



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
DİSİPLİNLERARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ KAZALARI SONRASI TARAFLARIN SORUMLULUKLARI VE
YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

Sefa AVŞAR

Yüksek Lisans

**KONYA
Aralık 2021**

İŞ KAZALARI SONRASI TARAFLARIN SORUMLULUKLARI VE
YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Sefa AVŞAR

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hüseyin Bekir YILDIZ

Konya
Aralık 2021

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 6 ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

13 Aralık 2021

Sefa AVŞAR

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Unvanı Prof. Dr. Hüseyin Bekir YILDIZ danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

13 Aralık 2021

Sefa AVŞAR

TEŞEKKÜR

Çalışma sürecinde her türlü yol gösterici olan, bilgisi ve olumlu tavrı ile beni cesaretlendirip çalışmama farklı bakış açılarından bakmamı sağlayan, tüm insanlığın maddi manevi sorunlar yaşadığı pandemi sürecinde zor zamanlarımızda bize her türlü desteği sağlayan, çalışmaktan ve öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışman hocam, Sayın Prof. Dr. Hüseyin Bekir YILDIZ' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca görüşlerini ve fikirlerini bizden esirgemeyen ve tecrübesi ile bize yol gösteren hocam, Sayın Dr. Necati VARDAR' a ve derslerinde bilgi, tecrübe ve desteklerini esirgemeyen hocam, Sayın Doç. Dr. Füsün TAŞKIN SUNAR' a sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak tüm hayatım boyunca yanımda olan, aldığım kararları her zaman destekleyen, sadece eğitim sürecimde değil tüm hayatım boyunca beni cesaretlendiren ve moral veren aileme sonsuz şükranlarımı sunar ve teşekkür ederim.

13 Aralık 2021

Sefa AVŞAR

ÖZET

Sefa AVŞAR

İş Kazaları Sonrası Tarafların Sorumluluk ve Yükümlülükleri

Yüksek Lisans

Konya, 2021

Küreselleşmenin etkilerinin dünya genelinde yaşanması ve teknolojinin gün geçtikçe daha da önem kazanmasıyla birlikte birçok alanda makineleşme artmış ve bununla birlikte üretim faaliyetleri daha da hızlı bir şekilde gerçekleştirilmeye başlamıştır. Üretim süreçleri ve kullanılan sistem ne kadar değişirse değişsin çalışma ortamı her zaman çalışanın sağlığına ve güvenliğine ilişkin bir takım riskleri barındırmaktadır. Çalışma ortamında görülen tehlike ve riskler süreç içerisinde bulunan bütün taraflara hem maddi hem de ruhsal yönden birçok konuda zarar verebileceği gibi aynı zamanda iş gücü kaybına da neden olabilmektedir. Çalışma ortamında bulunan tehlike ve riskler dikkat edilmediği ya da gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir. Kaza ani ve kontrol dışı gerçekleşen ve bireylere istenmedik şekilde zarar veren bütün her şeydir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan her türlü önlem ve tedbirin temelinde çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmalarını sağlamak yatmaktadır. Türkiye’de bu alanda yapılan çoğu mevzuat değişiklikleri ve çalışanların kendi açılarından hak araması bu amaç içindir. Çünkü hiçbir çalışan ya da kanun koyucular kimsenin yaralanmasını, hastalanmasını ya da ölmesini istemez. Bu nedenle iş kazalarının ne olduğunun bilinmesi, hangi durumların iş kazası olarak kabul edilmesi hukuksal olarak oldukça önemlidir. Bu çalışmada belirli dönemlerde meydana gelen ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınan ölümlü iş kazalarına yönelik olarak yargı kararları incelenmiştir. Bu sayede Türk hukuku kapsamında iş kazaları nasıl değerlendirilmiş ve buna karşın verilen kararların kusur sorumluluğu açısından mı yoksa kusursuz sorumluluğu açısından mı ele alındığı incelenmiştir.

Bir işverenin herhangi bir iş kazasından dolayı sorumlu olabilmesi için öncelikli olarak gerçekleşen kaza sonucunda ortaya çıkan zarar ve işverenin herhangi bir eylemi ya da tutumu arasındaki illiyet bağı bulunması bir gerekliliktir. İş kazası kapsamında açılan davaların tamamında öncelikli olarak bu bağı araştırılmaktadır. Ölüm ile

sonuçlanan iş kazalarına ilişkin Yargıtay kararlarına bakıldığında; işverenin taksirle adam öldürme suçuyla yargılandığı, işverenin aynı zamanda dikkat ve özen yükümlülüğünü göstermesi gerektiği ve failin davranışı sonucunda meydana gelen zarar sonucu arasında nedensellik bağının olması gerektiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte işveren ve çalışan arasındaki iş sözleşmesinin niteliği ve işverenin iş kazalarındaki sorumluluklarının sınırlarının da önemli olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Yargıtay Kararları

ABSTRACT

Sefa AVŞAR

Responsibilities and Obligations of The Parties After Work Accidents

Master's/Ph. D. Thesis

Konya, 2021

With the effects of globalization happening around the world and technology becoming more and more important, mechanization has increased in many areas and with this, production activities have started to be carried out even faster. No matter how much the production processes and the system used change, the working environment always carries a number of risks related to the health and safety of the employee. The dangers and risks seen in the working environment can harm all parties in the process, both financially and spiritually, as well as cause loss of labor. The dangers and risks in the working environment can cause occupational accidents and occupational diseases if attention is not paid or necessary occupational health and safety measures are not taken. The accident is all that happens suddenly and unintentionally and causes unintentional harm to individuals.

Occupational accidents and occupational diseases are among the most important factors that form the basis of occupational health and safety. Most legislative changes made in this field in Turkey and the rights of employees in their own respects are for this purpose. Because no employee or legislator wants anyone to get hurt, sick or die. Therefore, it is very important legally to know what occupational accidents are and which situations are considered occupational accidents. In this study, judicial decisions regarding fatal occupational accidents that occur in certain periods and are covered within the scope of occupational health and safety are examined. In this way, it was examined how occupational accidents were evaluated within the scope of Turkish law and whether the decisions made were handled in terms of defect responsibility or in terms of perfect responsibility.

In order for an employer to be liable for any work accident, it is a necessity to have a relationship between the damage caused primarily as a result of the accident and any action or attitude of the employer. The existence of this link is primarily investigated in all cases filed within the scope of occupational accident. Looking at the Supreme Court

decisions regarding occupational accidents resulting in death; it has been determined that the employer is charged with manslaughter by instalment, that the employer must also show the obligation of attention and care, and that there should be a causality link between the damage caused as a result of the perpetrator's behavior. However, it has been determined that the nature of the employment contract between the employer and the employee and the limits of the employer's responsibilities in occupational accidents are also important.

Keywords

Occupational health and safety, Occupational accidents, Occupational Diseases, Supreme Court Decisions

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
1. GİRİŞ	1
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN LİTERATÜR.....	4
2.1. İş sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	4
2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları	5
2.2.1. İş Kazası Kavramı.....	5
2.2.2. İş Kazasını Oluşturan Unsurlar.....	7
2.2.3. Meslek Hastalığı Kavramı	10
2.2.4. Meslek Hastalığının Unsurları	11
2.3. İş Kazalarının Oluşumunu Etkileyen Faktörler.....	14
2.3.1. Kişisel Faktörler.....	14
2.3.2. İşe İlişkin Faktörler	16
2.4. İş Kazalarının Nedenleri.....	17
2.4.1. Bireysel Nedenler	17
2.4.2. Çevresel Nedenler.....	18
2.5. İş Kazalarının Sosyal ve Ekonomik Etkileri	19
2.6. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Sağlanan Yardımlar	20
2.6.1. Sağlık Yardımı.....	21
2.6.2. Maddi Yardım ve Şartları	21
2.7. İş Kazası Sonrası Tarafların Sorumlulukları	26
2.8. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İlişkin Yargıtay Kararları.....	28
3. SONUÇ	32
KAYNAKÇA	35
ÖZGEÇMİŞ	39

