulması, sosyal sigorta hukukuna özgü toplumsal düşüncelere bağlanabilir(Akın, 2001:28).

SSK. m. 11 /A uyarınca, sigortalıya zarara uğratan her olay değil, ancak bu fıkranın a,b,c,d ve e bentlerinde sayılmış ve sınıflandırılmış hal ve durumlardan birinde meydana gelmiş olay iş kazasıdır. Aksi takdirde bir iş kazasından söz edilemez(Seratlı, 2003:30).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre

Primli rejim kapsamındaki sosyal güvenlik hakları açısından ise, Tek Yasa olarak, 30.05.2006 tarihinde 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” kabul edilmiştir⁴. Bu yasanın yürürlük tarihi ise 108. maddesinde yer alan hükme göre 01.01.2007 olarak belirlenmiştir. Ancak, bu yasanın bazı önemli maddeleri, Anayasa Mahkemesinin 15.12.2006 tarihli kararıyla iptal edilmiş ve birçok hükmünün yürürlüğü durdurulmuştur. 2007 Yılı Merkezi Bütçe Kanunu ile 5510 sayılı Yasanın yürürlük tarihi 01.07.2007 ertelenmiştir. Daha sonra 09.05.2007 tarih 5655 sayılı kanun ile yasanın yürürlük tarihi 01.01.2008 olarak değiştirilmiştir. 2008 Yılı Merkezi Bütçe Kanunu ile 5510 sayılı Yasanın yürürlük tarihi 01.06.2008 ertelenmiştir(Güzel ve diğ. 2008:IV). Ancak 08.05.2008 tarih ve 26870 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 5754 sayılı kanun ile yürürlük tarihi 01.10.2008 tarihine ertelenmiştir(Tezel ve Kurt, 2008:24).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri alanında getirdiği önemli değişikliklerden ilki iş kazası kavramının tanımlanması konusunda olmuştur. Bilindiği gibi, iş kazası kavramı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde tanımlanmış, daha doğrusu hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı bu maddede açıklığa kavuşturulmuştur. Bu konuda, genel olarak 506 sayılı Kanundaki tanımı esas almıştır(Caniklioğlu, 2006:53). 506 sayılı Kanundaki iş kazası tanımı gibi, bir tanım vermekten ziyade, hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağını düzenlemiştir. Buna göre, iş kazası;

⁴ 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete.

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı işe gidiş geliş sırasında,
- f) Meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhen arızaya uğratan olaydır.

O halde kanunda sayılan haller sınırlıdır, bu sınırın genişletilerek benzer olaylara uygulanmasına olanak yoktur. Kanun maddesindeki bu hal ve durumlar sırayla aşağıda incelenmeye çalışılmıştır.

3.2. İşyerinde İken Kazaya Uğrama

SSK.md.II/b.A/f.a'ya göre, "sigortalının işyerinde bulunduğu sırada" uğradığı kaza, iş kazasıdır. SSK. 'nun 11. maddesine göre iş kazasından söz edebilmek için kazanın işyerinde meydana gelmiş olması gerekir. Bu halde meydana gelen bir kazanın, iş kazası olup olmadığının belirlenebilmesi için öncelikle, işyeri kavramının sınırlarını çizmek gerekir. Sigortalı, ancak bu coğrafi sınırlar içerisinde bulunduğu bir sırada kazaya uğrarsa, bu kaza, bir iş kazası olarak nitelendirilebilecek ve sigortalı, bu sigorta kolu bakımından belirlenen yardımlardan yararlanabilecektir. İşyerinin kapsamı ise, SSK. m. 5 hükmüne dayanılarak belirlenebilir. SSK. m. 5'de: "Bu kanunun uygulanmasında 2. maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerler işyeridir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerler ile dinlenme, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır." hükmü yer almaktadır. Böylece işyeri kavramı; asıl işyerini, işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı bulunan yerleri, eklenti ve araçları içeren bir bütün olarak değerlendirilmektedir(Güzel ve diğ, 2008:177; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:105; Bigat, 2008:60). SSK.'nın 5.maddesine göre asıl işyeri, sigortalıların işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmıştır.

5510 sayılı SSGSSK 11. maddesinde işyeri; işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağılı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılmaktadır.

Bir işverene ait çeşitli işler görülen yerlerin tek bir işyeri sayılabilmesi için bu yerlerde görülen işlerin aynı teknik amaca yönelik olmaları ve aynı işverenin veya aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmalarındır. Aynı yönetim altında örgütlenmiş olmakla kastedilen ise, işverenin aynı olması gerektiğidir.

İşyerinin eklentilerinin m.5'te örnek olarak sayıldığı yukarıda belirtilmişti. O halde işyeri ve işin görülmesi ile bağlantıları bulunan diğer yerlerde işyerinin eklentisi olarak kabul edilebilir. Bu görüş doğrultusunda Yargıtay bir kararında kreşin işyerinden sayılacağına karar vermiş, diğer benzer kararlarında da yatakhane ve mutfak gibi yerlerin de bu kapsamda ele alınacağını hükme bağlamıştır(Y10HD, 27.6.1983, E. 3344, K. 3491).

İşverenin işyerinde çalışan ve geceleri de işyerinde kalan sigortalılar için özel yıkanma yerleri hazırlamadığından zorunlu olarak işyerinin yanındaki dereye çalışma saati dışında girip yıkandığı sırada sigortalının yaşamını yitirmesi olgusu, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından “iş kazası” olarak nitelendirilmiştir(Centel, 2007:262).

Yargıtay'ın, aynı zamanda işverenin sorumluluğuna da değinerek hüküm altına aldığı bir başka kararda ise iş kazasının meydana geldiği yerin, asıl işyerinin eklentisi gibi kullanılan nitelikte olup olmadığı araştırılmaksızın, asıl işyeri dışındaki kazadan işverenin sorumlu tutulamayacağı görüşüne yer verilmiştir (Y9HD, 19.10.1972, E. 37283, K. 20084).

SSK. m. 5'te araçların da işyerinden sayılacağı hüküm altına alındığına ve araçlar tek tek belirtilmediğine göre, Aracın kullanım yönteminin, araç kavramının belirlenmesinde, bir önemi yoktur. Yine, aracın, işyeri olarak kabulünde, aracın, işyeri içinde yer almasına ve aracın işyeri sahibine ait olmasına da gerek yoktur. Sadece taşıt araçları, alet edavat değil, aynı zamanda sabit vinç, buldozer ve dozer ve greyderlerin de bu terim içine girdiği düşünölmelidir (Tunçomağ, 1992:131). Araçlar nedeniyle sigortalının uğradığı kaza da iş kazası sayılmalıdır.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada dıştan gelen bir etkenle, kendi kastı dışında uğramış olduğu ruhsal ve bedensel müdahale iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Yargıtay bir kararında sigortalının işyerinde bulunduğu bir sırada öldürülmüş olmasını iş kazası olarak kabul etmiştir (Y10.HD. 3.5.1983 tarihli 83/761-2507 EK sayılı kararı.).

5510 sayılı SSGSSK.'un 13. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, 506 sayılı SSK. 11/a bendi de bulunan hükmü yineleyerek, "Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada" uğranılan kazayı, başka koşul aramaksızın iş kazası kabul etmiştir(Güzel ve diğ., 2008:291).

Yargıtay da, bu düzenleme nedeniyle, uygulamada işyerinde meydana gelen her türlü zararlandırıcı olayı iş kazası olarak kabul etmektedir. Öyle ki, Yargıtay pek çok durumda meydana gelen zararlandırıcı olayın "kaza" olup olmadığı üzerinde dahi durmamakta, sadece işyerinde meydana gelmiş olması nedenine dayanarak olayları iş kazası olarak değerlendirmektedir. Bu anlamda, işyerinde meydana gelen intihar (Y10HD, 29.3.1979, 8413/2759, YKD, Ağustos 1979, 1167.) ve işyerinde geçirilen beyin kanaması⁵ sonucu ölüm, Yargıtay tarafından iş kazası olarak kabul edilmiş ve sigortalılar ya da sigortalının ölümü halinde geride kalan hak sahipleri en geniş biçimiyle sosyal korumadan yararlandırılmışlardır.

Yargıtay 21.HD. verdiği bir kararda(Aydınlı, 2006:5; Y21HD., 13.11.2004, K.2004/9254, E.2004/8871) işyerinde kalp krizi geçiren kaptanın durumunu iş kazası olarak değerlendirmiştir.

3.3. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Kazaya Uğrama

Sosyal Sigortalar Kanununa göre işçilerin, işveren tarafından yürütülmekte olan işi görmekte oldukları sırada uğradıkları kazalar iş kazası sayılır. Burada iş kazasını belirleyici olan unsur, kazanın iş görülürken meydana gelmesidir. Ancak kazanın işyerinde gerçekleşmiş olması zorunlu değildir. İşi gereği işyeri dışında faaliyet gösteren sigortalının, bu yerde uğradığı kaza da iş kazası olarak nitelendirilir. Söz konusu olayda kazanın oluş şeklinin ve sebebinin önemi yoktur. Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla hareket edip etmediğine dikkat etmek

⁵ Y21HD, 21.11.2002, E.2002/9004, K.2002/10005, bu kararın değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, Yargıtayın 2002 Yılı Kararları, 342-345.

gerekir. Bu hükme göre kaza işyerinde cereyan etmemiş olsa bile, örneğin işverenin sigortalıyı işyeri dışında bir görevle başka yere göndermesi veya sigortalının işin gereği olarak işyeri dışına çıkması halinde uğradığı kaza iş kazası olarak düşünülmelidir. Örneğin, işyerinde elektrik teknisyeni olan sigortalının, işveren tarafından, komşusunun elektrik tesisatında meydana gelmiş olan bir arızayı gidermekle görevlendirilmiş olması sırasında kazaya uğraması bu fıkra kapsamında iş kazası olduğu gibi, işverenin talimatı doğrultusunda katıldığı cenaze töreni sırasında uğradığı kaza da bu fıkra kapsamında iş kazasıdır. Yargıtay nöbet sırasındaki ölüm olayını SSK. m. 11/A bendinin (a) ve (b) şıklarına uygun olarak iş kazası saymıştır (Y10HD, 1.6.1977, E.9405, K.4184).

5510 sayılı SSGSK 13. madde (b) bendindeki “İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle” ortaya çıkan kazayı da iş kazası sayan bu hükmü, esas itibarıyla, 506 sayılı Kanunun 11. maddesinin A, (b) bendinin karşılığıdır. Bu hükmü ile hem iş sözleşmesine göre çalışanları, hem de bağımsız çalışanları ifade etmek istemesinden kaynaklanmaktadır (Caniklioğlu, 2006:56).

Son olarak Yargıtay'ın iş dolayısıyla kazaya uğrama hükmünü oldukça geniş olarak yorumladığı başka bir kararda, "sigortalının işverene ait malı kurtarmak amacıyla denize dalması sonucu ölmesi, SSK. m. 11 /A, b'deki işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelmiş sayılmış ve kaza iş kazası olarak kabul edilmiştir” (Y9HD,8.10.1971,E.7035,K.21158; Çenberci, 1986:121).

3.4. Sigortalının, İşveren Tarafından Görev ile Başka Bir Yere Gönderildiği Sırada Kazaya Uğrama

Sosyal Sigortalar Kanunu 11/A-c göre, sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi halinde, asıl işini yapmaksızın geçen zaman birimi içinde uğradığı tüm kazalar, iş kazası olarak nitelendirilecektir. İşveren, sigortalıyı işyeri dışında bir görev ifa etmekle yükümlü tutabilir, bu görev yerinin aynı veya başka ilde veya yabancı bir ülkede olması⁶ önem taşımaz. Sigortalı, işverenin işi için başka yere gitmektedir, öyleyse işverenin otoritesi altındadır. SSK. m. hükmü “sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zaman” deyimini kullanmış, bu zamanın nasıl değerlendirileceği

⁶ SSK.7'ye göre: “İşveren tarafından geçici görevle yabancı ülkelere gönderilen sigortalıların bu kanunda yazılı hak ve yükümleri bu görevi yaptıkları sürece devam eder”.

hususunda bir açıklama yapmamış ve herhangi bir ayırım öngörmemiştir(Güzel ve diğ., 2008:294). Çünkü onun yolda dahi işverenin otoritesi altında bulunduğu varsayılmak gerekir.

Bu hükmün uygulanmasında göz önünde bulundurulması gereken husus, uğranılan kazanın, işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı ve bu görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitine bağlı bulunmaktadır. Bu görevlendirme süresi içerisinde uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için kaza anında görevlendirildiği iş ile ilgileniyor olması gerekmez. Kanun ifadesi bu tür bir sınırlamaya izin vermeyecek niteliktedir(Akın, 2001:32).

5510 sayılı SSGSK 13. madde (c) bendindeki “Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” ortaya çıkan kazayı da iş kazası sayan bu hükmü, esas itibariyle, 506 sayılı Kanununun 11. maddesinin A, (c) bendinin karşılığıdır(Güzel ve diğ., 2008:293). Sadece bağımsız çalışanları hükmün kapsamı dışında tutmak amacıyla, “bir işverene bağlı olarak çalışan” ibareleri eklenmiştir.

Sigortalı, işveren tarafından yürütülen bir işi görürken (çalıştığı sırada) kazaya uğrarsa, maddenin b fıkrası; asıl işini yapmaksızın geçen boş zamanında (çalışmadığı sırada) kazaya uğrar ise, maddenin c fıkrası uygulama alanı bulacaktır.

Örneğin bir işverene ait kamyonla, sipariş üzerine yükü bir yerden başka bir yere nakil ederken sevk ve idaresindeki kamyonla kaza geçiren kişinin hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor olması halinde, geçirdiği kaza iş kazasıdır. Aynı şekilde kamyonla hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan muavin ve diğer kişilerin bulunması halinde bunların da maruz kaldıkları kaza iş kazası kapsamındadır(Karakaş, 2006:18).

Bu unsurla ilgili olan ve aynı zamanda işverenin iş kazasından doğan sorumluluğuna da ışık tutan diğer bir Yargıtay kararında ise anonim şirket genel müdürünün görevli olarak başka bir yere giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu sigortalının ölmesi halinde olay iş kazası olarak yorumlanmıştır(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:297; Y10HD., 26.9.1989, E.89/6491).

Yargıtay (c) bendi ile ilgili vermiş olduğu bir kararında da sigortalının görevle bir başka yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanda meydana gelen zararlandırıcı olayı, bankta otururken bomba patlaması sonucu ölüm olayını da iş

kazası olarak değerlendirilmiştir(Bigat, 2008:67; Y10HD., 13.10.1987, E.1987/5024, K. 1987/5139).

3.5.Emzirme İzni Sırasında Kazaya Uğrama

4857 sayılı İş Kanunu emzikli kadın işçinin, çocuğuna süt vermek için ayrılan süreleri iş süresinden saymıştır. İK. m.74'e göre kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Çalışma süresinden sayılan bu sürelerde(Güzel ve diğ., 2008:294), kadın sigortalının uğradığı kaza, iş kazası olarak kabul edilmiştir. Hem İK.'u hem de SSK. m. 11 /A-d de yer alan bu hükümler; sosyal Sigortalı kadının emzirme izni içinde uğradığı kaza, bulunduğu yere bakılmaksızın iş kazası sayılır. Zira kanun hükmünde kullanılan kriter, emzirmenin yapıldığı yer değil ona ayrılan zaman dilimidir.

5510 sayılı SSGSK 13. madde (d) bendinde “Bu Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,” uğradığı kazayı iş kazası sayan bu hükmü, esas itibariyle, 506 sayılı Kanununun 11. maddesinin A, (d) bendinin karşılığıdır. Bağımsız çalışanları hükmün kapsamı dışında tutmak amacıyla, “iş mevzuatı gereğince” ibareleri eklenmiştir.

YHGK' nun bir kararında sigortalının emzirme süresi içinde işine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu ölmesi iş kazası kabul edilmiştir(Akın,2001:34; Bigat, 2008:68; Çenberci, 1986:121; YGHK. 10.06.1983, E.1983/328,K. 1983/652.).

3.6.Taşıma Sırasında Kazanın Meydana Gelmesi

İşverenler işin yapıldığı yere bir an önce ulaşmalarını sağlamak için işçilere toplu taşıma aracı sağlayabilirler. İşin gerekli kılması ya da işverence sağlanan bir sosyal yardım olarak ortaya konulan toplu taşıma hizmeti sırasında, işçilerin işverenin otoritesi altında buldukları kabul edebilir. Nitekim Sosyal Sigortalar Kanununun getirdiği bir düzenleme ile bu taşımalar esnasında araçta meydana gelen kazalar iş kazası sayılmıştır (Akın,2001:34; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:298).