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
AB	Avrupa Birliği
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DMK	Devlet Memurları Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
m.	Madde
s.	Sayı
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TBK	Türkiye Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
vd.	Ve diğerleri
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
yy.	Yüzyıl

1. GİRİŞ

Sanayileşmenin hız kazanmasıyla birlikte çalışanlar için uygun olmayan çalışma ortamları beraberinde bir takım sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle sanayi alanlarında makineleşmenin artmasıyla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları daha da artmış bunun sonucunda da iş sağlığı ve güvenliği konusunun daha detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiği kararlaştırılmıştır. Çalışanların neredeyse büyük bir bölümünün evlerinden sonra en çok zaman geçirdikleri yer işyerleri olmaktadır. Bu nedenle çalışma ortamının hem sağlık hem de güvenlik açısından çalışana uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu da işveren sorumluluğunda olan önemli bir konudur. Çalışma ortamlarından kaynaklı olarak çalışanlar üzerinde bedensel ve ruhsal olarak birçok tehdit bulunabilmektedir. Çalışanın işyerinde hastalanması ya da yaralanması öncelikli olarak o işyerinde kendisinden beklenen sosyal rolü yerine getirememesine neden olmaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda atılan en önemli adımlardan birisi de 6331 sayılı İSG kanunudur. Bu kanun 2013 yılında yürürlüğe girmiş, işveren ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususundaki yükümlülük ve haklarına ilişkin unsurların düzenlenmesini içermektedir. 6331 sayılı İSG Kanunu yapılırken daha öncesinden yayımlanan 89/391 EC sayılı Çerçeve Direktif, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı ve İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmeleri esas alınmış ve bu sözleşmelerde yer alan unsurlara dikkat edilmiştir. 6331 sayılı İSG Kanunu temelde çalışanların çalışma ortamların düzenleyen, hem çalışan hem de işveren kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusunda asıl sorumluluğu içeren düzenlemeleri de bünyesinde barındırmaktadır. Sonuç olarak ilgili kanun çalışan odaklı ve risk temelli bir yasa olarak değerlendirilebilir. Bu kanunla birlikte çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarına yardımcı olunması amaçlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği bir bilim dalı olarak ele alındığında öncelikli olarak çalışan bireylerin hem ruhsal hem de fiziki olarak onların iyi yönde olmalarını amaçlamaktadır. Aynı zamanda çalışanın kendisini güvende hissetmesini sağlayarak yapılmakta olan işin insana uyum sağlaması kadar insanın da yapılan işe uyum sağlaması hedeflenmektedir. Çalışma ortamının bu hedefler doğrultusunda düzenlenmesi aynı zamanda iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin risklerin azaltılmasına, çalışanların yaptıkları işten doyum

sağlamalarına ve verimlilik düzeylerin artmasına da katkı sağlamaktadır. Teknolojik gelişmeler bir yandan etkinlik, verimlilik ve üretkenliği artırırken, diğer yandan çalışanı içinde bulunduğu sisteme yabancılaştırmış ve tatmin olamaz hale getirmiştir. Endüstrileşme ile iş bölümünün artması, çalışanların ürettiklerini somut olarak göremez hale getirmiştir. Bunun sonucu olarak da iş, çalışan için bir anlam taşımayarak, mutsuzluk kaynağına dönüşmektedir. Çalışanın fiziksel ve zihinsel, sağlık ve güvenlik yanı sıra etkinlik, verimlilik ve üretkenlik gibi iş ile ilgili davranışlar üzerindeki etkisi nedeniyle de iş tatmini önemi artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamının giderek daha dinamik bir nitelik kazanması ile birlikte işletmelerin ilk öncelikleri en büyük sermayesi olan insan kaynağının güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamayı amaçlamaktır.

Dünya’da ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her ne kadar önlemler alınsa da iş kazaları ve meslek hastalıkları her geçen gün daha da artarak devam etmektedir. Böylesi bir olumsuzluk beraberinde maddi ve manevi kayıpların yaşanmasına, hukuksal açıdan da davaların görülmesine zemin hazırlamaktadır. İşyerlerinde yapılan iç denetimler ve teftişlerde görülüyor ki, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir takım düzenlemeler geçiş döneminde bulunan işyerleri, iş sağlığı konusunda gereken önlemleri yerine getirmekte zorlanmaktadır (Baygeldi ve Gerdan, 2019: 101). Bu konuda da kanun koyucular bir takım yasal düzenlemeler ve yönetmelikler durumu daha etkin kılabilmek için çalışmalarını sürdürmektedir.

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda çalıştığı işten uzaklaşmak zorunda kalan çalışan öncelikle kendisi, sonrasında ise bakmakla yükümlü olduğu ailesi ve çalıştığı işyeri bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Bu nedenle işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha dikkatli olunması gerekmektedir.

Yapılan düzenlemeler ve uygulamalar neticesinde iş kazalarında en büyük sorumluluğun işverene yüklendiği herkes tarafından bilinmektedir. Yaşanan herhangi bir iş kazasında kamuoyu kazaya ilişkin olarak öncelikle işvereni sorumlu tutmaktadır. Sonuç olarak işveren kazanın ilk olarak hukuki ve cezai sorumlusudur. Fakat her ne kadar böylesi bir durum söz konusu olsa da iş kazalarının gerçekleşmesinden önce ve sonra çalışanların da sorumlu olduğu bazı yükümlülükler bulunmaktadır. Bahsi geçen

bu yükümlülükler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda açık bir şekilde belirtilmiştir.

Aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan 77. maddede işveren ve işçilere ilişkin genel yükümlülükler yer verilmiştir. Buna göre "İşveren, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gereken bütün önlemleri almak, ilgili araç ve gereçleri bulundurmamak, çalışanların da alınan kararlar doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlere uymakla yükümlüdür." ifadesi ile işveren ve çalışanın yükümlü olduğu hususları belirtmiştir. Bu maddeye göre çalışanların iş kazalarının önlenmesinde gerekli önlemlere uyması bir zorunluluktur. Kanunda yer alan bu maddelere ek olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde işverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran bazı hallerin olmasına karşın, çalışanların da yerine getirmesi gereken hususlara yer verilmiştir. Çalışanların öncelikli olarak çalışma ortamlarında uymakta sorumlu olduğu kuralların başında kendi sergilemiş oldukları davranışlar ve kusurlardan kaynaklı, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz yönde etkileyecek eylemlerden uzak durmaları gelmektedir. Aynı zamanda işveren aracılığı ile verilen eğitimlerle birlikte hareket etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca çalışanlar, işveren tarafından kendilerine verilen ekipman ve malzemeleri doğru bir şekilde kullanmakla yükümlüdürler.

Bu çalışmanın amacı iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde yaralanan ve çalışanın ölümü ile sonuçlanabilen durumların Yargıtay boyutunda nasıl bir karara bağlandığını belirlemek ve alınan kararlar doğrultusunda iş kazası taraflarının sorumluluklarının neler olduğunu tespit etmektir. Bu bağlamda çalışmada Yargıtay kararları incelenmiştir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN LİTERATÜR

İnsanlar geçmişten günümüze kadar geçen sürede her zaman kendisini korumak için bir takım tedbirler almıştır. Yani insanların kendilerini korumaları çok eski dönemlere kadar dayanmaktadır. Bu gereksinim aynı zamanda sanayi devrimi ile birlikte daha çok önem kazanmış ve iş sağlığı ve güvenliğine olan ilgi giderek artmıştır. Bu dönem sonrasında hem yerel hem de uluslararası kamuoyunda iş sağlığı ve güvenliği farklı örgütler ve kuruluşlarla desteklenerek çalışma hayatında bir takım düzenlemelerin yapılmasının bir gereklilik ve zorunluluk hali olduğu ispatlanarak bu alanda çok sayıda düzenlemenin hayata geçirilmesi sağlanmıştır.