Yasanın açık hükmü karşısında, işin görüldüğü yere götürülüp getirilmeler sırasında gerçekleşen kazanın iş kazası sayılabilmesi için bu hizmetin işverence sağlanması

gerekir. İşçilerin taşınmasında işverenin hiç bir etkisinin olmadığı, diğer bir deyişle taşımacı ile işveren arasında hukuksal bir ilişkinin bulunmadığı durumlarda gerçekleşen kaza iş kazası sayılmaz(Akın, 2001:35; Güzel ve diğ., 2008:295 ; Y9HD. 13.5.1966, 2570/4109).

Taşıma sırasında gerçekleşen zarar verici olayın niteliği iş kazası sayılmaları açısından önem taşımaz. Bu bir trafik kazası olabileceği gibi dışarıdan atılan kurşunun sebep olduğu bir saldırı da olabilir. Ancak işverence sağlanan bir araç bulunmaksızın işine yürüyerek gitmekte olan işçinin caddeyi geçerken uğradığı kaza iş kazası olarak değerlendirilmez. Zira işçinin işveren kontrolünde taşınması söz konusu olmadığı gibi böyle bir olayı iş kazası sayan düzenleme de yoktur (Y9HD.26.9.1989, 4351/6491).

Yasanın, taşıma sırasında oluşan kazaları iş kazası olarak nitelendiren hükmü çoğul bir ifadeye sahiptir. Söz konusu “e” bendinde sigortalıların toplu olarak götürülüp getirilmelerinden bahsedildiğine göre, kanun koyucunun anılan durumu toplu taşımalarla sınırlamak istediği sonucuna varılabilir. Zira diğer bentlerde düzenlemenin özelliğine göre “sigortalı” terimini tercih eden kanun koyucunun burada “sigortalıların” ifadesine yer vermiş olması bilinçli bir tercihtir. Ancak toplu taşıma kavramı, işyerinde çalışan çok sayıda işçinin toplu taşınması şeklinde değerlendirilmemelidir. En az iki işçinin taşınıyor olması da bu anlamda yeterli görülmelidir. Burada işverence sağlanan taşıttan maksat, işverenin zilyetliği altında bulunan bir taşıttır. İşverenin aracın maliki olması gerekmemektedir (Bigat, 2008:69; Y10HD. 19.06.1992, E.1991/15658).

Yüksek mahkeme, üst düzey görev yapan sigortalının bireysel taşınması sırasında uğradığı zararlar ilgili olarak verdiği bir kararında olayı “e” bendi kapsamında iş kazası saymıştır (Y10HD.19.6.1992, 1991-15658 / 1992-6893; Akın, 2001:35).

SSK. m. 11'de yer alan Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere “toplularak” götürülüp getirilmeleri sırasında sözcüğü, bir grup sigortalıyı anlatmaktadır. Topluluk, en az iki kişiden oluşmaktadır. Ancak kanun hükmüne sıkı sıkıya bağlı kalınmamalı ve toplu sözcüğünün, zorunlu hallerde ferdi taşımaları da kapsayacağı kabul edilmelidir.

Yukarıda bahsedilen Yargıtay kararında da işverence işe gidip gelmek üzere emre tahsis edilen araçta meydana gelen kazanın, iş kazası sayılmasının, sigortalı lehine olan

bu yorum tarzının sonucu olduğu görülmektedir.

5510 sayılı SSGSK 13. madde (e) bendindeki “Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıyla işin yapıldığı işe gidiş gelişi sırasında,” uğradığı kazayı iş kazası sayan bu hükmü, esas itibarıyla, 506 sayılı Kanununun 11. maddesinin A, (e) bendinin karşılığıdır. Burada 506 sayılı SSK. 11. maddesinin A, bendinde geçen “toplu olarak götürülüp getirilme” ifadesi Yargıtayın içtihadına uygun olarak kanun metninden çıkarılmıştır. Bu ifadenin çıkarılması mevzuatta bu yöndeki boşluğu doldurmuştur (Caniklioğlu, 2006;63). Yargı, Kanundaki açık toplu taşıma şartını aşmaya çalışmakta ve sigortalının işverence tahsis edilen özel araçla işe getirilip götürülmesi sırasında ölümünü iş kazası saymakta, bu konuda toplu ve münferit taşıma arasında herhangi bir ayırım yapılmayacağı neticesine ulaşmaktadır (Şakar, 2006:91).

Sigortalının araca binerken elini sıkıştırması, dışarıdan açılan ateş sonucu yaralanması, taşıt içinde diğer sigortalılarla kavga ederken yaralanması gibi durumlarda iş kazası sayılır. Yargıtaya göre, sigortalının servis aracına binmek üzere işverence belirlenen yerde beklediği sırada uğradığı kaza iş kazasıdır (Güzel ve diğ., 2008:295).

3.7. Sigortalının Bedence veya Ruhça Arızaya Uğraması

Sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için gerekli diğer bir unsur da; sigortalının yukarıda anlatılan hal ve durumlar nedeniyle bedence veya ruhça arızaya uğramış olmasıdır. Zararın hemen veya sonra oluşması önem taşımaz. Bedeni veya ruhi bir arızaya sebep olmayan bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, ancak eşya hukuku bakımından söz konusu olabilir. Bedeni veya ruhi arızalar ise yaralanma, sakatlanma, kırık, çıkık, yanık, körlük, iç kanama, beyin sarsıntısı gibi arızaları kapsamaktadır. Bu bakımdan günlük hayat içinde sıkça rastlanan yara ve sıyrıklar iş kazası olarak nitelendirilmemelidir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:301).

Bunun yanı sıra sigortalıya takılan ve organ görevi yapan protezler de (takma kol, takma ayak vb.) vücudun ayrılmaz bir parçası gibi düşünülmesi ve bu durumlarda uğranılan zarar da iş kazası olarak kabul edilmelidir. Ölümle sonuçlanan olayın da, kanun maddesinde açıkça belirtilmemesine rağmen iş kazası sayılması doğaldır. Sigortalıyı psikolojik yönden etkileyen olaylar da iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Öğretide ruhsal bedensel zararların alanı geniş tutulmuş, yukarıda sayılanlar dışında güzelliğin azalması, hafıza güçsüzlüğü, cinsel iktidarsızlık,

akıl hastalığı gibi durumlar bu çerçevede düşünülmüştür(Güzel ve diğ, 2008:297).

Bedeni veya ruhi arızanın saptanması açısından önemli olan, bu arızaların kurumca sağlanan yardımların içerdiği zararlardan olmasıdır.

3.8. İşverenin İş Kazasını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

Sosyal Sigortalar Kurumunun bir iş kazası ya da meslek hastalığından derhal haberdar olmasında yarar bulunduğu kuşkusuzdur. Gerçekten, meydana gelmesinin üzerinden çok fazla zaman geçmeden bir kazanın Kuruma bildirilmesi, Kurumun, o kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda derhal araştırma yapmasına olanak sağlar. Ayrıca, sigortalıya bu sigorta kolundan yardım yapılması da, bu bildirim üzerine gerçekleşecektir(Alper, 2003:218).

Sosyal Sigortalar Kanununun 27. maddesine göre, işveren iş kazasını o yer yetkili zabitasına 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.

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 yapılmalıdır(Can, 1999:300; Bigat, 2008:80).

Kanun işverene iş kazası durumunda iki yükümlülük yüklemektedir. Bunlardan bir tanesi zabıtaya, diğeri ise kuruma bildirme zorunluluğudur. Kuruma bildirme yükümlülüğü, işçinin iş kazası sonucu bir takım yardımlardan yararlanması amacını taşıdığı kadar, işverenin kurum karşısındaki sorumluluğu açısından da önem taşımaktadır. Zabıtaya bildirmek ise olayın adli sonuçlarının da doğmasının mümkün olmasından kaynaklanmaktadır. Zira iş kazaları sonucu yaralanma veya ölme olabilir(Can, 1999:301; Güzel ve diğ., 2008:300; Akın, 2001:43). İşveren, bir iş kazasının olması durumunda, bildiriye 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(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:275).

Bildirimin 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 reddedilmemelidir. Önemli olan kurumca hazırlanan örnek haber verme kağıdına uygunluktur.

Bildirimin 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 gerekir(Çenberci, 1985:257).

SSK.'nun 27. maddesinin 2. fıkrasına göre işverenin kasden veya ağır ihmali sonucu, iş kazasını usulüne uygun bildirmemesi yüzünden doğan ve ileride doğacak Kurum zararlarından işveren Kuruma karşı sorumludur. Burada ağır kusura dayanan özel bir sorumluluk hali öngörülmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:275).

Yargıtay 21.HD verdiği kararda (Y21HD. 28.09.2006, E.2006/5863, K. 2006/9097); 506 sayılı Yasa'nın 11/I-a maddesinde sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan olay iş kazası olarak kabul edilmiştir. 506 sayılı Yasa'nın 27. ve takip eden maddelerinde işverenin iş kazasını en geç iki gün içinde Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirmekle yükümlü olduğu, haber verme kağıdındaki bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında gerekirse Kurum'ca soruşturma yapılabileceği ve varılan sonucun en geç üç ay içinde ilgililere yazı ile bildirileceği, ilgililerce yetkili mahkemeye başvurularak Kurum kararına itiraz olunabileceği, itiraz halinde Kurum kararının ancak mahkeme kararının kesinleşmesi ile kesin hale geleceği bildirilmiştir.

Somut olayda Sosyal Sigortalar Kurumu'nun olaydan haberdar edilmediği anlaşılmaktadır.

Yapılacak iş; davacıya olayın iş kazası sayılması ve meslekte kazanma güç kaybı oranının saptanması ile buna bağlı olarak Kurum'ca gelir bağlanması için Sosyal Sigortalar Kurumu'na müracaatta bulunması, giderek Sosyal Sigortalar Kurumu ve işvereni hasım göstermek suretiyle tespit davası açılması için önel verilmek ve verilen önelin sonucuna göre karar vermektir.

Sigortalının uğradığı iş kazası ile yakalandığı meslek hastalığının Kuruma bildirilmesi konusunda 506 sayılı Kanundaki gibi 5510 sayılı yasa da bildirim yükümlülüğüne yer verilmiş, ancak bu bildirim sadece işverenler için değil, 5510 sayılı yasa ile öngörülen sistemin bir gereği olarak bağımsız çalışan sigortalılar için de öngörülmüştür.

5510 sayılı yasaya göre, bir iş sözleşmesine ya da statü hukukuna göre çalışan sigortalıların geçirdiği iş kazası, işveren tarafından o yer yetkili kolluk kuvvetlerine⁷ derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalıkları bildirgesini doğrudan veya taahhütlü postayla Kuruma(Şakar, 2006:92) bildirilmek zorundadır(Tezel ve Kurt, 2008:74). Bu yükümlülüğün, bağımsız çalışan sigortalıların kendileri tarafından, bir ayı geçmemek koşuluyla, geçirdiği iş kazası sonucu uğradığı rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonraki en geç üç işgünü içinde yerine getirilmesi gerekmektedir(Tezel ve Kurt, 2008:74).

Sosyal Sigortalar Kanununda iki gün olarak belirlenen bildirim yükümlülüğünün süresi 5510 sayılı yasa ile üç işgününe çıkarılmıştır. 5510 sayılı yasada sadece bildirim yükümlülüğüne ilişkin süre artırılmış, ayrıca üç günlük süre bakımından işgünlerinin dikkate alınacağı da belirtilmiştir. Dolayısıyla, üç günün hesabında, tatil günleri dikkate alınmayacaktır. Ayrıca, bildirim yükümlülüğü de, kazadan sonraki günden itibaren başlayacaktır(Caniklioğlu, 2006:68).

İş kazasını bildirim yükümlülüğü, sadece tüm sigorta kollarına tabi sigortalılar için değil, kısa vadeli sigorta kollarına tabi sigortalılar için de zorunludur (m.13/2,a). 5510 sayılı yasa, bu hususa açıkça yer vermiştir. Belirtelim ki, bu açıkça düzenlenmemiş olsa idi de farklı bir sonuca ulaşmak mümkün değildi. Zira bildirim yükümlülüğü

⁷ Sosyal Sigortalar Kanununda o yer yetkili zabıtası olarak ifade edilmiş olan kolluk kuvvetleri ile kastedilen, iş kazasının geldiği yerdeki yetkili polis veya jandarmadır. Sosyal Sigortalar Kanunundaki düzenlemeye ilişkin olarak bkz. Alper, Sosyal Sigortalar, s.218.

sigortalılar için öngörölmüş olup, kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmak sigortalı sayılmayı engelleyen bir husus değildir. 5510 sayılı yasada, her ne kadar, 4. maddenin (a) bendi kapsamına giren sigortalılardan söz edilmişse de, bu yükümlölüğün, 4. maddede, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacakları belirtilen bir iş sözleşmesi ile çalışan yabancılar, Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalışanlar, genelev kadınları ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar hakkında da uygulanması gerekir.

3.9. Sigortalının İş Kazasını İşverene veya Kuruma Bildirme Yükümlölüğü

Sigortalı da uğradığı iş kazasını en geç kazadan sonraki iki gün içinde işverene veya kuruma bildirmekle yükümlüdür. Sigortalının önünde iki seçenek bulunmaktadır. Kuruma bildirebileceği gibi, işverene de bildirebilir. Ancak sigortalının bu yükümlölüğü yerine getirmemesi halinde uygulanacak müeyyide kanunda belirtilmemiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:281). Bu görevini yerine getirmeyen sigortalı hakkında herhangi bir işlem yapılması söz konusu değildir (Güzel ve diğ., 2008:300).

3.10. Bildirim Yükümlölüğüne Aykırılığın Yaptırımı

5510 sayılı SSGSK 21/2. maddesine göre, iş kazasının geç bildirilmesinin yaptırımı da düzenlenmiş ve işverenin iş sözleşmesine göre çalışan sigortalıların uğradıkları iş kazasını Kuruma geç bildirmeleri halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek iş göremezlik ödeneğinin Kurumca işverenden tahsil edileceği hükmüne yer verilmiştir (Tezel ve Kurt, 2008:91). Böylece, iş kazasının bildirim yükümlölüğünün yerine getirilmesi bakımından etkin bir yaptırım öngörölmüştür. Gerçekten, sigortalı geciktiği her gün için geçici işgöremezlik ödeneği hakkında mahrum kalacaktır. Bildirim tarihinden itibaren ise geri kalan süreye ilişkin ödeneği alabilecektir(Caniklioğlu, 2006:68).

BÖLÜM 4: MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

4.1. 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 sayılabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:301).

Mesleki bir faaliyetin yapılması veya bazı işlerde devamlı çalışma insanda bu faaliyetlerin sürekli olarak yapılmasından doğan bazı hastalıklara yol açabilir. Meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistemlerince iş kazaları gibi sosyal bir risk olarak kabul edilmesinin temel nedeni budur (Güzel ve diğ., 2008:302; Şakar, 2004:214; Alper, 2003:219; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:106). Meslek hastalığı, 506 sayılı SSK. m.11/B' de "sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleridir." şeklinde tanımlanmıştır. 5510 sayılı SSGSK 14. maddesi de, esas itibariyle, 506 sayılı Kanunun 11/B maddesinin karşılığıdır. Kanun ifadesi aynen yenilenmiştir. Madde metninin incelenmesinden anlaşılacağı üzere meslek hastalığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple meydana gelen veya işin yürütüm şartları yüzünden uğranılan hastalık, sakatlık yahut ruhi arıza halleridir. 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. Öğretide ise meslek hastalığı, mesleksel nitelikteki nedenler sonucu, sigortalıda meydana gelmiş bedensel ve ruhsal aksama durumu", veya "işçinin işverenin emir ve otoritesi altında çalışmakta iken, işin niteliğine ve çalışma şartlarına göre tekrarlanması nedeniyle maruz kaldığı bedeni ve ruhi arıza" veya "yürütülen işin niteliği veya şartları gereği tekrarlanan bir nedenle sigortalının bedensel veya ruhsal yönden geçici veya sürekli olarak hastalanması veya sakatlanması" şeklinde tanımlanmaktadır(Tunçomağ, 1992:262).