18. yy' da artan rekabet ve teknolojik yenilikler sonucunda iş gücünde makineleşmenin de yaygınlaşmasıyla birlikte genişleyen pazarlar ve piyasanın talebe bağlı olarak çalışması, çalışanların mesai saatlerinin artmasına, iş yerlerinde makine kullanımının yaygınlaşmasına ve bu unsurlara dayalı olarak da çalışanların içgüdüsel olarak tehlikelere karşı korunması gerekliliği önem kazanmıştır. O dönemlerde insan hayatına verilen önemin çok fazla olmaması iş kazalarının da artmasına neden olmuştur. Fakat insan hayatının değer kazanması ve insan sağlığının her şeyden önemli olduğu günümüzde fark edilmesiyle birlikte işyerlerinde ortaya çıkan tehlikelerin engellenmesi için iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir takım gelişmeler yaşanmıştır (Baygeldi ve Gerdan, 2019: 101). Yaşanan bu gelişmelerin temelinde çalışanın sağlığının korunması ve daha güvenli bir ortamda üretim sürecinin sağlanmasıdır. Kısacası iş sağlığı ve güvenliğindeki temel unsur çalışana gerçekleşebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaktır.

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

ILO ve WHO ortaklaşa hareket ederek 1950 yılında bütün meslek çalışanlarının her türlü fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan refahlarının korunması gerektiğini ifade ederek, çalışanların işlerini yaparken aynı zamanda çalışma ortamlarının da çalışanlara uygun olarak düzenlenmesi gerektiğini vurgulamıştır (ÇASGEM; İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, 2018). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenli uzun bir süredir çalışma hayatında dikkat edilen ve üzerinde durulan kavramlar arasında yer almıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde aslında yaşamın güvenli bir şekilde sürdürülme arzusu yatmaktadır. Bu durum aynı zamanda Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de ifade edilmiştir. Buna göre; insanların ihtiyaçlarının sonu hiçbir zaman gelmez ve bir ihtiyaç giderildiğinde diğer ihtiyaca odaklanılır. Fakat bütün ihtiyaçların sırasıyla karşılanabilmesi için öncelikli olarak insanın yaşam hakkının güvence altına alınmış olması gerekmektedir. Bu nedenle T.C. Anayasası'nda insanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda yaşama hakkının vatandaşlara tanınan en temel haklardan birisi olduğu belirtilmektedir. İş hayatında yaşanan değişimler ve gelişmeler beraberinde bir takım tehlikeleri de ortaya çıkartmış ve başarıya ulaşabilmek için de bu tehlikelerin en aza indirgenmesi gerektiği vurgulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği temelde iki kavramdan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi iş sağlığı yani çalışanın sağlığının ve huzurunun korunmasıdır. İkincisi ise iş güvenliğidir. Bu kavram da çalışma ortamlarında kullanılan makine ve ekipmanlardan kaynaklı olarak üretim sürecinde tehlike, zarar ve aksaklıkların belirlenmesi ve önlenmesine ilişkin metotları içermektedir (Gül, 2019: 3). Bu açıdan değerlendirildiğinde iş sağlığı ve iş güvenliği birbirinden ayrılmayan ve birbirini tamamlayan iki kavram olarak değerlendirilebilir. Çünkü birisinin yokluğu diğerinin ortaya çıkmasına neden olabilir.

En genel ifade ile iş sağlığı ve güvenli çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına yakalanmamasını sağlayan ve gereken önlemlerin alınması gerekliliğini ifade eden bir bütün olarak değerlendirilebilir.

2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

2.2.1. İş Kazası Kavramı

İş kazası genel olarak ülkemizin mevzuatında hem İş Hukuku hem de Sosyal Sigortalar Hukuku'nda karşımıza çıkabilmektedir. Yaşanan bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi iki hukuk dalı için de farklı sonuçlar ortaya çıkartabilmektedir. Bu nedenle iş kazasına yönelik olarak yapılan tanımlar farklılık gösterebilmektedir.

İlk olarak iş hukukuna bakıldığında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin yer aldığı 5. bölüm 6331 sayılı İSGK' nın yayımlanmasıyla birlikte yürürlükten kaldırılmıştır. Bu bağlamda ilgili kanunun 3-g maddesinde iş kazası "İşyerlerinde ya da işin yürütüldüğü sırada ortaya çıkan, ölüme veya çalışanın vücut bütünlüğüne bedenen

ve ruhen zarara uğratan olay” olarak ifade edilmektedir. (www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 19.03.2021). Aynı kanunun 4. maddesinde ise işverene yönelik genel yükümlülükler ifade edilmiştir. 6331 İSGK’ ya göre işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesinden sorumlu tutulmuştur. Bununla birlikte işveren mesleki risklerin önlenmesi, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı gerekli önlemlerin alınması, ilgili ekipmanların ve teçhizatların temin edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği çalışma ortamının uygun hale getirilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyup uymadıklarını denetlemekle yükümlüdür. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için risk değerlendirmesi, uzmanlar tarafından bildirilen eksikliklerin giderilmesi ve çalışanların hayati tehlike barındıran yerlere girmemesi konusunda gerekli önlemleri alması gerekmektedir (6331 İSGK Madde 4).

Aynı zamanda işveren sorumluluğu olduğu kadar çalışanlara da iş sağlığı ve güvenliği konusunda bazı sorumluluklar yüklenmiştir. Bu bağlamda çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak işverenin aldığı tedbirlere, eğitimlere, talimatlara uygun hareket etmesi gerekmektedir. Ayrıca işyerlerinde makine ve teçhizatların güvenlik kurallarına uymakla yükümlüdür (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 376).

İş kazası genel olarak sigortalı olarak çalışan bir bireyin işveren himayesi altında yapmakta olduğu iş ile alakalı olarak dışarıdan meydana gelen bir etki nedeniyle, çalışanın ruhen ve bedenen zarara uğramasına neden olan olay olarak tanımlanmıştır (Sümer, 2018: 90). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş kazaları genel olarak işletme içerisinde meydana gelen üretim süreci ile ilişkilendirilmektedir.

İş kazasının yer aldığı ve üzerinde durulduğu bir başka kanun ise 5510 Sayılı Kanundur (SSGSSK). Kanunda yer alan 13. madde gereğince bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için öncelikli olarak aşağıdaki durumların ortaya çıkması gerekmektedir;

- Çalışanın iş yerinde olduğu esnada,
- Çalışanın işveren tarafından kendisine verilen işi kendi adına ya da onun yerine bağımsız olarak yürütmekte olduğu iş nedeni ile,
- Çalışanın işverenin tarafından görevli olarak işyeri dışında başka bir işe gönderilmesi durumunda ve işini yapmaksızın geçen süre zarfında,
- Emziren kadının çocuğunu emzirmek için süt verdiği zaman diliminde,

- Çalışanın işveren tarafından sağlanan bir araç ile işe gidip gelirken meydana gelen ve çalışanda bedenen ve ruhen engeli olmasına neden olan olay iş kazası olarak tanımlanmaktadır (www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.03.2021).

2.2.2. İş Kazasını Oluşturan Unsurlar

Herhangi bir durumun iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için bazı şartları gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu durumlar aşağıdaki gibidir (Güzel vd., 2016: 334).

- Sigortalı olma,
 - Kazanın meydana gelmesi,
 - Sigortalının ruhen ya da bedenen zarara uğraması,
 - Meydana gelen zarar ile kaza arasında illiyet bağının olması olarak belirtilebilir.
-
- **Çalışanın Sigortalı Olması**

5510 sayılı SSGSSK' da yer alan 3. maddeye göre gerçekleşen olay nedeni ile çalışanın beden ya da ruhen zarara uğrayan bir sigortalıdan bahsedilmektedir. Bu durumun iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için öncelikli olarak sigortalı olması gerekmektedir. Kanunda yer 3. madde de sigortalı olarak ifade edilen çalışan; uzun yada kısa vadeli olarak priminin ödenmesi ya da kendi adına prim ödemesi gereken kişi olarak tanımlanmaktadır (Solak, 2020: 33).