Meslek hastalığı da iş kazası gibi mesleki bir risk olmakla birlikte, iş kazasında derhal veya kısa bir zamanda meydana gelmiş zarar verici bir olay söz konusu iken; meslek

hastalığında mesleki faaliyet sonucu, uzun bir zaman dilimi içinde meydana gelen bir sağlık bozulması söz konusu olmaktadır. Burada söz konusu olan hastalıklar tıp ilminin verilerine göre, belirli kişi gruplarının yaptıkları işle, diğer kişilerden çok daha yüksek derecede maruz buldukları özel etkenlerin neden olduğu hastalıklardır(Çenberci, 2008:123).

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 olasılıktır(Çenberci, 2008:123).

4.2.Meslek Hastalığının Unsurları

4.2.1. 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. Yukarıda SSK. anlamında sigortalı olan kişiler ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Kuruma belli bir süre prim ödemiş olması gerekmez. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kısa vadeli sigorta türüne girer(Tunçomağ, 1992:265). Bu sigorta kolundan faydalanmak için sigortalı olmak yeterlidir. Aksi takdirde bir kimsenin yakalandığı hastalığa mesleki faaliyeti sebep olsa bile, o hastalık 506 sayılı SSK. açısından meslek hastalığı olarak nitelendirilemez(Alper, 2008:220). Bu durum Sosyal Sigortalar Kurumunun sorumluluğuna da yol açmaz. İş kazasının unsurları arasında yer alan "sigortalı olma" konusunda anlatılanlar, meslek hastalığı için de geçerliliğini korumaktadır.

4.2.2.Hastalık veya Sakatlığın Yürütülen Mesleki Faaliyet Sonucu Ortaya Çıkması

Sigortalı kimse mesleki faaliyeti sonucu hastalık, sakatlık, ruhi arıza ve ölüm gibi risklerle karşı karşıya gelebilir. Zaten bu tip sonuçların, meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden ve tedricen meydana gelmeleri koşuluna bağlıdır(Bigat, 2008:77; Y10HD. 19.06.1992, E.1992/2679, K.1992/7425). Sonuçları itibariyle iş kazasına çok benzeyen meslek hastalığının farklı yönü devamlı tekrarlanan bir nedenle ortaya çıkmasıdır. İşyerinde sürekli toza maruz kalan işçilerin akciğer rahatsızlığına uğraması, sürekli gürültülü bir

ortamda çalışanların işitme kaybına uğraması veya devamlı sıcak ortamda çalışanların böbrek rahatsızlığının ortaya çıkması meslek hastalığı sayılır. Maden ocaklarında her gün solunum yoluyla alınan ve serbest silikayı ihtiva eden tozların, akciğerde yavaş yavaş birikiminin ortaya çıkardığı "pnömokonyoz" en çok rastlanan meslek hastalıklarındandır. Ülkemizde meslek hastalığına en çok kömür ve kurşun tozlarıyla çalışan işyerlerinde rastlanmaktadır. Meslek hastalığı niteliğini değiştirmemekle beraber, sigortalıya yapılacak parasal yardımların miktarını etkiler ve çeşidini belirler. Meslek hastalıkları, sadece vücut bütünlüğünde değil, ruh ve sinir sisteminde de arızalar meydana getirebilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:302; Güzel ve diğ., 2008:304).

Sigortalı meslek hastalığı sonucu ölmüşse, onun hak sahipleri meslek hastalığı sigortasından faydalanırlar ve Kurumca kendilerine gerekli yardımlar yapılır. Ancak bu hastalık SSK.m.12 gereğince Kurum tarafından sosyal sigorta yardımı yapılmasını gerektiren bir hastalık olmalıdır.

4.2.3.Hastalık, Sakatlık ve Ruhi Arıza Hallerinde Zaman Kavramı

Sigortalının meslek hastalığı nedeniyle karşılaştığı risklerin, çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple ortaya çıkması gerekmektedir. İş kazası aniden veya çok kısa zaman aralığı içinde meydana gelen bir olay sonucu olduğu halde meslek hastalığı işin nitelik ve yürütüm şartları sonucu ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan sağlık bozulmasıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:302). Bu bakımdan, sigortalının yaşadığı ortamın ve sigortalı olmayarak çalıştığı bir başka işin niteliğine göre tekrarlanan sebeple uğradığı hastalıklar, meslek hastalığı sayılamayacak demektir. Meslek hastalığında, iş kazasında olduğu gibi anilik durumu söz konusu değildir. Meslek hastalığı, kural olarak mesleki bir faaliyet sonucu uzun bir zaman parçası sonucunda işçinin sağlığının bozulmasını anlatır. Meslek hastalığı, zaman içinde yavaş yavaş ortaya çıkan rahatsızlıktır (Tezel ve Kurt, 2008:76). Hastalık bir sonuçtur. Belli bir zaman dilimi içerisinde sonuç doğurur. 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 hastalıklardır (Tunçomağ, 1992:262).

Ayrıca 11. maddede "...işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri" dendiğine göre, yasa işin yürütüm şartlarının sonucu olan meslek hastalığı bakımından

tekrarlanmayı öngörmemiş demektir. İşin yürütüm şartları kavramından anlaşılması gereken ise, işyerinde işçilerin sağlığının güvence altına alınmasına yönelik gerekli önlemlerin alınmaması durumu olsa gerektir. 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesi işvereni işyerinde işçilerin sağlığını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutmuştur(Akyiğit, 2005:190).

4.2.4. Sigortalının Bedence veya Ruhça Bir Zarara Uğraması

Meslek hastalıkları işin yürütüm koşulları sonucu ortaya çıkmakta ve sigortalıyı ruhen veya bedenen zarara uğratmaktadır. İşin niteliğine ve işyeri şartlarına göre sürekli tekrarlanan olumsuz etkenlerin, sigortalının bünyesinde bir zarara yol açması halinde meslek hastalıkları söz konusudur(Şakar, 2004:215). İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalık sonucu geçici ve sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarar uğraması, kendisine yapılacak sigorta yardımlarının ön koşuludur(Güzel ve diğ., 2008:303). Meslek hastalıkları, sadece vücudun fiziki bütünlüğünde değil, ruh ve sinir sisteminde arazlar meydana getirebilir. Sigorta yardımlarının bu halde de yapılması doğaldır.

4.2.5.Hastalıkla İş Arasında Uygun Nedensellik (İllyet) Bağı

Hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerinin meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, bu haller ile görülen iş arasında uygun neden-sonuç ilişkisi olmalıdır. Uygun illiyet bağı saptamak genellikle bir güçlük yaratmaz; çünkü hukukumuzda bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı pozitif düzenlemelerle belirlenmiştir(Alper, 2003:220). Yargıtay, bir hastalığın meslek hastalığı olduğunun kabulünün illiyet bağının varlığına bağlı olduğunu görüşündedir(Bigat,2008:77; Y10HD. 13.02.1990, E. 1990/236, K. 1990/1327).

506 sayılı SSK.'ya göre, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıktığı liste yöntemi ile belirlenmiştir. Yayınlanan bu liste bir tüzükle belirlenmektedir (SSK.m.135/f). Maddede sözü edilen tüzük 26.5.1972 gün ve 7/4496 sayılı kararnameyle çıkarılan "Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü"dür. Bu tüzük meslek hastalıklarını belirleme yöntemini açıklamış ve meslek hastalıklarının bir listesi verilmiştir. Adı geçen meslek hastalıkları listesi 12.11.1978 ve 7/16989 sayılı Kararname, son olarak da 31.05.1985 tarih ve 85/9529 sayılı Kararname ile

değiştirilmiştir(Güzel ve diğ., 2008:305). SSSİT'ün 1. maddesinde, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı açıklığa kavuşturulmuştur. Tüzüğün 3. maddesinde ise iş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı zaman, sigortalının iş akdine göre yapmakta olduğu iş, sigortalının mesleği sayılır denilmektedir. SSSİT m.63'te de, (hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten fiilen ayrıldıktan sonra en geç ne kadar zaman sonra ortaya çıkması halinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği bu bölüm hükümlerine ve Tüzüğe ekli Meslek Hastalıkları listelerine göre saptanır) hükmü yer almaktadır. Yukarıda anlatılanlar ışığında, meslek hastalığının varlığının kabulü için onun mesleki faaliyetten doğmasının yetmediği, o hastalığının kural olarak sosyal sigorta sağlık işlemleri tüzüğündeki listede adının bulunması ve orada belirtilmiş süre içinde meydana çıkması gerektiği unutulmamalıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:305).

SSSİT. m 65'e göre istisnai olarak meslek hastalıkları listesinde yer almayan ve fakat görülen iş ve görev nedeniyle alındığı kesin olarak saptanan diğer enfeksiyon hastalıkları da meslek hastalığı sayılmıştır. Fakat bu husustaki iddianın laboratuvar deneyleriyle de doğrulanması gereklidir. Bu tüzüğe ekli listede yer almayan herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için işyeri, şartlarından doğduğunun resmi bir sağlık kuruluşundan alınacak raporla kesin olarak tespiti gerekir(Güzel ve diğ., 2008:308; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:305).

4.3. Meslek Hastalıkları Listesi

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(Güzel ve diğ., 2008:305). 5510 sayılı SSGSK 14. Maddesine göre hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin

diğer usul ve esasların Kurumca çıkarılacak bir Yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir. Hala yürürlükte olan meslek hastalıkları listesi 1972 tarihli olup, 1978 ve 1985 yıllarında yenilenmiş(Alper, 2003:221), ancak bu uzun süreçte yeni teknolojiler yeni hammaddeler, yeni işler çalışma hayatına girmiştir. Bu nedenle, bunları da dikkate alarak yeni bir liste düzenlenmesinin öngörülmesi isabetli olmuştur(Caniklioğlu, 2006:63).

5510 sayılı SSGSK 14. madde (6) fıkrasında yönetmelikle belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır(Tezel ve Kurt, 2008:76).

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 deri hastalıkları
- c) Pnömonkozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları
- d) Mesleki bulaşıcı hastalıklar
- e) Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları

4.3.1 Meslek Hastalığını Belirleme Yöntemleri

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.

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 yeterlidir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:303).

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(Güzel ve diğ., 2008:305; Bigat, 2008:100).

4.3.2. Hastalığın Belli Bir Sürede Ortaya Çıkması

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 Pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının havasında pnömokonyoz 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 indirilebilir(Güzel ve diğ., 2008:306).

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 Alper, 2003:222).

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).

4.4. 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.

5510 sayılı SSGSK 14. maddesine göre, sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun, *Kurumca* yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi öngörülmüştür.

Öte yandan, gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartları ile buna bağlı tıbbi sonuçları ortaya koyan denetim raporlarının ve gerekli diğer belgelerin de incelenmesi ve bu inceleme sonucunda Kurum Sağlık Kurulu tarafından karar verilmesi gerekmektedir(Caniklioğlu, 2006:64). Bu hüküm çerçevesinde, sigortalının yakalandığı bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı, önce Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak hazırlanacak bir raporla belirlenecektir. Kanunda “Kurumca yetkilendirilecek” sağlık hizmeti sunucularından söz edildiği için, Kurumun anlaşmalı olduğu herhangi bir sağlık hizmeti sunucusu tarafından değil, Kurumun bu konuda kendisine yetki verdiği sağlık hizmeti sunucusu tarafından rapor düzenlenmesi gerekir. Ancak, bu raporla da sigortalının meslek hastalığı kesin olarak tespit edilmemekte, bu raporların ayrıca Kurum Sağlık Kurulu tarafından onaylanması gerekmektedir ki, ancak bu aşamada Kurum Sağlık Kurulunun verdiği karar ile sigortalının hastalığının meslek hastalığı olup olmadığı saptanmış olmaktadır(Caniklioğlu, 2006:64).

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 ölümü halinde hak sahipleri Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvurarak meslek hastalığı iddiasında bulunabilirler(Güzel ve diğ., 2008:307; Alper, 2003:222).

Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu yapılan başvuruyu inceleyerek sonuçlandıracaktır. Şayet sigortalının geçirdiği hastalık meslek hastalığı olarak onaylanırsa, uyuşmazlık bu derecede bittiğinden, sigortalı ya da hak sahipleri meslek hastalığı sigortasından gerekli yardımları talep edebileceklerdir. Bununla beraber Kurul, yapılan başvuruyu reddederse meydana 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 kanıtlamak sigortalıya ait bulunmaktadır. Sigortalı geçirmiş olduğu hastalığın meslek hastalığı olduğunu kanıtlamakla yükümlüdür. Sigortalı meslek hastalıkları listesinde yer almayan hastalığının işin niteliği ve yürütümünden doğduğunu kanıtlamak zorundadır.

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. Lakin taraflarca kurul tarafından verilen karara karşı bir itiraz olduğu takdirde, adli tıp kurumundan yeni bir rapor istenerek sonuca varılacaktır(Güzel ve diğ., 2008:307).

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.

Yargıtay 10. HD. bu görüşünü “davanın salt prosedür eksikliğinden dolayı reddolunması dava ekonomisine ve bu hususu öngören Anayasa kuralına ters düşer” gerekçesine dayandırmaktadır(Güzel ve diğ., 2008:308).

4.5 Hastalığın 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 Meslek Hastalıkları Hastanesince(Güzel ve diğ., 2008:308) 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 edecektir.

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 gelmişse, sonrasındaki sigortalı çalışmada artmamişsa 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.

4.6. İşverenin Meslek Hastalığını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

Sosyal Güvenlik Kurumunun bir iş kazası ya da meslek hastalığından derhal haberdar olmasında yarar bulunduğu kuşkusuzdur. Gerçekten, meydana gelmesinin üzerinden çok fazla zaman geçmeden bir kazanın Kuruma bildirilmesi, Kurumun, o kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda derhal araştırma yapmasına olanak sağlar. Ayrıca, sigortalıya bu sigorta kolundan yardım yapılması da, bu bildirim üzerine gerçekleşecektir (Alper, 2003:218).

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 yükümlüdür. Bu sürenin başlangıcı meslek hastalığının ortaya çıkması değil, öğrenilmesi anıdır.

5510 sayılı SSGSK 14. maddesine göre, sigortalı olanlar ve bağımsız çalışanlar için meslek hastalığının öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalıkları bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

Sosyal Sigortalar Kanununun ilgili hükmünden farklı olarak, meslek hastalığını bildirim bakımından da, hem bildirim süresi artırılmış hem de dikkate alınması gereken süre işgünü olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, meslek hastalıklarının bildirilmesinde de, tatil günleri dikkate alınmayacaktır. Kanuna göre, iş kazasının bildiriminde olduğu gibi meslek hastalığı da, "iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi" ile Kuruma haber verilecektir. Bunun için sigortalıların yakalandıkları hastalıkların meslek hastalığı olduğunun tespit edilmiş olması gerektiği açıktır. Bu konuda, son olarak, (b) bendine tabi sigortalılar açısından, iş kazasının bildirilmesi yükümlülüğünden farklı olarak meslek hastalığının bildirilmesinde bir aylık bir üst

sınır öngörülmediğini de belirtelim(Caniklioğlu, 2006:67).

İK. 77/3 maddesi ile de işverene tespit edilecek meslek hastalığını en geç 2 iş günü içinde ilgili Bölge Müdürlüğüne yazılı biçimde bildirmek zorundadır.

Bu yükümünü yerine getirmeyen veya haber verme kağıdında belirtilen bilgiyi kasten eksik veya kasten yanlış bildiren işveren hakkında SSK.'nun 27. maddesinin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Haber verme kağıdındaki bilgiyi yanlış veya eksik bildiren işveren, ihmalden sorumlu tutulmamıştır. İş kazasında ise meslek hastalığındaki bildirimden farklı olarak, işveren bu bildirim yaparken göstereceği ihmalden de Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı SSK.m.27/II çerçevesinde sorumlu olacaktır.

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 kurtulmaktadır(Güzel ve diğ., 2008:309; Alper, 2003:223; Çenberci, 1985:262).

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. 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 edilemez(Güzel ve diğ., 2008:309).

Durumu 18. maddenin ikinci fıkrasına uyan sigortalı ise, alacağı hekim raporu ve gerekli diğer belgelerle birlikte doğrudan doğruya Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edecektir. Bu fıkra göre işveren işten ayrılan sigortalıların tutulacağı meslek hastalığını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek yükümünde değildir. İşverenin bildirim yükümlülüğü halen işyerinde çalıştırmakla olduğu sigortalılarla sınırlıdır. İşten ayrıldıktan sonra meslek hastalığına tutulan sigortalılar kuruma bizzat başvurmak zorundadır. İşverenin, işten ayrılan sigortalının hastalığını öğrenmesi de bu

durumu değiştirmez(Güzel ve diğ., 2008:309; Bigat, 2008:65).