SSGSSK'nin 4. maddesinde ise kimlerin uzun ya da kısa vadeli olarak kimlerin sigortalı sayılacağı açık bir şekilde belirtilmiştir. Bu maddeye göre herhangi bir nedenle verdiği hizmet karşılığında işveren tarafından bir ya da birden fazla işte çalıştırılmış olanlar, köylerde ya da mahallelerde muhtarlık görevini yapanlar, ticari ya da serbest kazanç gerekçesi ile vergi mükellefi konumunda bulunanlar, gelir vergisinden muaf olan fakat esnaf ya da sanatkâr sicili bulunanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulunda üyelik yapanlar, tarımsal işlerde çalışanlar sigortalı sayılmaktadır. Ayrıca kamu idarelerinde görev yapan çalışanlarda; buldukları kadroda ya da pozisyonda sürekli bir şekilde çalışanlar, sözleşmeli olarak işe başlayan ve ilgili kanunda yer alan a bendi kapsamında bulunan çalışanların sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 DMK' ya göre vekil olarak görev yapan çalışanlar kısa ya da uzun vadeli sigorta kollarının uygulanması açısından sigortalı olarak sayılmaktadır (SSGSSK m.4).

Çalışanların sigortalı olarak sayılmasına yönelik olarak çalıştıkları kurumlarda hizmet akdiyle birlikte bir ya da daha fazla işveren tarafından çalıştırılanların iş sözleşmelerinin incelenmesi gerekmektedir. İş Kanunu' nda yer alan 8. maddeye göre iş sözleşmeleri, işçilerin bağımlı bir şekilde iş yapmayı ve işverenin de iş karşılığında ücret ödemesini hükmeden bir sözleşme olarak nitelendirilmektedir. TBK' ya göre ise hizmet sözleşmeleri, işçilerin yaptıkları iş bakımından işverene bağlı olarak belirli ya da belirsiz bir süreyle çalışmayı ve işverenin yaptığı işe göre zamanında ya da yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlenmiş olduğu sözleşme türü olarak ifade edilmiştir. Tanımların ikisine de bakıldığında iş sözleşmelerinde yer alan ana unsurlar iş görme, ücret ve bağımlılık olarak ifade edilebilir (Süzek, 2019: 223).

- **Çalışanın İş Kazası Geçirmesi**

İş kazası olarak bir durumun ifade edilebilmesi için adından da anlaşılacağı gibi bir kazanın gerçekleşmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanda görülen küçük sıyrıklar, çizilmeler, incinmeler işe bağlı bedensel sorunlar iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

İş kazası olarak nitelendirilen ve bireyde zarara neden olan olay, kural olarak ani bir şekilde gerçekleşmeli, dıştan kaynaklı bir nedenden meydana gelmesi gerekmektedir. Bu durum aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığını birbirinden ayıran en önemli unsur olarak ifade edilebilir (Akın, 2009: 21-22). İş kazaları aniden meydana gelirken, meslek hastalığı bir süreç sonrasında ortaya çıkabilmektedir.

İş kazalarının gerçekleşmesinde gerekli olan durum hareketin aniden ortaya çıkmasıdır. Bu durum belirli bir süre sonra ortaya çıkacak olsa bile olayın meydana gelmesi ile sonuçlanacağı vurgulanmaktadır. İş kazalarının ortaya çıkması olayın mutlaka bir anda gerçekleşmesiyle değil, olayın bir bütün olarak bir kerede meydana gelmesiyle açıklanmaktadır. (Şahbaz, 2010: 79). Bu duruma bir örnek verilecek olursa soğuktan dolayı zarar görme ile zehirli bir gazdan zehirlenme de belirli bir sürecin varlığını ortaya koymaktadır.

İş kazalarında dıştan gelme durumu, herhangi bir düşme, çarpma, vurma gibi fiziksel ya da ısıdan kaynaklı duman, gaz ve kimyasal zehirler gibi kazaya uğrayan çalışanın bünyesi haricindeki etkilerin anlaşılması gerektiğini ifade etmektedir. İş hukuku kapsamında bir olayın iş kazası olarak ifade edilebilmesi için zorunlu olarak

istenilmeyen bir olayın gerçekleşmesi gerekmektedir. Fakat sosyal güvenlik açısından ele alındığında iş kazalarında istenmeyen olay koşulunun varlığı yok sayılmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik açısından çalışanın intihar ederek hayatına son verme girişiminde bulunması da iş kazası kapsamında değerlendirilebilmektedir (Solak, 2020: 37).

- **Çalışanda Bedenen ya da Ruhun Bir Zararın Ortaya Çıkması**

SSGSSK' da yer alan 13. maddeye göre; iş kazasının meydana gelmesiyle sigortalının hemen ya da olaydan sonra bedenen ya da ruhen engelli hale gelmesi iş kazası olarak düzenlenmiştir. Bu maddeye göre çalışanın geçirdiği olay da bedenen ya da ruhen zarar görmesi iş kazası kapsamında ele alınmaktadır.

Çalışanın dış görünüşünde meydana gelen farklılaşma, güzelliğini yitirmesi, tik rahatsızlığının ortaya çıkması ve uzuvlarında titremelerin görülmesi, tat alma, görme ya da duyma gibi duylarda meydana gelen azalmalar, cinsel hayatın olumsuz bir şekilde etkilenmesi gibi durumlar vücut bütünlüğünün bozulmasına işaret olarak gösterilmektedir. Aynı zamanda çalışanın zihnen yorgun olması ya da kazada nevrasteni (sinir zafiyeti) durumunun görülmesi de bireyde görülen zararlar kapsamında değerlendirilmektedir (Eren, 1974: 8).

Çalışanın geçirmiş olduğu kaza neticesinde herhangi bir müdahale gerektirmeyen ya da tedaviye ihtiyaç duyulmayan hasarlarda bile vücut bütünlüğünün bozulabileceği varsayılarak bu durum iş kazaları kapsamında değerlendirilmektedir. Böylesi bir ihlalin ortaya çıkması bireyde maluliyete neden olmasa bile manevi tazminata yönelik çıkarımda bulunmasına neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra gerçekleşen zararın kalıcı ya da geçici olması, zararın ağırlığı gibi unsurlar da olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi açısından etkili değildir. İş kazaları neticesinde sürekli iş göremez geliri bağlatmak isteyen çalışanın meslekte en az %10 oranında gücünü kaybetmiş olması gerekmektedir (Başmanav, 2013: 49).

- **Kaza ile Zarar Arasındaki İlliyet Bağı**

Çalışanın geçirmiş olduğu kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için gerçekleşen olay ile çalışanın bedenen ya da ruhen zarar görme durumu arasında illiyet bağının olması gerekmektedir.

Literatürde genel kaza ile iş kazasını birbirinden ayırt edebilmek için kazanın işverenin sorumluluğu altında bulunan iş ile alakalı olması ya da kazanın gerçekleştiği yerin işverenin maddi menfaatinin bulunduğu yer olması gerekmektedir. Eğer çalışan tarafından yapılan iş işverenin menfaatleri doğrultusunda ise bu durum çalışanın işveren otoritesinde olduğunu göstermektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 380). İşte bu durum bağlamında gerçekleşen kazalar iş kazaları kapsamında değerlendirilebilir.

Durum daha dar bir şekilde ele alındığında ise işverenin sorumluluğunun tespiti açısından bireysel iş hukuku kapsamında iş kazalarının varlığında özellik arz eden bir farklılık ortaya çıkartmaktadır. İş hukukuna göre iş kazasının genel unsurlarına ek olarak çalışanın yaptığı iş ile kaza arasında illiyet bağı aranmaktadır. Sosyal güvenlik hukukuna göre alanın koruyuculuğuna da bakılır ve iş kazası daha geniş bir perspektiften değerlendirilir. İş kazaları bireysel iş hukukunda işverenin sorumlulukları kapsamında bir daralmanın olduğu görülmektedir. Bu nedenle iş hukuku kapsamında iş kazası olarak değerlendirilen bir durum sosyal güvenlik hukuku kapsamında iş kazası olarak sayılmayabilir. Doğal olarak bu durumun tam tersi şeklinde de gösterilebilir (Sümer, 2018: 209).

Hayatın akışında bulunan ve insan yaşamı ile ilişkili olan durumlarda bile neden/sonuç ilişkisi kurulabilmektedir. Bu nedenle elverişsiz ortamlarda meydana gelen olaylar sonucunda ortaya çıkan zararlarda bile sebep sonuç ilişkisi kurulmaktadır. Sebep ve sonuç arasındaki ilişki genel olarak illiyet bağı ile tanımlanır. Bu bağlamda çalışanların ruhen ya da bedenen uğradığı zararlar, olayın yaşandığı durum ile ilişkili ise meydana gelen zarar ile kaza arasında illiyet bağının olduğu ifade edilir. Bu nedenle illiyet bağının varlığını ifade edebilmek için zarar ve olay arasındaki durumun mantık çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir (Şahbaz, 2010: 80).

2.2.3. Meslek Hastalığı Kavramı

Çalışanlar çalıştıkları yerlerde iş sağlığı ve güvenliği açısından sadece iş kazaları riski ile karşı karşıya değildir. Aynı zamanda meslek hastalıklarının da iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınan ve çalışanlar için hayati önem taşıyan bir durum olarak görülmesi gerekmektedir.

Meslek hastalığı, sigortalı olarak çalışan bir bireyin çalıştığı ya da yaptığı işten dolayı tekrarlanan bir neden ile ya da işi yürüttüğü şartlardan dolayı uğramış olduğu geçici ya da sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal engellilik halleri olarak tanımlanmaktadır. SSGSSK' da yer alan 14. maddede hangi durumların meslek hastalığı statüsünde yer alacağı açık bir şekilde ifade edilmiştir. Ayrıca bu listede olmayan bir hastalığın meslek hastalığı olarak sayılabilmesi için çalışanın bu durumu ispat etme zorunluluğu bulunmaktadır.

SSGSSK' nın 14/2 maddesi gereğince, çalışanın yaptığı işten kaynaklı olarak meslek hastalığına yakalandığının Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi gerekmektedir. Bunun için de kurum tarafından yetkilendirilmiş olan sağlık hizmeti sunan işletmelerin usule uygun bir şekilde sağlık kurulu raporu ve dayanağın tıbbi açıdan incelenmesi, kurumun gerekli gördüğü şartlarda ise çalışma ortamlarının ve buna neden olan unsurları ortaya koyan her türlü denetim raporlarının incelenmesi gerekmektedir.

SSGSSK' nın 14/3 maddesine göre meslek hastalığı çalışan işten ayrıldıktan sonra ya da çalıştığı esnada gerçekleşmiş ise, çalışanın kanunda belirtilen haklardan yararlanabilmesi için işten ayrıldığı süre ile hastalığın ortaya çıktığı süre arasında kanunda belirtilen süreyi aşmaması gerekmektedir. Böyle bir durum gerçekleştiğinde ilgili çalışan belgeleri ile kuruma müracaat edebilir. Ayrıca herhangi bir hastalığın meslek hastalığı olduğu yapılan sağlık taramaları neticesinde tespit edilir ve kanunda yer alan süre geçmiş olsa bile hastalığa yakalan kişi Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'na başvurarak bu durumu meslek hastalığı olarak saydırabilir.

2.2.4. Meslek Hastalığının Unsurları

- Meslek Hastalığına Yakalananın Sigortalı Olması

Yürütmekte olduğu iş neticesinde SSGSSK' da yer alan süreler içerisinde gerçekleşen hastalıkların meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için öncelikli olarak çalışanların sigortalı olması gerekmektedir. Buna göre sigortalı olmadan çalışan bireylerin geçirdikleri hastalıklar meslek hastalığı olsa dahi bu kapsam içerisinde değerlendirilmemektedir. Bu nedenle sigortasız çalışanın, işyerinden kaynaklı olarak

maruz kaldığı hastalıklar meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmemektedir (Ünal, 2006: 42).

Çalışanların meslek hastalığına yakalandıktan sonra iş kazalarında olduğu gibi yardımlardan yararlanabilmesi için belirli bir süre prim ödemiş olması şartı bulunmamaktadır. Buna göre çalışanın meslek hastalığına dair haklardan yararlanabilmesi için işe girişi ve sigortasının olması yeterli görülmektedir. Kısacası süreç çalışanın işe girmesi ile doğrudan başlamaktadır (5510 sayılı SSGSSK 92. md.)

- Hastalığın Görülmesi

Meslek hastalığının ortaya çıkması için belirli bir sürenin geçmiş olması gerekmektedir. Bu da iş kazası ve meslek hastalığını birbirinden ayıran en temel unsurlardan birisidir. Meslek hastalığı olarak ifade edilen hastalık türleri belirli bir iş kolunda çalışan işçilerin diğerlerine nazaran daha çok maruz kaldığı tehlike ve riskleri barındıran ve sonucunda da hastalığa neden olan durum olarak yorumlanmaktadır. Meslek hastalığında, çalışan rahatsızlığı ilk hissedendir. Sübjektif bir değerlendirme olan bu durum bir tıbbi değerlendirme esnasında göz önünde bulundurulsa da sosyal sigortalar kapsamında hukuki bir anlam taşımamaktadır. Bu nedenle meslek hastalığına yakalandığını düşünen çalışanın alanında uzman bir hekime başvurarak durumu ispatlayarak sürece hukuki bir nitelik kazandırabilir (Karcı, 2019: 37).

Çalışanın meslek hastalığına yakalandığına dair şüpheleri ya da belirtileri varsa hekime başvurabilir. Hekim gerekli incelemeleri ve testleri yaptıktan sonra durumun meslek hastalığı kapsamında değerlendirmesini yaparken ilgili mevzuata göre hareket eder. Bundan sonra hekim sağlık raporu düzenler ve hastalığın çalışanın yaptığı işten ya da çalışma ortamından kaynaklı olduğunu ifade etmesi gerekmektedir. Eğer ilgili raporda gerçekleşen meslek hastalığının çalışanın önceki işyerinden kaynaklı olduğu ifade edilmiş ise çalışana sigorta yardımı yapılarak gerçekleşen durumun yükümlülüğü yeni işyerine yansıtılmaz (Aslanköylü, 2004: 481).

Meslek hastalığı çalışanın yaptığı işe etki eden ve onun iş gücünü yavaşlatan hatta zarar veren bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu durum meslek hastalığını iş kazalarından ayıran en temel farklılıklardan birisidir. Çünkü iş kazaları ani gerçekleşen bir durum sonucunda ortaya çıkarken meslek hastalığı daha yavaş ve sürekli nedenlerden kaynaklı

olarak ortaya çıkmaktadır. Kısacası meslek hastalığı meslek riski olarak da değerlendirilebilir (Güven, 1976: 118).

Geçirilen rahatsızlığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için gerekli olan bir diğer kanuni şart ise ortaya çıkan rahatsızlık, sakatlığın ya da hastalığın yapılan iş neticesinde ortaya çıkmasıdır. Bu durum da meslek hastalıklarını iş kazalarından ayıran en temel unsurlardan birisidir, aynı zamanda mesleki bir vasıf olarak değerlendirilebilir. Buradan anlaşılacağı üzere gerçekleşen iş kazasının yapılan işin durumuna bakılmaksızın sayılırken, meslek hastalığının yapılan iş ile neticelendirilmesi bir zorunluluktur. SSGSSK' nın 14. maddesinde meslek hastalığının çalışanın yaptığı işin niteliğinden kaynaklı olması şartı aranmaktadır. Yapılan iş çalışana bedenen ya da ruhen herhangi bir rahatsızlık veriyor ve belirli bir süre içerisinde fiziki ve psikolojik olarak etkiliyorsa bu durum meslek hastalığı kapsamında değerlendirilir.