4.7. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı

5510 sayılı SSGSK 14/4. maddesine göre, meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü bakımından da, kural olarak iş kazasını bildirim yükümlülüğüne benzer bir hükme yer verilmiştir. Ancak, meslek hastalığını bildirim yükümlülüğüne aykırılık kapsam olarak iş kazasını bildirim yükümlülüğüne aykırılıktan daha geniş biçimde düzenlenmiştir. Buna göre, sigortalıya ödenen geçici işgöremezlik ödenekleri ile yapılan her türlü harcamalar için, meslek hastalığını bildirim yükümlülüğünü süresinde yerine getirmeyen işverenlere rücu edilir(Caniklioğlu, 2006:68).

BÖLÜM 5: İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SONUCU SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN YARDIMLAR

5.1. Genel Olarak

İş kazası ve Meslek Hastalıkları sonucu sigortalıya ve sigortalının ölümü halinde yakınlarına yapılacak yardımlar SSK. m.12 genel olarak sayılmıştır.

5510 sayılı yasa ile Kısa vadeli sigorta hükümleri çerçevesinde yapılacak yardımlar sadece parasal nitelikli yardımlarla sınırlı tutmuş (16. m. vd.), sağlık yardımlarının ise “Genel Sağlık Sigortası” hükümleri (60. m. vd.) kapsamında öngörmüştür(Güzel ve diğ., 2008:310).

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak yardımlar iş kazasına uğrayan ve meslek hastalığına tutulan sigortalılar arasında herhangi bir fark gözetmemektedir. Fakat kurum tarafından yapılacak yardımlar tek tek sıralanmıştır. Sayılan yardımlardan yararlanmak için sigortalı (SSK. m.2) olmak dışında başka bir şart aranmamıştır. Sigortalı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı zarar ne olursa olsun sayılanlar dışında bir yardım talep edemez.

SSK. m. 12'de sayılan yardımlar, türlü biçimlerde sınıflandırılabilir. Yardımların özelliği bakımından bir gruplandırma yapılacak olursa, sağlık yardımları ve parasal yardımlar olmak üzere ikiye ayrılır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan sağlık hizmetleri birinci gruba alındığında, geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri de ikinci grubu oluşturur. Yardım gören kişiler bakımından bir gruplandırma yapıldığında; sigortalıya sağlanan yardımlarla, sigortalının ölümü halinde sigortalının yakınlarına sağlanan yardımlar ayrımı yapılmaktadır. Dolayısıyla sağlık yardımları çerçevesinde ne gerekliyse o yapılır(Güzel ve diğ., 2008:310).

5.2. Sağlık Yardımları

5.2.1. Sağlık Yardımlarının Amacı

Sağlık yardımları sigortalının sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırma amacını güder. Sağlık yardımlarının amacı, sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zararı giderme ve kazanın sonuçlarının kötüleşmesini önleme; onun eski mesleğini tekrar yapmasını; bu olanaksızsa, aynı değerinde başka bir meslek edinmesini sağlama ve ona işyerine girmedi veya başka bir iş bulmada yardım etmektir(Tunçomağ, 1992:268; Şakar, 2004:216; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:306; Alper,

2003:227).

Sosyal güvenlik yardımlarının başka bir amacı da sosyal riskle karşılaşan kişinin eski çalışma gücüne kavuşmasının sağlanmasıdır. Kazaya uğrayan kişinin yeniden işe alıştırılması sağlık yardımları kapsamındadır.

5.2.2. Sağlık Yardımlarının Kapsamı

Kanun sağlık yardımlarının SSK. m. 13'te "sigortalının her türlü tedavisinin yapılması" yer aldığından Kurum, tarafından sağlanan sağlık yardımlarının amacını gerçekleştirmeye yönelik, yararlı ve etkili her türlü sağlık hizmetini yerine getirme ödevi yüklediği anlaşılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu bu maksatla yapacağı yardımlar parasal nitelik taşımamaktadır. Yani sigortalı, sağlık yardımlarının parasal olarak yapılmasını Kurumdan talep edemez. Sigortalının Kurumca yapılan sağlık yardımlarını para olarak talep etmesi, amacı dışında kullanmasının önlenmesi bakımından alınmış bir tedbirdir(Alper, 2003:226).

5510 sayılı SSGSSK.'un 63 maddesine göre, Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla kanun kapsamında olan kişilere sağlanacak sağlık hizmetleri ve buna bağlı yardımlar sayılmıştır. Bunlar esas olarak, ayaktan ve yatarak sunulan sağlık hizmetlerinin sağlanması, ortez, protez araç ve gereçlerinin teminiyle yol parası ve zaruri gider ödemelerinden oluşmaktadır(Tezel ve Kurt, 2008:195).

Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler olarak belirtilmiştir(Tezel ve Kurt, 2008:196).

5.2.3. Sigortalıya Yapılacak Olan Sağlık Yardımları

5.2.3.1 Sigortalının Hekime Muayene Ve Tedavi Ettirilmesi

Sigortalıyı doktora muayene ettirme, teşhis için gerekli klinik ve laboratuvar muayenelerini yaptırma, gerekiyorsa sağlık kurumlarına yatırma ve her türlü tedaviyi yaptırma(SSK. m.13) girmektedir. "Her türlü tedavisinin yapılması" şeklinde bir ifade kullanıldığından, sigortalının sağlığı açısından gerekli tüm tedavilerin kurum tarafından yapılması öngörülmüştür. Sağlık yardımlarında herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir. Yargıtay 21.HD. iş kazası yüzünden yapılacak tedavi giderlerinden sorumluluğa ilişkin bir kararında (Yargıtay 21 HD.,22.02.2005-2004-13457/1492-İBD 79,3 (2005) 1063-1064.). iş kazasının oluşumundan başlayarak her türlü sağlık yardımlarından Kurumun sorumlu olduğunu belirterek, yapılan tedavi giderlerinden işverenin doğrudan sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir(Centel, 2007:263).

5.2.3.2.Tedavi süresince gerekli iyileştirme araçlarının sağlanması

Tedavi süresince sigortalı için gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarının sağlanması da Kurumun yükümlülükleri arasındadır. Kurum gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarının özel eczaneler tarafından sağlanması için gerçek ve tüzel kişilerle sözleşme yapabilir(Güzel ve diğ., 2008:311).

5.2.3.3. Protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi

Sigortalının bedeninde meydana gelen organ eksikliğinin giderilmesi için uygulanan araçlarla, görevini iyi ifa edemeyen bir beden parçasının daha iyi çalışır duruma getirilmesi için kullanılan araçlar olarak tanımlanmaktadır(Güzel ve diğ., 2008:311). Bu araç ve gereçleri sağlamakla yetinemeyecek, bunların işlerliğinin sürdürmesi için yenilenmesi onarılması ve gerekli olan yardımlar da yapacaktır.

Burada sözü edilen protez, eksik olan vücut uzuvlarını taklit edecek şekilde yapılmış aygıtların genel adıdır. Yaralanmalar, tümör cerrahileri, kangren, iltihap ve benzeri organ hasarları sonucu vücudun geri kalanının sağlığını korumak amacıyla hasar gören organ çıkartılır. Bu organın fonksiyonunu ve şeklini taklit eden protezler bu organdan geriye kalan vücut boşluğuna yardımcı materyaller kullanılarak takılır (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Protez>.). Bu tanımdan hareketle takma diş, göz, kulak ve bacak ile işitme cihazı ve gözlük de protez kavramı içine girerler. Protezlerin sağlanması Yukarıda açıklanan protezlerin sağlanması takılması, onarılması ve yenilenmesi görevinin Sosyal

Güvenlik Kurumuna ait olduğu, SSK. m.12/(D fıkrasında ortaya konulmuştur(Güzel ve diğ., 2008:311; Şakar, 2004:217).

5.2.3.4.Tedavi için yurtiçi içinde başka bir yer veya yabancı ülkeye gönderilmesi

Sigortalıların iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu sağlık yardımlarını buldukları yerdeki anlaşmalı sağlık tesisinde tedavilerin yapılması öngörülmüştür (SSK. m. 123). SSK. m.123 göre getirilen birinci istisna SSK. m. 12 (F) fıkrasında sözü edilen sigortalının "başka bir" yere gönderilmesidir. Burada "başka bir" ile kastedilen, şüphesiz yurt içinde başka bir yerdir. Çünkü aynı maddenin (F) fıkrasında sigortalının yurt dışına gönderilmesi hali ayrıca düzenlenmiştir. O halde bulunulan yerde tedavi kuralına getirilen ikinci istisna da sigortalının bu amaçla yurtdışına gönderilmesidir. Sigortalının sağlık yardımları amacıyla yurt dışına gönderilmesi ise bazı koşullara bağlanmıştır(SSK. m 12/F). Bu koşullar, sigortalının bedensel veya ruhsal arızasının yurt içinde tedavisinin olanaksız bulunması, bunun ancak yurt dışında kısmen veya tamamen tedavisinin mümkün bulunması, ayrıca tamamen iyileşmesinin ihtimal dahilinde bulunduğu sağlık tesisleri sağlık kurulu raporları ile saptanması gereklidir. Yurt içinde tedavinin olanaksızlığı yalnız Kurumca sağlanan sağlık mal ve hizmetleriyle sınırlı olmayıp, yurtiçi tüm sağlık mal ve hizmetlerini de kapsamaktadır. Buna ek olarak yurt dışında iyileşme bir ihtimal dahilinde bile olsa, Kurumun sigortalıyı yurt dışına gönderme zorunluluğu doğmaktadır. Bu hükümle sigortalıyı koruma ve iyileştirme amacıyla ancak kişinin sağlığı konusundaki duyarlılığının onu sürükleyeceği her çeşit kötüye kullanmalara karşı da tedbir alınmak istenmiştir. Bu tedbir yukarıda belirtildiği gibi iyileşme ihtimalinin sağlık kurulu raporuyla karara bağlanmasıdır. Bu takdirde gerek sigortalının, gerekse raporda belirtilmiş ise, hastanın refakatinde gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki kalış ve tedavi giderleri yani zorunlu masrafları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenir. Bu konuda verilen sağlık kurulu raporlarına kurumun ve sigortalının itirazları Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. Kurul kararlarına karşı mahkemeye başvurma yetkisi vardır(Güzel ve diğ., 2008:313; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:307).

5510 sayılı SSGSSK. 66 maddesine göre, Ülkemizde teşhis veya tedavi sağlanamayan kişilerin, bir işverene bağımlı olarak çalışanlardan uzun süreli ya da geçici olarak yurtdışında

görevlendirilen kimselerin yurt dışında teşhis ve tedavilerinin sağlanmak üzere imkan tanımıştır(Tezel ve Kurt, 2008:200).

Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılmadığı ama tedavinin yurtdışında mümkün olduğu tespit edilen kişilerin, sevk ile gönderilmeleri halinde, fatura bedellerinin SGK tarafından ödeneceği belirtilmiştir.

5.2.3.5. Rehabilitasyon (yeniden işe alıştırma)

Sağlık yardımları sigortalının sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırma amacını güder(SSK. m.13/son). Bu madde ile anlatılmak istenen sigortalıya eski işini veya eski işine denk yeni bir işi görecektir şeklinde iyileşmesini sağlamaktır. Rehabilitasyon ile sigortalıyı başkasını yardımına ihtiyaç kalmadan kendi hayatını sürdürebilecek düzey getirmektir. Her şeyden önce iş kazası sonucu sigortalıya verilen protez yada aletlerine alıştırmalarını sağlamaktır. Kurumdan sürekli iş göremezlik geliri veya malûllük aylığı almakta olanların işe alıştırılmaları görevi de Kuruma yüklenmiştir (SSK. m. 122). Kurumun yazılı bildirisine rağmen işe alıştırılmaktan kaçınan sigortalıların, bu gelir ve aylıklarının yarısının işe bildiride belirtilen tarihten sonraki aybaşından başlanarak, alıştırma işine başlayıncaya kadar kesilir.

5.2.3.6. Dinlenme Evine Yatırılma

Sigortalı, tedavi gördüğü sağlık tesislerinde sağlık kurulunca gerekli görürse dinlenme evlerinde yatırılabilir(SSK. m.14/2). Kanunda kurumun kendi dinlenme evleri olarak belirtilmiştir ancak 19.01.2005 tarih ve 25705 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5283 sayılı Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun ile kurum dinlenme evlerini Sağlık Bakanlığına devir etmiştir.

5.2.3.7. Sağlık Yardımlarının Süresi

İş kazası ve meslek hastalığına tutulmuş sigortalıya yapılacak sağlık yardımının, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının sağlık durumunun gerektirdiği sürece devam edeceğini, gerekli durumlarda da Kurum dinlenme evlerine yatırılmak suretiyle bakımının sağlanacağını öngörmektedir. SSK. m.14'te Sağlık yardımlarının başlangıç tarihi iş kazasında kazanın olduğu, meslek hastalığında ise tedaviye alındığı tarihtir. Hekim tarafından gerekli görüldüğü sürece Kurum, sağlık yardımlarını sağlamakla yükümlüdür ve sağlık durumunun gerektiği sürece devam eder(SSK. m.14/1) ve herhangi bir zaman sınırlaması

yoktur. Sözü geçen maddede belirtildiği üzere sağlık yardımlarının başlangıç tarihi, iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında farklılık göstermektedir. Ancak, meslek hastalığına tutulan sigortalı, Kurumca tedaviye alınmadan önce herhangi bir suretle işverene ait yahut resmi veya Kurumca uygun görülen ücret tarifesini kabul eden özel sağlık müesseselerinden birinde tedaviye alınmış ise, yardımlar bu tedavinin başladığı tarihten başlamış sayılır ve belgelere dayanan masraflar Kurumca ödenir .

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri almakta olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek kendilerine ödenmiş bulunanlardan, aynı iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla yeniden tedavi edilmeleri sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile gerekli gösterilenler de sağlık yardımlarından yararlanırlar(Güzel ve diğ., 2008:314; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:307; Alper, 2003:227).

5.3. Parasal Yardımlar

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu iş göremez duruma gelen sigortalıya sosyal güvenlik kurumu tarafından parasal yardım yapılır. İş göremezlik terimi, iş kazası veya meslek hastalığı yüzünden sigortalının çalışmasını engelleyen, beden ve ruh bozukluklarını anlatmaktadır(Tunçomağ, 1992:271; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:308; Akın, 2001:188). Sosyal riskle karşılaşan sigortalıya ekonomik güvence sağlamak sosyal güvenlik sistemini temel amacıdır. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu belirli bir süre çalışmayan ve ücret kaybına uğrayan sigortalının bu kayıplarını kurum tarafından yapılacak parasal yardımlar sigortalıya belirli süre ekonomik güvence sağlayacaktır. Kurum iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu sigortalılara geçici veya sürekli iş göremezlik durumuna göre para yardımı yapar(Tunçomağ, 1992:271).

5.3.1. Geçici İşgöremezlik Ödeneği

Geçici işgöremezlik ödeneği, bilindiği gibi, sigortalının günlük kazancı üzerinden hesaplanmakta, günlük kazanç da, prime esas kazançlar dikkate alınarak belirlenmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalıştığı işinde geçici bir süre çalışamayacağı doktor raporu ile saptanan sigortalıya çalışmadığı her gün için Kurum tarafından yapılan parasal yardımlardır(Güzel ve diğ., 2008:315). Bu yardıma hak kazanmak için hastalık ve analık sigortalarından farklı olarak herhangi bir sigortalılık süresi veya prim ödeme şartı aranmaz(Şakar, 2004:217; Akın, 2001:188; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:308). Sigortalı işe başladığı gün iş kazasına uğramış olsa bile parasal yardımlardan yararlanır. Tedavi devam ettiği sürece bu yardımlardan yararlanmaya

devam eder. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortasında iş göremezlik ödeneği hastalık sigortasından farklı olarak ilk gününden başlar. Sigortalıya iş göremezlik ödeneğinin verilebilmesi için tedaviyi yapan hekim veya sağlık kurulunca çalışamayacağını bir raporla belgelemesi gereklidir. Sigortalı tedavisi devam ettiği sürece veya istirahatlı olduğu dönemde işyerinde çalışmaz. Eğer işyerinde çalışırsa verilen iş göremezlik ödeneği geri alınır(Alper, 2003:228).

Geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı sigortalının günlük kazancı esas alınarak belirlenir. SSK. m.89'a göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda verilecek geçici işgöremezlik ödeneği, hastalık halinde olduğu gibi, sigortalının sağlık tesislerine yatırılması veya bakımı Kurumca sağlanarak kaplıca veya içmelere gönderilmesi yoluyla tedavi ettirilmesi halinde, SSK. m.77. ve 78. maddeler gereğince hesaplanacak günlük kazancın yarısı; şayet sigortalı ayakta tedavi ettirildiğinde ise günlük kazancın üçte ikisidir.

SSK. m 89/2. maddesine göre sürekli işgöremezlik geliri almakta olan sigortalı aynı arıza veya meslek hastalığı dolayısıyla yeniden tedavisi gerekmiş bulunan sigortalıya da geçici işgöremezlik ödeneği verilir. Ancak bunun için sigortalının kuruma yazılı olarak talepte bulunması gereklidir. Bu durumdaki sigortalının günlük ödeneği, sürekli işgöremezlik gelirine esas tutulan kazanca göre hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile üç aylık sürekli işgöremezlik gelirinin doksanda biri arasındaki farktır. Bu ödenek, sigortalıya her gün için verilir. Böylece, geçirdiği iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı sonucu Kurum'dan sürekli iş göremezlik geliri almakta olan sigortalı da; arıza yahut hastalığının tekrarı nedeniyle yeniden tedavi edilmesi halinde, istirahatlı bulunduğu süreler için, sürekli iş göremezlik gelirine ek olarak, geçici iş göremezlik ödeneği farkı da verilmek suretiyle, gelir almayan sigortalıya verilmekte olan geçici iş göremezlik ödeneğine eşit oranda bir yardımdan yararlandırılmaktadır. Bir meslek hastalığına, işten ayrıldıktan sonra yakalanan sigortalı bakımından günlük kazanç ise, sigortalının son işinden ayrıldıktan sonraki bir yıl içinde ortaya çıkmış ise son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak hesaplanır(Aydın, 2000:377; Şakar, 2004:218; Alper, 2003:230).

SSK. m.17/2 maddesine göre iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uyulmaması yüzünden tedavi süresinin uzamasına, malül kalmasına veya malüllük derecesinin artmasına sebep olan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirinin kendisine yüklenebilecek kusurun raporda belirtilen oranındaki kısmı, Kurum tarafından düşürülebilir. Şu kadar ki, bu düşürme % 50'yi geçemez.

SSK.m.17/3 maddesine göre Kurumun yazılı bildirisine rağmen, teklif edilen tedaviyi kabul

etmeyen sigortalıya, tedavi için Kuruma başvuracağı tarihe kadar sağlık yardımı yapılmayacağı gibi geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri de verilmez.

SSK. m.89/5 maddesine göre Geçici iş göremezlik ödenekleri haftalık olarak ve işledikten sonra Kurumca verilir. Kurumdan doğrudan doğruya alınmasında günlük bulunursa, bu ödenek, Kurumun talimatı uyarınca, işveren tarafından Kurum hesabına sigortalıya verilir. Kurum, bu kanuna uygun olarak verilen ödenekleri belgelerine dayanarak işverene öder (SSK. m.89/3-4).

Geçici işgöremezlik ödeneğinin ödenmesine ilişkin olarak Sosyal Sigortalar Kanununda, geçici iş göremezlik ödeneklerinin haftalık olarak ve işledikten sonra Kurumca verileceği belirtilmiştir (m.89/3). Kurumdan doğrudan doğruya alınmasında günlük bulunan haller de özel olarak düzenlenmiş ve bu ödeneğin, Kurumun talimatı uyarınca, işveren tarafından Kurum hesabına sigortalıya verileceği öngörülmüştür. Ayrıca, Kanuna göre, Kurum, bu kanuna uygun olarak verilen ödenekleri belgelerine dayanarak işverene öder (m.89/4).

5510 sayılı yasada, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, 17 nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir(Tezel ve Kurt, 2008:84).

Ancak geçici iş göremezlik ödeneğinin güncellenmemiş tutarı, sigortalının ödenek hesabına esas alınan dönemdeki vergi, sosyal sigorta, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası primleri kesintileri sonrası hesaplanan net ücretini geçemez (18/3). Böylece, geçici işgöremezlik ödeneği ile ücret arasında bir bağlantı kurulmuş ve geçici işgöremezliğe azami bir sınır getirilmiştir.

5510 sayılı yasada, geçici işgöremezlik ödeneğinin ödenme periyoduna ilişkin olarak herhangi bir hükme yer verilmemiş, bu hususun Yönetmelikte düzenlenmesi esası benimsenmiştir. Buna göre, geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar Kurumca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir(Canıklıoğlu, 2006:74).

5510 sayılı yasada, geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir (m.18/6).

5510 sayılı yasaya göre, sigortalıya yapılacak parasal yardımın verilmemesi ya da geri alınması sadece geçici işgöremezlik ödeneği için olmak üzere tek bir duruma özgülenmiştir. Buna göre, tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır (m.22/1, d).

Sosyal Sigortalar Kanununun 38. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir durumda olduğuna dair Kurum hekimlerinden belge almaksızın eski işverenin işinde çalıştırılan sigortalının aynı hastalığı sebebiyle yapılması gereken tedavi masrafları işverenden, başka işte çalışan sigortalının aynı hastalığı sebebiyle yapılan tedavi masrafları ise kendinden alınır. Bu süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmez, verilmiş olanlar da sigortalıdan geri alınır (m.38/2).

Sosyal Sigortalar Kanunundaki hükümle 5510 sayılı yasa, hüküm arasında önemli bir farklılık bulunmaktadır. Sosyal Sigortalar Kanununa göre, geçici işgöremezlik ödeneğinin verilmemesi ya da geri alınması, sigortalının tekrar aynı hastalığı yakalanması durumunda söz konusu iken, 5510 sayılı yasada bu konuda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, 5510 sayılı yasa hükmüne göre, önemli olan, sigortalının çalışabilir durumda olduğuna ilişkin bir belge almadan çalışmasıdır. Yoksa sigortalının tekrar hastalanması bu açıdan bir koşul olarak aranmamıştır(Tezel ve Kurt, 2008:85).

5510 sayılı yasaya göre geçici işgöremezlik ödeneğinin verilmemesine ilişkin bir başka düzenleme ise 22. maddenin 3. fıkrasında yer almaktadır. Buna göre, iş kazasının bağımsız çalışan sigortalılar tarafından 13. maddede belirtilen süre içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödeneğinin bildirim tarihinden itibaren verileceği belirtilmesi karşısında, bildirim yapıncaya kadar olan süre için işgöremezlik ödeneği verilmeyeceği de açıklığa kavuşturulmuş olmaktadır(Caniklioğlu, 2006:97).

SSK. m.91 maddesine göre sigortalı eğer iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, sigortalıya, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarından hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir(Güzel ve diğ., 2008:320).

Sayıştay Genel Kurulu, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık hallerinde sigortalıya ödenen geçici işgöremezlik ödeneklerinin gelir vergisi ve sigorta prim kesintisine tabi olmadığına karar vermiştir(Tunçomağ, 1992:274; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:309).

SSK. m. 121 maddesine göre " Bu kanun gereğince bağlanacak gelir veya aylıklar ve sağlanacak yardımlar, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez " bu gelirlere haciz veya başkasına devir ve temlik yasa getirmekten güdülen amaç sosyal sigorta yardımlarının olabildiğince sahiplerinin eline geçmesini sağlamaktır. Bu maddeye Kurumun yanlış olarak bağladığı gelir ve aylıkları geri alma hakkı bu korumanın dışında bırakılmıştır. SSK. m.121/2 maddesine göre "Ancak, yanlış ve yersiz ödendiği anlaşılan her türlü gelir, aylık ve sigorta yardımları 84 üncü maddenin son fıkrası saklı kalmak kaydıyla, ilgililerin sonraki her çeşit istihkaklarından kesilmek suretiyle geri alınır. Kurumun genel hükümlere göre takip hakkı saklıdır".

5.3.2. Sürekli İşgöremezlik Ödeneği

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda, Kurumca sigortalıya sağlanması gereken yardımlardan biri de, sürekli iş göremezlik geliridir(SSK. m. 12). SSK'da sürekli iş göremezlik gelirineline ilişkin bir tanım verilmemiş fakat "sürekli iş göremezlik hali" SSK'nın 19. maddesinde sigortalının sürekli işgöremezlik gelirineline nasıl kazanacağı şöyle açıklanmıştır: "Geçici iş göremezlik hali sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 10 azalmış bulunduğu Kurumca tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirineline hak kazanır".

Sürekli iş göremezlik geliri, geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi sürecinden sonra sigortalıya bağlanan gelir niteliğindedir. Çünkü iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalı Kurumca tedavi altına alınmakta, bu sürede gerekli tüm yardımlar sağlanmakta ve tedavi boyunca geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Bu gelir iyileşinceye kadar hatta ömür boyu devam eder. Bu gelire hak kazanabilmek için belirli bir süre prim ödeme koşulu aranmaz (Aydın, 2000:378; Şakar, 2004:220; Alper, 2003:235). Sürekli iş göremezlik gelirden faydalanabilmenin ilk koşulu, SSK.m.2 göre sigortalı olmaktır. Sürekli iş göremezlik kavramı, sigortalının uğradığı bedensel ve ruhsal arıza nedeniyle, mesleğinde hiç çalışamayacak ölçüde kazanma gücünü tümünden yitirmiş olmasını, ya da mesleğinde çalışmasını sürdürebilmekle birlikte, kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunması durumunu ifade etmektedir(Çenberci, 1986:146). Başka bir ifadeyle, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu, sigortalının meslekte

kazanma gücünü azaltan beden veya ruhsal anormalliğe düşmesi ve bu durumun devamlılık göstermesi halinde sürekli iş göremezlikten söz edilmektedir(Tunçomağ, 1992:274). Sigortalı için böyle bir durumun bulunup bulunmadığı ancak gerekli tedavi, tıbbi inceleme ve araştırmalar sonucu anlaşılabilir. Ayrıca bu kavramda yer alan süreklilik, kısmen devamlılığı anlatmakla birlikte, sonuna dek değişmezlik anlamına gelmemektedir. Çünkü sürekli iş göremezliğin bulunan yeni tedavi yöntemleri, ameliyat ile alıştırma gibi yollarla kısmen veya tamamen ortadan kaldırılabilmesi mümkün bulunmaktadır. Sürekli iş göremezlik halinde söz edebilmek için sigortalının meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında yitirmiş olması gerekir(SSK. m.19/1). Burada sözü geçen “meslek” deyiminden neyi anlaşılacağı Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü m.3’te şöyle ifade edilmiştir: “İş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı zaman, hizmet akdine göre yapmakta olduğu iş "Sigortalının mesleği" sayılır”.

Meslekte kazanma gücü kaybının, SGK tarafından ne şekilde saptanacağı, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde 5-9. maddeleri arasında belirtilmektedir. İlgili hükümler uyarınca, sigortalının bedence veya ruhça uğradığı arıza ve sakatlığın niteliği göz önünde bulundurularak, Tüzükte gösterilen cetvellere göre kayıp oranı SGK Başkanlığı Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü tarafından tespit edilmektedir Güzel ve diğ., 2008:322).

Tüzükte yer alan A, B, C, D, E cetvelleri adı altında çeşitli cetveller yer almıştır. A cetvelleri, arıza çeşidini, B cetvelleri iş kolu listelerini, C cetvelleri arıza tablosunu, D ve E cetvelleri sürekli iş göremezlik simgelerini ve meslekte kazanma gücü kayıp oranlarını vermektedir. (SSSİT. m.5 vd.) Kurum, bu cetvellere göre, meslekte kazanma gücü kayıp oranını belirlemektedir. SSK. 109. maddesine göre Kurumun bu cetvellere göre belirleyeceği meslekte kazanma gücü kayıp oranı saptanmasına karşı, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz edebilecektir. Bu kurulun kararlarına karşı ise sigortalının iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır Güzel ve diğ., 2008:322).

Sigortalının meslekte kazanma gücü % 10 -99 arasında eksilmişe sürekli kısmi iş göremezlik vardır. Eğer sigortalı meslek kazanma gücünün %100 kaybetmişse sürekli tam iş göremezlik vardır (Tunçomağ, 1992:275; Şakar, 2004:230; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:309; Güzel ve diğ., 2008:323).

Sürekli tam iş göremezli ödeneği hesaplanırken sigortalının yıllık kazancı belirlenir. Sigortalının günlük kazancını 360 katı sigortalının yıllık kazancını verir. Sigortalının

günlük kazancı ise, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığı nedeniyle işgöremezliğin başladığı tarihten önceki üç takvim ayı içinde, SSK. m.77/a,b,'ye göre elde edilen ve sigorta prim hesabına esas tutulan kazançlar toplamının 90'da biridir. Sürekli tam işgöremezlik geliri, sigortalıya ömür boyu ödenir (Tunçomağ, 1992:275; Aydın, 2000:378; Şakar, 2004:220; Alper, 2003:235).

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, meslekte kazanma gücünün %10'dan az olmayacak biçimde yitirilmesi ve bu oranın %100'ü bulmaması hali sürekli kısmi işgöremezlik halini oluşturmaktadır ve bu durumda sigortalıya bağlanan gelire de sürekli kısmi iş göremezlik geliri denmektedir. Bu gelir de, sürekli tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanır.

SSK. 20/4 maddesine göre sigortalı, tam veya kısmi sürekli iş göremezlik süreci içinde başka birinin sürekli bakımına muhtaç olursa, yıllık geliri %50 oranında artırılmaktadır.

Sigortalının belirli bir zaman aralığında birden fazla sosyal riskle karşılaşması ihtimali vardır. Bunu için SSK'nın 22. maddesine göre sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde meydana gelen arızaların bütünü göz önüne alınarak kendisine sürekli iş göremezliğini doğuran ilk iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir bağlanır. Ancak, sigortalının uğradığı son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki günlük kazancı önceki kazancından yüksek ise sürekli iş göremezlik geliri bu kazanç üzerinden hesaplanır.

Sürekli iş göremezlik kesin değişmezlik anlamına gelmemektedir. O halde buna bağlı olarak sürekli iş göremezlik geliri de değişebilmektedir. Gelirin bağlanmasından ve kesinleşmesinden sonra sigortalının sürekli iş göremezlik derecesinin değişmesi, bir başkasının bakımına muhtaç duruma gelmesi, gelirin de azalıp çoğalmasına yol açmaktadır(SSK. m.25 ve 31). Sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı sonradan işgöremezlik derecesinde bir artma olduğunu veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma girdiğini ileri sürerek yapılmasını isteyebilir. SSK.m.25/1' e göre iş kazası veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının belli süreler geçtikten sonra, iş göremezlik derecesi artabilecektir. Sigortalının iş göremezlik derecesinin arttığını iddia ettiği durumlarda Kuruma başvurması gerekecek ve kontrol muayenesinin yapılmasını isteyecektir. Sigortalı bu muayeneyi kendisine yazılı olarak belirtilen tarihten sonraki aybaşına kadar yaptırmayan, sigortalının sürekli iş göremezlik geliri kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki aybaşından itibaren kesilir. Sigortalı gelirin kesildiği tarihten itibaren üç ay içinde kontrolü yaptırsa, tespit edilecek iş göremezlik durumuna göre bağlanacak gelirini ödemenin kesildiği tarihten sonra alacaktır(Tuncay ve Ekmekçi,

2008:311). Kurum kontrol muayenesinin gerektirdiği yolluk ve zorunlu giderler sigortalıya ödemek zorundadır(SSK. m.102/h). Sonuç olarak denebilir ki, kontrol muayenesinin istenmesi sigortalı için bir hak, Kurum için bir yetkidir.