Bazı hastalıklar var ki çalışanların işten ayrılmalarından çok sonra ortaya çıkabilmektedir. Eğer çalışan meslek hastalığına neden olabilecek bir işte çalışıp daha sonra ayrılmışsa ve bu ayrılma sürecinde herhangi bir rahatsızlığı yoksa bile sonraki dönem içerisinde geçireceği bir takım rahatsızlıklar meslek hastalığı kapsamında değerlendirilebilir (Araslı, 2002: 422)

- İliyet Bağı Sebep-Sonuç İlişkisi

Çalışanın geçirdiği hastalık, zarar ya da ruhsal sorunların meslek hastalığı olarak ifade edilebilmesi için öncelikli olarak çalışanın çalıştığı kurumun çalışma koşullarından ya da işin yerine getirilmesi şartı aranmaktadır. Meslek hastalığının iş kazasının aksine yapılan iş ve çalıştığı iş yeri ile alakalı olması gerekmektedir. Bu nedenle meslek hastalığında bulunan illiyet bağı iki anlama gelmektedir. Bunlardan birincisi illiyetin umumi olmasıdır yani belirli bir maruziyetin gerçekleşmesi gerekmektedir. İkinci durum ise hususidir yani çalışanın çalıştığı işyeri koşullarına işaret eder. Bu nedenle belirli bir süre içerisinde ortaya çıkan ve yapılan işten kaynaklı görülen hastalık, rahatsızlık ya da ruhsal sorunlar meslek hastalığı olarak ifade edilebilir.

Meslek hastalığının ortaya çıkmasında çalışanın çalışmakta olduğu ya da eski işyerinin ortamından kaynaklı olması yani aralarında illiyetin olması gerekmektedir. İşyerine genel bir pencereden bakıldığında işyerinde çalışılan herhangi bir bölüm meslek hastalığına sebebiyet verecek bir soruna neden olmazken, başka bir bölüm meslek

hastalığına neden olacak olumsuz şartları bünyesinde barındırabilir (Karcı, 2019: 44). Örneğin bir maden ocağında çalışan işçiler ele alındığında yer altında çalışanlarda akciğer rahatsızlıkları daha çok görülürken yer üstünde çalışan işçilerde bu durum görülmeyebilir. İşte bu noktada aynı işyerinde çalışan çalışanların çalışma ortamları değerlendirilmeli ve meslek hastalığı bu kapsam doğrultusunda belirlenmelidir. Bu nedenle meslek hastalığında bulunan illiyet bağının yapılan iş kolu ile değil fiilen çalışılan yer ile ilişkilendirilmesi gerekmektedir.

- Hastalığın Çalışanda Bir Zarara Neden Olması

Meslek hastalıkları ile ilgili olarak, yer alan Sinop Frengi ve Gureba Hastanesi'ne Dair Bazı Tespitler adlı makalenin (Karcı, 2019: 44). 14/1 maddesinde yer alan ve aynı zamanda 506 sayılı SSK'nın 11. maddesinde meslek hastalığı sonucunda gerçekleşen herhangi bir ölüm durumundan bahsedilmemiştir. Bu nedenle ilgili kanunun 20. maddesine göre iş kazaları ve meslek hastalığına bağlı olarak gerçekleşen ölümlerden dolayı sigortalının hak sahiplerine bir gelir bağlanmasından bahsedilmektedir. İlgili hükümler incelendiğinde meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zarar çalışanda rahatsızlık, arıza ya da engellilik olarak görülebileceği gibi ayrıca ölüm olarak da görülebilmektedir. Bu da hak sahiplerine belirli bir yardımın gerekliliğini ortaya çıkartmaktadır.

Meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zarar ya da özüre örnek verilecek olursa tahribatsız muayene işinde görev yapan bir teknisyenin zaman içerisinde maruz kaldığı radyasyon sonucunda kanser hastalığına yakalanma riski oldukça yüksektir. Ayrıca yük taşıma işi yapan bir işçinin bel rahatsızlığına maruz kalması da meslek hastalığı kapsamında değerlendirilebilir. Bu durumların meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmesi için çalışanın bedenen ya da ruhen zarara uğraması gerekmektedir. Bu da meslek hastalığının kanuni şartlarından birisidir.

2.3. İş Kazalarının Oluşumunu Etkileyen Faktörler

2.3.1. Kişisel Faktörler

İş kazalarına yönelik olarak literatüre bakıldığında en çok incelenen faktörlerin; yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve iş deneyimi gibi unsurların olduğu görülmektedir.

İş kazalarına yönelik olarak yapılan çalışmalara bakıldığında iş kazalarının şiddetinin yaş ile birlikte arttığı ifade edilmektedir. Bazı araştırmalarda iş kazaları ile yaş arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğundan bahsedilmektedir. 2016 yılında Almanya’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan bir çalışmada iş kazalarının çalışanların yaşlarının azaldıkça mesleki yaralanmalarında azaldığını tespit etmişlerdir. Türkiye’de ise iş kazaları sonucunda gerçekleşen ölümlerde en riskli grubun 40-44 yaş aralığında bulunan çalışanların oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu yaş aralığına gelinceye kadar iş kazaları ve ölüm riskinin sürekli olarak arttığı sonrasında ise belirli bir düşüş yaşandığı da tespit edilmiştir (Türen ve Gökmen, 2014: 101). Başka bir çalışmada ise 25 yaş altında bulunan çalışanların iş kazası açısından riskli grup içerisinde yer aldığını aynı zamanda 60 yaş üstünün ise ölümlü iş kazalarında daha riskli olduklarını ifade etmişlerdir. İnşaat sektöründe ise daha çok 30 yaş altında çalışanlarda risk oluşturduğu ifade edilirken, Fransa’da bu alanda yapılan çalışmalarda bütün sektörlerde düşük yaş gruplarında iş kazası ile yaralanmaların daha sık olduğu belirlenmiştir (Nearkasen vd., 2002: 134).

İş kazalarının cinsiyete göre durumu incelendiğinde ise erkek çalışanların yaralanma ve kaza sonucu ölüm oranlarının kadınlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Böylesi bir durumun oluşumunda etkili olan en önemli faktör olarak biyolojik faktörler ve erkeklerin kadınlara nazaran daha tehlikeli işlerde çalışması olarak ifade edilmektedir. Gelişmiş ülkelerin eski verileri incelendiğinde iş kazası neticesinde gerçekleşen yaralanma ve ölümlerin erkeklerde kadınlara göre 20 kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Modernleşme ile birlikte kadınların iş istihdamının sağlanması ve iş gücü piyasasında kadınlarında aktif konuma gelmesi kadınlarında iş kazası geçirmesine neden olmuştur (Ingrid, 2005: 416). Kadınların da iş gücüne aktif katılım sağlaması günümüzde bu oranı daha alt seviyelere çektiği söylenebilir.

İş kazalarında etkili olan unsurlardan birisi de çalışanın eğitim düzeyidir. Çünkü bireyin risk algısı ile eğitim düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların risk algıları da diğer çalışanlara nazaran daha fazla olduğu için çalışma ortamlarında bulunan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma oranları daha fazladır (Gyekye ve Salminen, 2007: 24). Böylesi bir durumun gerçekleşmesi de eğitim seviyesi arttıkça iş kazası riskinin azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

2.3.2. İşe İlişkin Faktörler

İş kazaları bireylerden kaynaklı bir işde olabileceği gibi yapılan işin özelliğine göre de farklılık gösterebilir. Bu nedenle yapılan iş ile işe ilişkin faktörler de iş kazalarına neden olabilmektedir. Aynı zamanda bu durumun bireysel faktörlere nazaran daha kuvvetli olduğu söylenebilir. Literatüre bakıldığında ise bu alana yönelik yapılan çalışmalarda en çok meslek ya da yapılan iş, çalışma ortamında bulunan tehlikeler, vardiyalı çalışma ve iş yerinin sağlık ve güvenlik koşulları olarak ifade edilmiştir.

Her sektör aynı oranda risk ve tehlikeyi bünyesinde barındırmaz. Bunun en önemli nedeni ise her işin aynı standartlar doğrultusunda yapılmamasıdır. Çalışanın yaptığı iş ile gerçekleşen iş kazasına yönelik yapılan istatistiksel çalışmalar gösteriyor ki iş kolu ile iş kazaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş kazalarına yönelik olarak yapılan istatistiksel çalışmalara göre dünya genelinde özellikle tarım, ormancılık, taşımacılık, maden ve inşaat sektörlerinde ölümlü kazaların daha çok olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de ise ekonomi ve sanayi açısından bir takım farklılıklar bulunsa da özellikle tehlikeli imalat sanayi kolları arasında yer alan makine ve metal sanayisinde ciddi iş kazalarının olduğu görülmektedir. Aynı zamanda imalat sektöründe, makine operatörlerinde ve nitelik gerektirmeyen işlerde iş kazaları daha sık görülmektedir (Gümüş, 2017: 285).