5.4. Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Yapılacak Yardımlar

5.4.1 Cenaze Yardımı

506 Sayılı SSK. 12. maddesinde, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanacağından ve cenaze yardımı yapılacağından bahsedilmektedir. Hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, ölüm olayının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ortaya çıkmış olmalıdır. Hak sahibine gelir bağlanması için, ölenin belli bir süre sigortalı olma şartı aranmamaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı ile sigortalı olarak çalışmakta veya malullük, yaşlılık aylığı almakta iken ya da sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldığı tarihten bir yıl geçmeden ölen sigortalının ailesine; 5000 gösterge rakamının, sigortalının öldüğü tarihte yürürlükte bulunan Devlet memurlarının maaş katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktar üzerinden cenaze masrafi karşılığı ödenir. Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen oranda cenaze giderleri karşılığı olarak para ödenir(Güzel ve diğ., 2008:331; Tuncay ve Ekmekçi, 2008:317; Tunçomağ, 1992:280; Aydın, 2000:378; Şakar, 2004:221). Sigortalının ölümü halinde cenaze gideri verilecek kişiler sırasıyla sigortalının eşi, eşi yoksa birlikte yaşadığı en büyük çocuğu, çocuğu da yoksa birlikte yaşadığı ana babası, onlar da yoksa en büyük kardeşidir. Cenazenin tüzel kişiler veya ailesi dışındaki gerçek kişiler tarafından kaldırılması halinde, cenaze giderinin, bu kimselerin yaptıkları masraf belgeleri karşılığında bu kişilere ödenmesi gerekmektedir. Ancak bu masraflar Kurumca tespit edilen cenaze giderini aşamaz. Yapılan masraflar cenaze masrafi karşılığı olarak ödenecek paradan az ise, artan paranın yine yukarıda anlatılan esaslar çerçevesinde aile fertleri arasında ödenmesi gerekmektedir (Tunçomağ, 1992:281; Şakar, 2004:221; Alper, 2003:242).

5510 sayılı yasanın 37. Maddesine göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu veya sürekli işgöremezlik geliri, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenecektir.

Cenaze ödeneği, 506 sayılı yasada olduğu gibi sırasıyla sigortalının eşine, yoksa

çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilecektir(Tezel ve Kurt, 2008:133).

5.4.2. Gelir Bağlanması

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan yardımlardan bir de iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalının ölümü halinde belirli şartların gerçekleşmesi durumunda hak sahiplerine aylık bağlanmasıdır. Bu şartlar, medeni durum, yaş cinsiyet, eğitim durumu, çalışma ve geçiminin sağlanması ile ilgili şartlardır(Alper, 2003:244). Hak sahiplerine yapılan ödemelerin amacı, sağlığında onun gelirinden yararlananların ölümle kaybettikleri desteğe maddi açıdan katkıda bulunmaktır.

5510 sayılı yasanın 34. maddesinde, geride kalan hak sahiplerine gelir bağlanması için aranan koşullar, eş, çocuk, anne ve baba için ayrı ayrı belirlenmiştir.

Çalışmayan ve kendi çalışmasından dolayı gelir ya da aylık almayan çocuklara ise, kural olarak 18 yaşına kadar ölüm geliri bağlanır. Çocuklar, 18 yaşını doldurduktan sonra ise, lise ya da dengi öğrenim görmeleri halinde 20, yüksek öğrenimde ise en fazla 25 yaşına kadar ölüm geliri alma hakkına sahiptirler(Tezel ve Kurt, 2008:126).

5.4.2.1. Eşe Gelir Bağlanması

Ölen sigortalının ilk sahibi dul eşidir(Alper, 2003:244). SSK. 23. maddesine göre eş ve çocuklar bakımından gelir bağlanma şartları düzenlemiştir: "Dul eşine % 50'si, gelir alan çocuğu bulunmayan dul eşine % 75'i diye belirtilmiştir." Maddede "dul eş" kavramı yer aldığına göre yasa ölüm sonucu dul kalan eş yönünden kadın-erkek ayrımı yapmadan gelir bağlanır. Dul eşin Sosyal Sigortalar Kurumuna veya Emekli Sandığına veyahut Bağ-Kur'a tabi olarak çalışıyor olması ya da buralardan kendisine gelir veya aylık bağlanmış olması, ölen eşinden hak sahibi olarak gelir bağlanmasını engelleyici bir durum yaratmamaktadır(Güzel ve diğ., 2008:333).

Ölen sigortalının dul eşine, (ister kadın, ister erkek olsun) yıllık kazancının %70'inin yarısı oranında yıllık gelir bağlanır(Güzel ve diğ., 2008:333;Tuncay ve Ekmekçi, 2008:313; Tunçomağ, 1992:282; Aydın, 2000:379; Şakar, 2004:221; Alper, 2003:244). SSK. 23. maddenin (A) fıkrasında da ölen sigortalının, 88. madde gereğince saptanacak yıllık kazancın %70'inin yarısının dul eşine, (yıllık gelirin %70'inin %50'si) bağlanacağını hükme bağlamıştır. Eğer dul eşin gelir alan çocuğu yok ise o zaman bağlanacak gelir, yıllık kazancının %70'inin %75'idir ki bu oran yıllık kazancın %52,5'üne eşittir

Kendisine gelir bağlanan sigortalının dul eşi evlenirse gelir kesilmekte, evlenen eşin tekrar dul kalması halinde gelir yeniden bağlanmaktadır. Sonraki eşinden de gelir almaya hak kazanan dul eşe, bu gelirden fazla olanı ödenmektedir(Güzel ve diğ., 2008:334).

5510 sayılı Kanuna tabi bir işte çalışan veya bu çalışmalarını nedeniyle gelir veya aylık bağlanmış dul eşine, sigortalının 33. maddeye göre belirlenen aylık kazancının %50'si; çalışmayan veya kendi çalışmalarını nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan veya aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine %75'i oranında bir gelir bağlanır. Eşin gelire hak kazanması için, çalışıp çalışmaması veya gelir ya da aylık alması önem taşımamakta, buna karşılık, bu durum gelirin oranı üzerinde etkili olmaktadır. Bu durumda bağlanacak gelir, sigortalının gelire esas kazancının %50'si oranında olacaktır(Caniklioğlu, 2006:78).

5.4.2.2 Çocuklara Gelir Bağlanması

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının kız ve erkek çocuklarına SSK. 23.maddesine göre aşağıdaki şartlarda gelir bağlanır. 18 yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olan veya çalışamayacak durumda malül bulunan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan erkek çocuklarla yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocukların her birine %25'i oranında gelir bağlanır (SSK. m.23/I-C-a). Sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle ana ve babaları arasında evlilik bağlantısı bulunmayan yahut sigortalı babanın ölümü tarihinde evlilik bağlantısı bulunmakla beraber anaları sonradan evlenenlerin her birine % 50'si, oranında yıllık gelir bağlanır(Güzel ve diğ., 2008:336).

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

dul kalan kız çocukların her birine %25'i oranında gelir bağlanır (Tezel ve Kurt, 2008:127). 506 sayılı Kanundaki düzenlemeye benzetmekle birlikte, temelde oldukça önemli farklılıkları da barındırmaktadır. Madde, kural olarak tüm çocuklar için, çalışmaması ve gelir almaması koşuluyla, ölüm geliri bağlanmasını öngörmektedir. Bu husus, kız, erkek ve malul çocuklar için bir ön koşul olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, çalışan veya kendi çalışmasından dolayı bir gelir ya da aylığa hak kazanan çocuğa, ölüm geliri bağlanması mümkün değildir(Canıklıoğlu, 2006:79).

a.Kız Çocuklarına Bağlanan Gelirler

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının kız çocuklarına çalışmadıkları, evlenmedikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumlarından gelir ve aylık almadıkları müddetçe yaşa bağlı olmasızın hak sahibi olarak aylık alırlar(Alper, 2003:245).

Kız çocuklarına gelir bağlanabilmesi için birinci şart, sigortalının kız çocuğunun evli olmamasıdır. Evli olmama, evli olmakla beraber sonradan boşanmış ya da dul kalmış olma hallerini içine almaktadır. İkinci şart ise sigortalının kız çocuğunun sosyal sigortaya, emekli sandıklarına tabi bir işte çalışmaması buralardan gelir veya aylık almamasıdır. Yasa her iki koşulu da sigortalının gelirine ihtiyaç duyulması açısından aramaktadır. SSK.un 23/VII maddesi gereğince Sigortalının kız çocuklarına bağlanan gelirler, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi işlerde çalışmaya, buralardan gelir veya aylık almaya başladıkları veya evlendikleri tarihi takip eden devre başından itibaren kesilir. Gelirin kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde 1'inci bölümün (C) fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla, bu tarihten başlanarak yeniden gelir bağlanır. Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da gelir almaya hak kazanan kimseye bu gelirlerden fazla olanı ödenir.

Sosyal sigortalar kanunu Ek 12.maddesi gereğince Sigortalının ölümünden dolayı aylık ve gelir almakta olan hak sahibi kız çocuklarına evlenmeleri halinde bir defaya mahsus olmak üzere aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı evlenme yardımı olarak verilir. İki yıl içerisinde meydana gelen boşanma veya dul kalma halinde bu süre için tekrar aylık veya gelir ödenmez (Tunçomağ, 1992:287).

5510 sayılı yasaya göre, bu bakımdan, çocukların kız, erkek ya da malul olup olmamalarının bir önemi bulunmamaktadır. Gerçekten, maddede, yaş koşuluna ilişkin kısımda çocuklar arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Dolayısıyla, kız çocuklar da, evli olup olmamalarına bakılmaksızın, öğrenimlerini de sürdürmeleri

koşuluyla belirlenen yaş sınırına kadar ölüm geliri alabileceklerdir.

Kız çocuklarına 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, yine evli olmamaları veya çalışmamaları ya da sosyal güvenlik kuruluşlarından kendi çalışmalarından dolayı gelir ya da aylık almamaları halinde gelir bağlanması esası muhafaza edilmiştir. Böylece, kız ve erkek çocuklar arasında ayırım yapılmıştır. Bu konuda, kız çocukları ile erkek çocukların çalışma ve sosyal sigorta ilişkisi kurma olanakları her ne kadar aynı değilse de, bir sosyal sigorta kanununda ayırım yapılmaması gerekir. Ancak, kız çocuklarının ayrıca korunması gerektiği de açıktır.

b. Erkek Çocuklara Gelir Bağlanması

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının erkek çocuğa gelir bağlanmasının ilk koşulu yaşa ilişkindir. SSK. 23. maddeden de anlaşılacağı gibi erkek çocuğun, sigortalının ölümü tarihinde 18 yaşını doldurmamış, ortaöğrenimini görmesi durumunda 20, yüksek öğrenim görme durumunda 25 yaşını doldurmamış olması koşullarıyla gelir almaya devam edeceği hükme bağlanmıştır. Çalışmayacak durumda malül olan erkek çocukların gelirleri yukarıda yazılan yaş sınırlarına gelse dahi gelirleri kesilmez (Alper, 2003:246).

Erkek çocukların bağlanacak olan gelir oranı sigortalının yıllık kazancının %70'inin %25'idir ve bu oran, sigortalının ölümü ise anasız babasız kalan ve babalarının ölümünden sonra anaları evlenen (veya tersi) çocuklarda %50'ye çıkmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:315).

Erkek çocuklar ise, kural olarak bu yaşları tamamladıktan sonra ölüm geliri alma hakkını kaybedecektir. Ancak, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirdiklerinin saptanması halinde, herhangi bir yaş ile sınırlı olmaksızın ölüm geliri alabilirler. Buna karşılık kız çocukları, bu yaşları tamamlasalar da, evli olmamaları halinde gelir almaya devam ederler.

Malul çocuklara tanınan, yaş ve medeni duruma bağlı olmaksızın gelir alma hakkı, sadece erkek çocuklara ilişkin olmayıp, bundan aynı durumdaki kız çocukları da yararlanabilirler. Dolayısıyla, çalışma gücünü en az %60 oranında kaybeden kız çocukları, evli olsalar da, kendi çalışmalarından dolayı gelir ya da aylık almıyorlarsa, anne ya da babalarından dolayı ölüm geliri alabilirler.

5.4.2.3 Ana ve Babaya Gelir Bağlanması

Ölen sigortalının ana ve babasına hak sahibi olarak gelir bağlanabilmesi SSK. m.24'deki

koşulların gerçekleşmesine bağlı bulunmaktadır. Sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70 inden aşağı ise, artanı, eşit hisseler halinde sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmayan veya 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz Ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Kanununa göre bağlanan aylık hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almayan ana ve babasına gelir olarak verilir. Ancak, bunların her birinin hissesi sigortalının yıllık kazancının % 70 inin dörtte birini geçemez. Sigortalının ölümü ile eşine ve çocuklarına bağlanabilecek gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70 inden aşağı değilse ana ve babanın gelir bağlanma hakları düşer(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:316; Alper, 2003:246; Güzel ve diğ., 2008:340; Şakar, 2004:223).

Anne ve/veya babaya gelir bağlanması, kural olarak 506 sayılı Kanundaki esaslarla uyumlu bir şekilde düzenlenmiş, ancak bu konuda da önemli bir farka yer verilmiştir. Buna göre, anne ve babaya, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, yine hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması ve anne ve babanın çalışmaması, kendilerine gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde gelir bağlanır. 5510 sayılı yasaya göre de, eş ve çocuklara gelir bağlandıktan sonra geriye bir miktar kalmıyorsa, anne ve babanın aylık alma hakları söz konusu olmayacaktır. Ancak, 5510 sayılı yasada, bu hükme bir istisna getirilmiş ve çalışmayan ya da gelir veya aylık almayan anne ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde, kendilerine artan hisseye bakılmaksızın ölüm geliri bağlanacağı kabul edilmiştir(Tezel ve Kurt, 2008:127).

BÖLÜM 6: SİGORTALI VE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6.1. Sigortalının Yükümlülükleri

6.1.1. İş Kazasını Bildirme

SSK.m.17/1' e göre sigortalı uğradığı iş kazasını en geç kazadan sonraki gün işverene veya kuruma bildirmekle yükümlüdür (Tunçomağ, 1992:211). Sigortalıya bir seçenek tanınmıştır. İster işverene, isterse Kuruma bildirimde bulunabilecektir. Ancak sigortalının geçirdiği kaza nedeniyle kazayı bildirebilecek durumu yoksa bunun ilk amiri tarafından yapılması gerekecektir. Kanun hükmü sigortalı tarafından bildirimde bulunulması hükmünü getirmesine rağmen, bunu yerine getirmemenin yaptırımını belirtmemiştir. İş kazasının Kuruma bildirilmesi gerekli soruşturmanın yapılması ve yardımların başlaması için yeterli olacaktır(Güzel ve diğ., 2008:301;Tunçomağ, 1992:211).

6.1.2 Sağlık Tesislerine Başvurma

SSK.m.118'e göre kazaya uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının sağlık tesislerine sigortalının işyerinden alacağı vizite kâğıdı ile başvurması gerekmektedir. Kurum sigortalı eş ve çocuklarının tedavisi için başvuracakları sağlık tesislerinin isim ve adreslerini işverene bildirir. İşverenler ise bu bildirilen sağlık tesislerini sigortalılara duyurur⁸. Sigortalının hastalığının tedavisinin anlaşmalı yetkilendirilmiş sağlık kurumunda mümkün olmaması, boş yatak bulunmaması, sigortalının acil ve hayati bir tehlike içinde olması halinde tedavi belgeleri kurumun onayından geçirilmesi şartıyla diğer özel sağlık tesislerinde tedavi olabilecektir. Ancak tedavi ücretlerinin kurumca ödenmesi için öncelikle anlaşmalı kamu tesislerine başvurulmalı, orada tedavisi mümkün bulunmadığı takdirde özel sağlık tesislerine sevk yaptırılarak tedavi edilmesi gerekmektedir Tuncay ve Ekmekçi, 2008:281).

6.1.3.Hekim Tavsiyelerine Uyuma

Sigortalı uğradığı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hekiminin tedavi tedbirlerine

⁸ SS.Kurumuna ait hastane ve diğer sağlık tesisleri 18.01.2005 tarih ve 25705 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak 19.02.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5283 sayılı kanunun gereğince Sağlık Bakanlığına devredilmiştir. Bu kanunla sağlık hizmetleri kurum sağlık tesisleri tarafından değil Sağlık Bakanlığı , Üniversite hastaneleri Özel Sağlık kuruluşları tarafından yapılacaktır.

ve uyulmasını istediği şartlara uymakla yükümlüdür(Tunçomağ, 1992:213). Bunlara uymayarak tedavi süresinin uzamasına, sakat kalmasına, sakatlık derecesinin artmasına sebep olan sigortalının iş göremezlik ödeneği raporla kendisine yüklenebilecek kusur oranının en fazla %50 sine kadar olan kısmı Kurum tarafından indirilebilecektir. . SSK.m. 17/2-3 Kurum tarafından kendisine yazılı olarak tedavi çağrısı yapılan sigortalı çağrıyı kabul edip anlaşmalı sağlık tesislerine başvuruncaya kadar da kendisine iş göremezlik ödeneği veya geliri verilmez(Tunçomağ, 1992:214).