İş kazalarında etkili olan unsurlardan birisi de işletme içerisinde çalışanların konumudur. Bu nedenle mavi yakalı olarak çalışan işçilerin beyaz yakalı çalışanlara göre daha çok tehlikeye maruz kalması ve yaptıkları iş açısından fiziksel güç gerektiren durumların olması iş kazası riskini giderek arttırmaktadır. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre mavi yakalı olarak çalışanların beyaz yakalı olarak çalışanlara göre daha çok kaza geçirdikleri tespit edilmiştir (Camkurt, 2013: 85).

Dünya’da en çok iş kazasının görüldüğü yerlerden birisi inşaat sektörüdür. Tehlikeli çalışma uygulamalarının bulunması, yetersiz düzeyde tehlike tanımlamasının ve değerlendirilmesinin yapılması, eksikliklerin olması gibi durumlar iş kazalarında ölüm oranını ciddi derecede arttırmaktadır (Nenonen, 201: 1397). İş kazalarının azaltılması ve ölüm risklerinin engellenebilmesi için özellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken

önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu yönde hareket eden işyerlerinde görülebilecek iş kazaları bir nebze de olsa engellenebilir.

İş kazalarının ortaya çıkmasında ve çalışanın güvensiz davranış sergilemesinde etkili olan işe ilişkin bir başka unsur ise vardiyalı çalışma sistemidir. Çalışanın uyku düzeninde meydana gelen bozulmalar bir takım sorunlara neden olabilmektedir. Bu sorunlar; yorgunluk, dikkatsizlik, performans düşüklüğü, algılamada problem gibi unsurlar olabilir. Yaşanan bu olumsuzluklar beraberinde ev ve iş kazalarında artış yaşanmasına doğrudan etki edebilir (Gök vd., 2017: 30). Bunun yanında vardiyalı çalışma sistemi çalışanda depresyon, kaygı bozukluğu ve psikolojik sorunlar da ortaya çıkartabilmektedir. ABD’de yapılan bir araştırmaya göre fazla çalışma ya da uzatılmış vardiyalı çalışmaların iş kazalarına neden olduğu ifade edilmiştir. Bu amaç için hazırlanan raporda 40 saat ve üzeri vardiyalı çalışmalarda iş kazalarının daha sık görüldüğü belirtilmiştir (Caruso, 2004).

2.4. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının ortaya çıkış nedenlerinin anlaşılması, bu kazaların önlenmesi açısından önemli olacaktır. İş kazaları genel hatlarıyla bireysel nedenlere ve çevresel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bölümde bu nedenlere yer verilecektir.

2.4.1. Bireysel Nedenler

İş kazalarının büyük bir bölümü bireysel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Beklenmeyen tutum ve davranışlarda bulunma, risk almaya eğilimli olma gibi unsurların bireysel nedenler arasında yer aldığı ifade edilmektedir. Bu tip tutum ve davranışlar güvensiz davranışlar olarak ele alınmaktadır. Bu davranış tiplerinin şu şekilde ifade edilmeleri mümkündür (Sabuncuoğlu, 2000: 265):

- Çalışanın iş koşulları ve çalışma şartlarıyla ilgili risk eğitimlerini almamış olması,
- Makine ve bireysel koruyucuların hangi biçimde kullanıldığının bilinmemesi,
- Çalışanın mesleki tecrübesinin yeterli olmaması,
- Çalışanın sinirli ve heyecanlı olması,
- Sakar ve beceriksiz olması,

- Bedensel bir özrünün bulunması,
- Çalışanda bazı kötü alışkanlıkların olması,
- Çalışanda kazanın ortaya çıkmasına neden olabilecek diyabet, epilepsi gibi bir hastalığın bulunması.

Zihinsel yorgunluk, monotonluk, iş doyumsuzluğu, güvensizlik, aşırı sevinç, gerginlik, keder, sıkıntı, iş yapmada uzman olmamak, önyargı veya hatalı yargı gibi hisler de iş kazasına sebep olabilecektir. Aile ve işten kaynaklanan problemler, bireylerin bireysel kötü alışkanlıkları, iş hayatına adapte olma sorunları, iş düzenine uyma problemleri de bireylerin iş kazaları yapmalarına neden olmaktadır. Stres altındaki çalışanlar; bezgin, beceriksiz, iş isteğini yitirmiş, uyumsuz ve bunalımlı olabilmektedir. Bu durumlar ise iş kazalarına davetiye çıkarabilmektedir. Çalışanların çeşitli stres faktörlerine bağlı olarak ruhsal dengelerinin bozulması mümkün olmakta ve bu durum iş kazalarına neden olabilmektedir (Çopur vd, 2006: 158).

Çalışanların algılama farklılıkları ve dikkatsizlikleri gibi bireysel faktörler bazı durumlarda iş koşullarına bağlı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Çalışma koşullarının iyi olmaması, çalışanlar üzerindeki baskı ve stresin artmasına neden olabilmekte ve bu durum çalışanların iş kazası yapmalarına neden olabilmektedir. Bu açıdan iş yerlerinin çalışanlar üzerindeki stres ve baskıyı azaltacak düzenlemelerde bulunmaları son derece önemli olmaktadır (Koçel, 1998: 458).

2.4.2. Çevresel Nedenler

Bireysel nedenlerin dışında iş kazalarının bir bölümü de çevresel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Isı, uygun olmayan aydınlatma (az veya aşırı aydınlatma), mikroorganizmalar, radyasyon, narkotik ve anestezi maddeler, boğucu ve tahriş edici gazlar gibi çevresel nedenler iş kazalarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 267). Çevresel nedenler çalışanların iş yapabilme becerilerinin azalmasına buna bağlı olarak işlerini gerektiği gibi yerine getirememelerine veya işe yönelik gerekli müdahalede bulunulmaması sonucunda iş kazaları meydana gelebilmektedir.

Makinelerin bakımsız olması, yanlış depolama, yetersiz havalandırma, elektrik kaçağı, çalışanların iş kıyafetlerinin yeterli olmaması, güvenli olarak yerine getirilmeyen

yükleme ve boşaltma işlemleri, ergonomik olmayan şartlar, kaygan zemin, aşırı iş yükü gibi öğeler iş kazalarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bunlar dışında çalışanların tutum ve davranışlarına etki eden, çalıştıkları kurum tarafından yapılan çeşitli düzenlemeler de iş kazalarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bunlar içerisinde; işten çıkarmalar, toplu pazarlık, vardiya sistemleri, uyuşmazlık, çözüm sistemleri, çalışma saatleri, işveren ve çalışanlar arasındaki sorunlar gibi öğeler yer almaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 202).

Görüldüğü gibi çevresel nedenler, yapısal şartların düzgün olmaması sebebiyle iş kazalarının ortaya çıkmasına neden olabildiği gibi çalışanların fiziksel ve ruhsal hallerini kötü etkileyerek de iş kazalarının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bu bakımdan kurumların mevcut koşullarını geliştirmeleri ve iş kazalarına neden olabilecek unsurları ortadan kaldırmaları; maddi ve manevi kayıpların oluşmasının engellenmesi ile çalışanların ruhsal ve fiziksel açıdan korunmaları açısından önemlidir.

2.5. İş Kazalarının Sosyal ve Ekonomik Etkileri

İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatında ve halk sağlığı açısından ciddi sorunlara neden olan bir durum olarak değerlendirilmektedir. İş kazası neticesinde hayatını kaybeden ya da iş göremez hale gelen çalışanlar, çalışanların aileleri ve sosyal çevreleri hem fiziksel hem de sosyo-ekonomik sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenle iş kazalarına maruz kalan çalışan ve ailelerin yaşam kalitelerinde ciddi değişiklikler meydana gelmektedir. Özellikle iş kazası neticesinde iş göremez hale gelen çalışanlarda ya da ailelerinde depresyon, öfke, kendini yetersiz hissetme ve hayatlarını sınırlama gibi olumsuz durumlar gözlemlenebilmektedir. Geçirilen iş kazaları sonrasında çalışanların çalışma hayatından kendilerini soyutlamalar ve yaşam kalitelerinde meydana gelen olumsuzluklar maddi ve manevi kayıpların yaşanmasına doğrudan etki edebilmektedir (İlter, 2019: 19).