Örneğin hekim tarafından kazada kırılan bacağına bir ay alçıda kalmasının gerektiğinin bildirildiği halde sigortalı tarafından bu öneriye uymayarak on gün sonra alçının çıkartılması halinde, normal olarak 4 ayda kendine gelmesi mümkün iken, tedavi süresini, bir ya da iki ay uzattığı, hekim raporu ile saptanırsa, uzayan 1 yada 2 aylık süre için geçici iş göremezlik ödeneğinden %50'yi geçmeyen oranda indirim yapılabileceği belirtilmektedir. Burada tedavi süresinin normalden ne kadar fazla uzadığı hususları hekim raporu ile ispat edilmesi gerekmektedir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:284).Ayrıca aynı maddenin son fıkrasında Kurumun yazılı bildirisine rağmen, teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya tedavi için anlaşmalı sağlık tesisine başvuracağı tarihe kadar sağlık yardımı yapılmayacağı gibi geçici iş göremezlik geliri de verilmeyeceği ifade edilmiştir.

Geçici işgöremezlik ödeneği ya da sürekli işgöremezlik gelirinde indirim yapılmasını gerektiren bir diğer neden ise, sigortalının önerilen tedaviyi kabul etmemesi, hekim tavsiyelerine uymamasıdır. 5510 sayılı yasaya göre, Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya yarısı tutarında ödenir (m.22/4). Oysa Sosyal Sigortalar Kanununa göre, hekimce alınması istenen tedbirlere uymayan sigortalılara, bu tedbirleri yerine getirmediikleri süre için ödenek verilmez (m.38/1). Dolayısıyla, bu konuda da sigortalıların lehine bir düzenleme yapılmıştır(Caniklioğlu, 2006:84).

Sigortalının hekim tavsiyelerine uymaması ise ayrıca düzenlenmiş ve ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak sigortalıya verilecek geçici işgöremezlik ödeneği veya sürekli işgöremezlik gelirinin

dörtte birine kadarının Kurumca eksiltileceği esasına yer verilmiştir(Caniklioğlu, 2006:84).

6.1.4.Aylık Bağlandıktan Sonra Kontrol Muayenesini Yaptırma

Sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı sonradan işgöremezlik derecesinde bir artma olduğunu veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma girdiğini ileri sürerek gelirinde değişiklik yapılmasını isteyebilir(Tunçomağ, 1992:215). SSK.m.25/1' e göre iş kazası veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının belli süreler geçtikten sonra, iş göremezlik derecesi artabilecektir. Sigortalının iş göremezlik derecesinin arttığını iddia ettiği durumlarda Kuruma başvurması gerekecek ve kontrol muayenesinin yapılmasını isteyecektir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:284).

Kabul edilebilir bir özrü olmadığı halde kontrol muayenesini, Kurumun kendisine yazılı olarak belirtilen tarihten sonraki aybaşına kadar yaptırmayan sigortalının, sürekli işgöremezlik geliri kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki aybaşından itibaren kesilir. Sigortalı gelirin kesildiği tarihten itibaren üç ay içinde muayene yaptırrsa, tespit edilecek iş göremezlik durumuna göre bağlanacak gelirini ödemenin kesildiği tarihten sonra alacaktır. SSK.m.57' ye göre malûllük aylığı bağlanan sigortalı da durumunun ağırlaştığını ileri sürerek yeniden muayene edilmesini isteyebilecektir. Bu durumda da iş kazası ve meslek hastalığı halinde uygulanan benzeri yaptırımlar uygulanacaktır(Tunçomağ, 1992:215).

Sigortalının uğramış olduğu iş kazası ve meslek hastalığı sonucu zararlarını gidermek ve tedavi olması için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlık yardımı ve parasal yardımlar yapılacağı bilinmektedir. Kurum tarafından alınan sigortalıyı eski haline getirmek ve çalışma gücünü yeniden kazanılmasını sağlamak amacına yönelik çalışmaların anlam kazanabilmesi için sigortalının Kurumun koyduğu kurallara uyması zorunludur. Bu nedenle Kurum tarafından kendisine kontrol muayenesi için yazılı bildiriye bulunulan sigortalı, kontrolünü yaptırmazsa, iş göremezlik geliri kesilecektir. Bu sebeple sigortalının zarara uğramaması ve yapılacak kontrolde işgücü kaybının daha fazla olabileceği ortaya çıkabileceğinden kontrol muayenesini ihmal etmemesi gerekir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:284).

6.1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle Sigorta Haklarını Zamanında Arama

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası ile ölüm sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanabilmek için, hakkın belirli süre içinde talep edilmesi gerekir. SSK.m.99/son' a göre Sosyal Sigortalar Kanununda aksine hüküm bulunmayan durumlarda iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hak kazanılan gelir ve aylıklar hakkı doğuran olay tarihinden itibaren 5 yıl içinde talep edilmezse zamanaşımına uğrar(Alper, 2003:247).

İş kazası nedeniyle açılan tazminat davalarında davacıların lehlerine hükmedilen tazminatı talep edebilmeleri de hüküm tarihinden itibaren 10 yıllık zamanaşımına tabiidir(Seratlı, 2003:212).

Yargıtay verdiği bir kararda (Y21HD., 07.02.2006, E.2005/13299, K.2006/810), “iş kazası sonucu ölüm nedeniyle hak sahiplerinin açtığı maddi ve manevi tazminat davalarında; zamanaşımı süresi borçlar Kanunu'nun 125. maddesi gereğince haksız fiilin meydana geldiği tarihten itibaren 10 yıldır. Hal böyle olunca, davada uygulama yeri olmayan Borçlar Kanunu'nun 126/3 maddesine dayanılarak zaman aşımı süresinin 5 yıl olarak kabulü usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

5510 sayılı SSGSSK.'un 97 maddesi 506 sayılı yasanın 99. Maddesini aynen almıştır. Bu kanunda hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse zaman aşımına uğrayacaktır.

6.1.6.İşverence Alınan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine Uyma

İşveren, çalıştırdığı sigortalıları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak üzere, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirleri almak ve bunları titizlikle uygulamakla yükümlüdür(Alper, 2003:250). Sigortalı, işveren tarafından alınan iş güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak zorundadır. İşyeri içinde iş dolayısıyla doğan tehlikelere karşı alınabilecek önleme uymak, maske takmak, baret takmak, koruyucu önlemlere uymakla yükümlüdür. Alınan tedbirlere uymayarak iş kazasına veya meslek hastalığına sebep olan sigortalı kusuru nispetinde sorumlu olacak ve kendisine bağlanacak sürekli iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri kusuru oranında indirilecektir. Sigortalının açmış olduğu maddi ve manevi tazminat davalarında iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde

tarafların, kusur oranlarının belirlenmesine çalışılarak, olay nedeniyle tarafların üzerine düşen sorumluluk ortaya çıkarılmaktadır. Sigortalının alacağı tazminattan kendisine bağlanan gelirin peşin sermaye değeri ile kendi kusur oranı indirilmekte ve işverenin kusuru oranında bir miktar sigortalıya tazminat olarak ödenmesine karar verilmektedir.

Sigortalı işyerinde alınan güvenlik önlemleri ile yapılan eğitimlere katılmak zorundadır. Kazaların nedenleri arasında eğitimsizlik ve kurallara uymama büyük yer tutmaktadır. Alınan tedbir ve iş güvenliği önlemlerine uymak, sigortalının kaza ve hastalık sonrası bağlanabilecek gelirlerinde etken olacaktır.

6.1.7. Sigortalının İşe Başladığını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

25.8.1999 gün ve 4447 sayılı kanun ile sigortasız işçi çalıştırmanın önüne geçmek ve işyerlerini kayıt altına almak için getirilen yükümlülüklerden biri de Sosyal sigortalar kanunu ek m.40' a göre sigortalının işe başladığını çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 30 gün içerisinde *Kuruma bildirmekle* yükümlüdür. Sigortalı bu yükümlülüğünü bildirisini "sigortalı bildirim belgesini" 2 nüsha olarak doldurarak ve nüfus cüzdan sureti ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu sigorta müdürlüğüne vererek gerçekleştirir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:285;Alper, 2003:155).

5510 sayılı SSGSSK 8. maddesine göre, sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirirler. Ancak, sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmeyeceği belirtilmiş olup 506 sayılı yasa ile aynı şekilde düzenlemeye gidilmiştir.

Getirilen bu hükümlerle sigortalının işyerinde çalışmaya başladığını kendisinin de bildireceği hükmü getirilerek kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmek istenmiştir. Yasayla esasen sigortalının bildirdiği işyerinde işveren tarafından bildirimde bulunulmadı ise veya sigortalı çalışmaya başlamadan evvel bildirimde bulunmadı ise farklı tarihlerin ortaya çıkması sebebiyle Kurumun inceleme başlatabilmesi amacına yöneliktir. Ancak sigortalının bildirimde bulunmamasının cezai yaptırım öngörmemiştir. Ancak, hizmet tespiti davalarında bu bildirelerin sigortalı çalışmanın ispatı için aranan belgelerden biri olacaktır(Alper, 2003:155). Bu konuda makul para cezalarının getirilerek sigortalıların zaman içinde bu konuda dikkatli olmalarının sağlanmasına çalışılması yerinde olacaktır(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:285). Ancak

sigortalının bildirimde bulunması halinde, işverenin Kuruma verdiği bildirgedeki işe giriş tarihi karşılaştırılarak farklılık olması halinde bu konuda Kurum tarafından inceleme başlatılabilecektir.

6.2. İşverenin Yükümlülükleri

6.2.1.Sigortalıların Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

Çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar(Alper, 2003:152). SSK.m.9'a göre işveren çalıştırdığı sigortalıları en geç bir ay içinde kuruma bildirmek zorunda iken, 25.8.1999 gün ve 4447 sayılı kanun 9. maddesi ile yapılan değişiklikle, işveren çalıştıracığı kimseleri, işe başlatmadan önce Kurumca örneği hazırlanacak işe giriş bildirgeleri ile bildirmekle veya bu belgeleri iadeli taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:253). Bu husus zaman içinde çeşitli yargı kararları ile açıklığa kavuşturulmuş ve hizmet akdinin yapıldığı tarih değil, sigortalının fiilen işe başladığı tarih sigortalılığının başlangıcı olarak kabul edilmiştir. Yasal olarak işverenin çalıştıracığı sigortalıyı işe başlatmadan önce bildirilmesi kural olmakla birlikte SSK m.9 bazı işyeri ve bazı haller için istisna getirilmiştir(Tuncay ve Ekmekçi, 2008:253). İlk olarak İnşaat işyerlerinde ise başlatılacak kimseler için *işe başlatıldığı* gün verilmesi yeterlidir. İkinci olarak Kuruma ilk defa bildirilecek işyerleri için işe alınan işçiler için en geç bir ay içinde kuruma verilen veya iadeli taahhütlü olarak gönderilen işe giriş bildirgeleri süresinde verilmiş sayılır." hükmü getirilmiştir. Ayrıca Dışişleri Bakanlığı'nın sigortalı olarak yurt dışına göreve atanan personeli için işe giriş bildirgelerinin Kuruma *en geç üç ay* içinde gönderileceği belirtilmektedir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 14.maddesinde işveren işe alınan sigortalılara göre, üçer nüsha ve fotoğraflı olarak düzenlenecek, Kurumca örneği tespit edilmiş örneği sigortalı işe başlamadan önce verecek veya iadeli taahhütlü olarak kuruma gönderecektir.

İşverenin sigortalıyı zamanında Kuruma bildirmemesinin yaptırımları olacaktır. Kuruma bildirilmeyen sigortalı iş kazası veya meslek hastalığına uğrarsa, Kurum tarafından her türlü yardım sağlanacaktır. Ancak SSK.m.110/sona göre kurum ileride yapacağı yardım tutarını, sigortalıya bağlanacak gelir tutarını, bu gelirlerin peşin sermaye değerini, SSK.m.26'daki sorumluluk aranmaksızın işverene ödettirecektir. Sorumluluğun kaynağı işverenin çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirme şartına

uymadığı için kusursuz sorumluluk esasına dayanan bir sorumluluk kaynağıdır. Ancak işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için sigortalının işe başlamadan önce işveren tarafından sigortalının işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesi gerekecektir. Bu sebeple sigortalı işe girdiği anda kapsam içinde olacak ve iş kazası ve meslek hastalığına uğrarsa yardımlardan faydalanacaktır.

SSK.m.10/2 ye göre daha önce bildirilmiş olmasına rağmen yeniden işe alınan sigortalı hakkında da yukarıda belirtilen esaslar kabul edilmektedir. Bildirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası verilecektir. İşverene verilecek idari para cezasına itiraz mercii Sulh Ceza Mahkemesidir. Ancak bu mahkeme verilen cezanın haklı olup olmadığını değil, *yasal sınırlar içinde kalıp kalmadığını* inceleyerek, cezanın tasdikine veya iptaline karar verecektir. İdari para cezasının uygulanması işverenleri sigortalıları bildirmek açısından teşvik edici olacaktır. Ancak bu sorunun çözümü tüm ülkedeki işyerlerinde etkin denetimlerin sağlanarak çalışan tüm nüfusun sigorta kurumlarına bildirilmesi halinde mümkün olacaktır. Denetim elemanlarının sayılarının yetersizliği ve kuralların tam olarak uygulanmaması nedeniyle kapsam içine alma çalışmaları yeterli olmamaktadır.

6.2.2. Primlerin Kesilip Ödenmesi Yükümlülüğü,

İşveren bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerini ücretlerinden keserek işverenin kendi tarafından ödeyeceği primlerle beraber en *geç ertesi ayın* sonuna kadar kuruma yatırmak zorundadır. Prim kesilmesi ve bunların zamanında tahsil edilmesi iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ortaya çıkacak tedavi ve ödemeleri kurumun tüm ülke genelinde yapabilmektedir. Kanunla işyerinin devrinde işçileri güvence altına almak için işyerini devralan yeni işverenin de eski işverenle birlikte prim borcundan dolayı sorumlu olduğunu kabul etmiştir. İş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası prim tarifesi, Bakanlar Kurulunun 18.3.1981 tarih ve 8/2569 sayılı kararı ile yürürlüğe konmuştur(Güzel ve diğ.,2008:204).

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Prim Tarife'sine göre;

Tablo 1: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Prim oranları

Tehlike	Alt Derece	Normal Prim	Üst Derece
Sınıfı	Prim Oranı	Oranı	Prim oranı
I	%1,5	%1,5	%1,7
II	%1,8	%2	%2,2
III	%2,3	%2,5	%2,7
IV	%2,8	%3	%3,2
V	%3,3	%3,5	%3,7
VI	%3,8	%4	%4,2
VII	%4,3	%4,5	%4,7
VIII	%4,8	%5	%5,2
IX	%5,3	%5,5	%5,7
X	%5,8	%6	%6,2
XI	%6,3	%6,5	%6,7
XII	%6,8	%7	%7

İKMH primlerini belirlemek için işkolları 12 tehlike derecesine ayrılmış ve prim oranları diğerinden 0,5 oranında farklı olmak üzere, en düşük haddi %1,5 en yüksek haddi ise %7 olarak tespit edilmiştir. Her tehlike derecesi üst,normal ve alt derece olmak üzere üç tehlike derecesine ayrılmıştır. Üst derecenin prim oranı dahil olduğu tehlike derecesinin prim oranından %0.2 daha yüksek, alt derece prim oranı normal prim oranından % 0.2 daha düşüktür. Oluşturulan bu derecelendirilmeye göre işveren hangi sınıf işkolunun tehlike derecesine göre ödemesi gereken primleri en geç ertesi ayın sonuna kadar ödemesi gerekecektir. İşveren işyerinin tehlike sınıf ve derecesinde meydana gelen değişiklikleri SSK.m.76' ya göre bir ay içinde Kuruma bildirmekle de yükümlüdür. Kurum gerekli incelemeleri yaparak tehlike sınıf ve derecesinin değişmesinden dolayı uygulanacak prim oranları değişeceğinden bunları değiştirebilecektir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise, iş kazası ve meslek hastalığı adıyla bağımsız bir sigorta koluna yer verilmemiş, dolayısıyla bu ad altında bir prim de düzenlenmemiştir. Onun yerine anılan sigorta kolunu da içerecek

şekilde kısa vadeli sigorta kolları diye bir sigorta kolu düzenlenmiş ve bu sigorta kolunun prim oranının, % 1 ile % 6.5 arasında olacağı öngörülmüştür(Güzel ve diğ.,2008:205). Sadece iş kazası ve meslek hastalığını içermese de bu sigorta kolunun prim oranının belirli bir aralıkta değişmesi, yine işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerinin özel koşulları ve alınan önleyici tedbirlerle ilgilidir.

5510 sayılı yasada da, Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca yürürlüğe konulacak bir tarifieden söz edilmektedir. 506 sayılı yasaya göre iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinin tamamını işveren ödediği gibi 5510 sayılı yasaya göre, kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamını da işveren ödeyecektir(Başterzi, 2008).

Görüldüğü üzere, yeni yasada iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı sağlanan güvence için ödenecek prim, 506 sayılı yasayla karşılaştırıldığında belirli oranda azaltılmış olsa da primin belirlenmesi sisteminde esaslı bir değişikliğe gidilmemiştir. Bu haliyle bakıldığında Türk hukukunda, işyerinde yürütülen faaliyetin türü yanında az da olsa, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadaki başarısı, sigorta priminin belirlenmesinde etkili olmaktadır(Başterzi, 2008).

6.2.3 İlk Sağlık Yardımı Yapma Yükümlülüğü

İşveren iş kazasına uğrayan sigortalıya Kurumca yardım sağlanana kadar işveren sağlık durumunun gerekli her çeşit sağlık yardımını ve giderleri yapmaya zorunludur. İşveren tarafından yapılan harcamaların belgelenmesi durumunda masrafları Kurum tarafından işverene ödenecektir. Bazı zamanlar işverenin iş kazası geçiren sigortalıya karşı gerekli yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda bu nedenle tedavi süresinin uzamasına, sigortalının sakat kalmasına veya sakatlıkta derecenin artmasına sebep olursa Kurumun uğrayacağı tüm zararları ödemek zorundadır. Burada işverene yüklenen sorumluluk kusur sorumluluğudur.

İş kazasını meydana geldiği tarihten itibaren iki gün içinde Kuruma bildirmeyen işveren o tarihe kadar yaptığı giderleri Kurumdan isteyemeyecektir. Bazı olaylarda meydana gelen olayın iş kazası olup olmadığı tartışmalı olabilecek ve bu olaylarda Kurum gerekli incelemeleri yaparak olayın iş kazası olup olmadığını tespit edebilecektir. Bazı olaylarda Kurum bu incelemeyi yaparak olumsuz karar vermekte bu nedenle iş kazasına uğrayan sigortalı olayın iş kazası olduğunun tespiti için İş Mahkemesinde dava açmak zorunda kalmaktadır. Açılan bu dava sonunda olayın iş kazası olduğunun tespiti halinde sigortalı

kaza nedeniyle uğradığı zararın tazmini ve tedavi giderlerinin karşılanmasını sağlayacaktır.

6.2.4. İşçiye Sağlık Muayenesi İçin Belge Verme Yükümlüğü

İşveren, sigortalıya iş kazası, meslek hastalığı anlaşmalı sağlık tesislerine başvurabilmesi için sigortalının kazancını ve prim ödeme gün sayılarını gösteren belgeyi sigortalıya vermek zorundadır. Sigortalının kendisi için 90 gün prim ödeme sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu ailesi için 120 gün prim ödeme yükümlüğü ile aynı nitelikteki bir belgeyi de vermek zorundadır(SSK.m.90)

SSK.m.90/3' e göre işveren sigortalı için dolduracağı tüm bu belgelerde doğru bilgi vermeye mecburdur. Yasal belgelerin nasıl doldurulacağı da bellidir. İşveren sigortalı veya yakınları hakkında yanlış bilgi verilmesi sonucu Kurumun zarara uğramasına neden oldu ise bu zararı ödemekle yükümlü olacaktır.

6.2.5. Aracıların ve Sigortalıyı Geçici Olarak Devir Alanların Bildirme Yükümlülüğü,

İşveren SSIY 6.maddesi gereğince kendisinden iş alan araçlar ve başka işverene iş görme yerine getirmek üzere geçici olarak sigortalısını devrettiği işverenin adını ve soyadlarını, konut ve işyeri adreslerini, aracının işe başladığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde yazılı olarak Kuruma bildirmesi gerekmektedir. Kaza nedeniyle açılacak davalarda araçlar da sorumlu olacağından bu hususun bildirilmesi ve kurumun açacağı rücu davalarında bilinmesi gerekli olacaktır.

6.2.6. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Önlemlerini Alarak Uyulmasını Denetleme Yükümlülüğü,

İş güvenliği "işyerilerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını temin ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltan bir bilim olarak " tanımlanmaktadır. İşveren İş Kanunu m.77' e göre işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki koşulları sağlamak ve gerekli araç ve gereçleri noksansız bulundurmak zorundadır. Ayrıca işveren makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek önlemlerden işçilerini uygun bir biçimde bilgilendirmesi gereklidir. Ancak işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alması tek başına yeterli olmayacaktır. Bu kurallara işçilerin uyulmasını da denetleyecektir. Bu denetim görevini yerine

getirmeyen işveren görevini yerine getirmemiş sayılacak, kaza ve hastalık nedeniyle ortaya çıkacak tazminatlardan sorumlu olacak ve Kurum tarafından sigortalıya yapılan sağlık yardımları ve geçici iş göremezlik ödenekleri ile gelirleri açısından sorumlu olacaktır. İş kazası veya meslek hastalığından dolayı işverenin sorumlu olması için gereken koşullardan biri de işverenin tedbir alma borcunu yerine getirmemesidir.

İşveren her çeşit tedbiri aldığı gibi, uygulanmasını da sürekli olarak denetleyecek, çalışanların kaidelere uymasını sağlayacak ve gerekli eğitimi verecektir. İşverenin bu yükümlülüğünü meydana getirmemesi halinde çalışanı gözetme borcuna aykırılık söz konusu olacak ve bundan dolayı tazminat sorumluluğu ile karşı karşıya kalabilecektir.

Yargıtay verdiği bir kararda (Y21HD., 07.02.2006, E.2005/13299, K.2006/810), “Somut olayda kazaya karışan araç 1982 model olup olay tarihinde 15 yaşındadır. Öte yandan aracın periyodik bakım ve kontrollerinin yapıldığına dair davalı tarafça herhangi bir belge sunulmamıştır. Bu duruma göre düzenli bakımı yapılmadığı anlaşılan 15 yıllık araçla işçisini göreve gönderen işverenin iş kanunun kendisine yüklediği yükümlülüklerin tamamını yerine getirdiğinden söz edilemeyeceği açıktır.

İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak işyerinde alınması gerekli önlemlerin alınması ve aracın bakımlarının düzenli yapılması ekonomik ömrü dolan araçların yenilenmesi durumunda olayın meydana gelmeyeceği ortadadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve özellikle, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan. 77.maddenin öngördüğü koşulları içermeyen kusur raporunun hükme dayanak alınması isabetsiz olmuştur.”

SONUÇ

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası dünya'da ilk kurulan sigorta dallarından biridir. Sanayi Devriminden sonra ortaya çıkan gelişmeler çalışanların büyük zarar görmesine neden olmuştur. Kurulan bu sigorta dalı ile zararların giderilmesine çalışılmıştır. Ekonomik hayatı ve çalışma yaşamını ilgilendirdiği için zaman zaman mevzuatta değişikliğe gidilmiştir ve bundan sonrada değişikliğe gidilecek kesindir. Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak sosyal güvenlik reformu çerçevesinde değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklikler 01.10.2008'de yürürlüğe girecektir. Yapılan değişiklikler bir işverene bağlı olarak çalışanlar açısından eski yasada çok fazla değişikliğe uğramamıştır. Anacak bağımsız çalışanlar için yenilikler getirmiştir.

İş kazaları ile meslek hastalıklarının sonucu büyük maddi ve manevi kayıpların meydana geldiği anlaşılmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ülkemizde de yoğunluğunu azaltarak, güvenilir çalışma koşullarını yerleştirmek, işçilerin sağlığını ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geleceğini korumak ve devam ettirmek, işverenin kazalardan doğan maliyetlerini düşürmek üretimin kesiksiz olarak devamını temin etmek, işçi sirkülasyonunu azaltmak. İşgücü veriminde ve toplam verimde artışlarla kalkınmaya imkan sağlamak, hedeflerine bilimsel araştırmalara dayalı olarak planlı iş güvenliği ve işçi sağlığını sağlamaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Yapılacak olan çalışmalarda özellikle çalışanlara iş kazaları konusu eğitim devamlı olarak verilmelidir. İşverenler ise işçi sağlığı ve güvenliğini koruyucu önlemleri almalarını sağlamak için teşvik edici önlemler alınmalı ve önlemleri almayanlar için yaptırım uygulanmalıdır.

İş kazası ve meslek hastalığının tanımlarında da tam bir açıklık bulunmamakta, doktrin ve uygulama tarafından farklı olarak tanımlanabilmektedir. Farklı tanımlanan bu uygulamalar nedeniyle ortaya çıkan olayların çoğu yargı yoluyla çözülmeye çalışılmıştır. Hemen her olayın yargıya gitmesi nedeniyle yargını iş yükünü yüksek olduğu bilinmektedir. Mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılarak tanım ve hangi durumlarda hastalık ve kazanın iş kazası ve meslek hastalığı kabul edileceği netleştirilmeli, uygulamada birlik sağlanmalıdır. Tanımların net olmaması yüzünden uygulamada özellikle iş kazasında her olaya göre yorumda bulunularak sonuca gidilmeye çalışılmaktadır. Yeni hazırlanan sosyal sigortalar yasasında iş kazası ve

meslek hastalıkları eski yasanın tekrarı olduğu için şimdiden bir çok olayın yargıya intikal edeceği kesindir. İş kazası ve meslek hastalıklarının değerlendirilmesinde bazı olaylarda tanımlamada tereddüde düşüldüğü ve yargı kararları ışığında bunun giderilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Kaza ve hastalık sonucu SGK tarafından sağlanan yardımların da yeterli boyutlara ulaşamadığı görülmektedir. Sorunların çözümünde ülkenin gelişmişlik düzeyinin ana etken olduğu ve bu düzey yükseltilmeden çağdaş ülkelerdeki işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin düzeyine çıkılamayacağı anlaşılmaktadır

Yeni yürürlüğe girecek yasada eski yasaya göre iş kazası açısından toplu taşımayla ilişkin olarak yeni değişiklik getirmiştir. Yeni yasa metninde “toplularak götürülüp getirilme” ifadesi Yargıtayın içtihadına uygun olarak kanun metninden çıkarılmıştır. Bu ifadenin çıkarılması mevzuatta bu yöndeki boşluğu doldurmuştur.

Türkiye’de sosyal sigorta sistemi güçlendirilerek zarar görenlere yapılacak sosyal sigorta yardımları olabildiğince gerçek zarara yaklaştırılmalı ve bu sağlanabildiği ölçüde, işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zararlar nedeniyle işçi ya da hak sahiplerine karşı sorumluluğu yabancı hukuktaki gelişim çizgisine uygun olması sağlanmalıdır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesini desteklemek üzere, işverenlerin iş kazası ve meslek hastalıkları işkolu için Kuruma ödeyecekleri prim miktarının, işyerleri ya da işletmelerinde ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları sayısına göre artırılıp azaltıldığı bir sisteme geçilmelidir. Ödüllendirme ve cezalandırma ile teşvik esasına dayalı bu sistemin başarısı ve diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin de etkin bir şekilde uygulanabilmesi için, işyerlerinde ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıklarının ilgili makamlarca öğrenilmesine ve bu konudaki bilgi akışının hızlandırılmasına yönelik mekanizmalar geliştirilmelidir.

Son olarak, işçi ya da hak sahiplerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan zararlarının tamamen tazmini ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla yönelik bütün bu önerilerin başarıya ulaşabilmesinin, devletle birlikte sosyal tarafların ortak çabasına ve anlaşmasına bağlı olduğunun her fırsatta altı çizilmelidir.

KAYNAKÇA

- AKAD, Mehmet (1992), *Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.
- AKIN, Levent (2001), *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- AKIN, Levent (2006), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:8.
- AKYİĞİT, Ercan (2005), *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara.
- ALPER, Yusuf (2003), *Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, 4. Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa.
- ARICI, Kadir (1999), *Sosyal Güvenlik Dersleri*, Ankara
- AYDIN, Ufuk (Kasım 2000), *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniv. Ders Kitapları, Eskişehir.
- AYDINLI, İbrahim (2006), ”İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı 5.
- BAŞTERZİ, Süleyman (2008), “İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik Ve Yaptırım “Bonus-Malus” Sistemi”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Mayıs 2008,
- BİGAT, Şevket Güney (2008), *Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları*, Zigana Yayıncılık, İstanbul.
- BİLİR, Vahide (2004), *Meslek Hastalıkları*, Türk-İş Yayınları, Ankara.

- BOSTANCI, Yalçın (2005), “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, *Kamu İş Dergisi*, Ankara.
- CAN, Mehmet (1983), *Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Kanunu*, Ankara.
- CAN, Mehmet (1999), *Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması*, Ankara.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen, (2006), “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform!,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/1, Sayı 8.
- CENTEL, Tankut (2007), *Tebliğ: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Türk-İş Yayınları, Ankara.
- ÇENBERCİ, Mustafa (1986), *İş Kanunu Şerhi*, 6. Bası, Ankara.
- GÜZEL, Ali (1999), “Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri”, *Toprak İşveren Dergisi*, S:43.51
- GÜZEL, Ali. OKUR, Ali Rıza ve CANIKLIOĞLU Nurşen (2008), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, 4. 11 Bası, İstanbul.
- KARAKAŞ, İsa (2006), *İş Kazası Meslek Hastalıkları İhtilaf Ve Çözüm Yolları*, Yaklaşım Yayınları, Ankara.
- SAPANCALI, Faruk (2003), *Sosyal Dışlanma*, DEÜ, İİBF, İzmir.
- SERATLI, Gaye Burcu (2003), *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- SEYYAR, Ali (2005), *Sosyal Güvenlik Terimleri Sözlüğü*, Papatya Yayınları, İstanbul.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (Mayıs 2007), *Sosyal Güvenlik Reformu: Uygulama Öncesi Yeni Yaklaşım*, Ankara.
- SSK Genel Müdürlüğü Yayınları No:371, *Hastalık Sigortası Daire Başkanlığı, 506 Sayılı Sosyal Sigorta Yasası'nın İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları Hastalık*

Analık Sigortaları Uygulamaları, Ankara

SÜZEK, Sarper (1985), *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara

ŞAKAR, Müjdat (2004), *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Der Yayınları, 7. Baskı, İstanbul.

ŞAKAR, Müjdat (2006), “SSK’lıların Adı “4/a’lı” Oldu”, *Mercek Dergisi*, Temmuz 2006, Özel Sayı.

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

TEZEL, Ali/KURT, Resul (2008), *Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması*, Yaklaşım Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.

TUNCAY A.Can / Ekmekçi, Ömer (2008), *Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Esasları*, Legal Yayınları, İstanbul.

TUNCAY, A Can (2002), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, İstanbul

TUNÇOMAĞ, Kenan (1992), *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Beta Yayınları, 5.bası, İstanbul.

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

YAZGAN, Turan (1981) *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri*, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul.

YAZGAN, Turan (1992), *İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları* Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Protez> 15.04.2008.

<http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=kaza> 22.07.2008.

ÖZGEÇMİŞ

1981’de Iğdır’da doğdu. İlk ve Ortaöğrenimini Iğdır’da tamamladı. Niğde Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulunda İşletmecilik Bölümünü 2000 yılında bitirdi. SSK 50.Yıl Gölcük Hastanesinde Şubat-2001’de Memur olarak göreve başladı. Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesini 2002 yılında bitirdi. 2002 yılında Filiz Hanımla evlendi. 2004 yılında Yedek Subay olarak Hatay’da askerlik görevini yaptı. 2005 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Yüksek Lisans programına kaydoldu. 2007 yılında kızı Ezgi doğdu. Halen Gölcük Devlet Hastanesi Satınalma bölümünde çalışmaktadır.