İş kazalarına yönelik olarak ortaya çıkan maliyetler genellikle direkt ya da dolaylı maliyetler olarak sınıflandırılabilir. Direkt maliyetler genel olarak tedavi harcamaları, çalışan ya da ölenler için verilen tazminatlar, iş göremezlik ve ölüm sigortaları, mahkeme masrafları, mali ya da özel sigortalar bu kapsam içerisinde değerlendirilmektedir (Balcı vd. 2013: 69). İş kazasının neden olduğu dolaylı maliyetler ise gerçekleşen kaza neticesinde ortaya çıkan olumsuzluklardan kaynaklı işin durması,

çalışanların morallerinin düşmesi, işten soğuma, verimliliğin düşmesi, kaza geçiren çalışanı hastaneye götüren çalışanın iş kaybı, kazaya neden olan makine ya da ekipmanın masrafları, iş yerinin yasal işlerden dolayı çalıştırılmaması ya da hammaddeye verilen zararlar bu kapsam içerisinde değerlendirilmektedir. Dolaylı maliyetler direkt maliyetlere nazaran daha yüksek maddi kayıplara neden olabilmektedir (Fişek, 2014). Yaşanan bu olumsuzluklar aynı zamanda kazaya uğrayan ve yakınlarına, işyerine ve toplumsal ekonomiye zarar veren bir durum olarak değerlendirilebilir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklı olarak ortaya çıkan ekonomik maliyetler hem ulusal hem de küresel olarak ciddi kayıplara neden olabilmektedir. Bu nedenle ortaya çıkan kayıplar ortalama bir hesapla gayrisafi milli hasılanın %5'ine tekabül edebilmektedir (Alli, 2008: 6).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun verilerine bakıldığında görünmeyen ya da dolaylı maliyetler direkt maliyetlerin yaklaşık 8 kat daha fazlasıdır. Türkiye'de 2014 yılında gerçekleşen iş kazalarının genel maliyeti yaklaşık olarak 10 milyar TL olarak tespit edilmiştir. Türkiye'de meslek hastalıklarının teşhis edilmesine neden olan yetersizlikler bu hastalıkların sağlık sistemi ve ekonomik olarak maliyet hesaplamasına dahil edilmemektedir (İlter, 2019: 20).

2.6. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Sağlanan Yardımlar

Gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde yapılması gereken yardımlar sigortalı ve hak sahipleri olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. Bahsi geçen bu yardımlar ve bu yardımlardan yararlanmak için bazı şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. 5510 Sayılı Kanunda tıpkı 506 sayılı kanun gibi iş kazaları ve meslek hastalıklarını aynı hukuk düzeni içerisinde sonuca bağlamış ve hem sigortalıya hem de hak sahiplerine yönelik yapılacak yardımları düzenlemiştir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 360). Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda yapılması planlanan yardımlarda özdeşlik ilkesi ön planda tutulmuş ve her iki risk için de ayrı bir değerlendirme yapılmaksızın, yapılacak yardımın hangi kişiye yapılacağına ilişkin ayrımlara yer verilmiştir.

2.6.1. Sağlık Yardımı

SSGSSK'da iş kazası ya da meslek hastalığına yakalanan kişilerin ya da hak sahiplerinin alacağı maddi yardımlara ilişkin bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Aynı zamanda bu düzenlemeler içerisinde karşılaşılabilecek risklere yönelik olarak çalışana yapılacak sağlık yardımları ise Genel Sağlık Sigortası içerisinde yer alan 63. madde ve devamında bulunan maddelerde açık bir şekilde düzenlenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde ortaya çıkan yaralanma ve diğer zararlardan kaynaklı olarak verilecek olan sağlık yardımı en genel ifade ile çalışanın beden ve ruhen iyi olma halinden çıkması, yaralanması ve sakatlanması sonucunda sağlığını yeniden kazanabilmesi için gerekli olan yardımları içermektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda çalışanın gerek duyacağı her türlü tıbbi yardım, iş göremezlik halinin ortadan kaldırılması, azaltılması, acil sağlık hizmetleri, teşhis ve tedavi hizmetleri, gerekli ilaçların temini ve son olarak çalışanın tedavi amaçlı başka bir yere gönderilmesi sağlık yardımı kapsamında değerlendirilmektedir (Arıcı, 2015). Bahsi geçen bu sağlık yardımlarının çalışanın sağlığına kavuşacağı zamana kadar devam etmesi gerekmektedir. Yardımın yarıda kesilmesi ve çalışana yüklenmesi kesinlikle kabul edilmezdir.

2.6.2. Maddi Yardım ve Şartları

Toplumsal düzen içerisinde sosyal güvenliğin sağlanmasının en temel amaçları arasında yer alan çalışanın sosyal risklere karşı korunması ve ekonomik güvencesinin sağlanması gelmektedir. İş kazası ya da meslek hastalığı geçiren bir çalışanın geçirdiği bu olumsuz süre içerisinde bir takım maddi kayba uğrayacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Bu nedenle çalışanın ne kadar süre iş göremez halde olacağı geçirdiği kaza ya da hastalık kapsamında ön görülmeyebilir. Bu yüzden sigortalıya gereken maddi yardımların yapılması gerekmektedir. Maddi olarak yapılan parasal yardımlar sigortalının geçirdiği iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde ücret kaybını önleme ve belirli bir güvence sunmak amacı ile verilmektedir. Çalışana parasal yardım konusunda diğer sigorta kollarında olduğu gibi herhangi bir sigorta primi ödeme şartı bulunmamaktadır (Korkusuz, 2007: 157). Sigortalının maddi yardımdan yararlanabilmesi için gereken ön koşul belirli bir süre ya da sürekli iş göremez hale gelmesi şartıdır. Ödenek de bu

duruma göre iki farklı şekilde gerçekleşebilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan yardımlara ilişkin genel bilgilere yer verilmiştir.

- Sigortalıya Sağlanan Yardım

İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana getirmiş olduğu olayın üç ihtimali bulunmaktadır. Bunlardan birincisi geçici iş göremezlik durumu, ikincisi sürekli iş göremezlik hali sonuncusu ise ölümdür.

Geçici iş göremezlik ödeneği en genel ifade ile sigortalı çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde çalışma gücünde yaşadığı kayıpla orantılı olarak çalışmadığı her gün için kurum ya da devlet tarafından hizmet verilen sağlık kuruluşlarından aldığı istirahat raporuna istinaden ödenen tutar olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2015: 190). Bu ödenek sayesinde geçici süre ile iş göremez hale gelen çalışanın işe gidemediği günlerde kayba uğradığı gelirden dolayı kazanç sağlayabilmesi için verilen iş göremezlik ödeneği bir nevi telafi olarak değerlendirilebilir. 5010 sayılı SSGSSK’da yer alan 18. maddede geçici iş göremezlikten kaynaklanan sosyal risklere ilişkin şartlar ve koşullar açık bir şekilde düzenlenmiştir. İlgili kanunda yer alan maddelere bakıldığında ise genel olarak bu ödenekten yararlanmak için çalışanın sadece sigortalı olması yeterli görülmektedir. Bu durumun bu şekilde olmasının en temel gerekçesi ise sosyal sigortanın çalışanı koruyucu bir özelliğe sahip olmasıdır. Geçici iş göremezlik ödeneği alan çalışan bu durumun başlangıç gününden itibaren sağlığına kavuşana kadar geçen güne kadar alabilmektedir.

SSGSSK’ya göre bağımsız bir şekilde sigortalı olarak çalışanlarda geçici iş göremez ödeneği alabilmektedir. 1479 sayılı kanunda bu kapsam dışında bırakılan bağımsız çalışanlar yapılan düzenlemelerle birlikte 5510 sayılı SSGSSK ile birlikte artık geçici iş göremez ödeneğini almaya hak kazanmıştır. Fakat bu düzenlemede bir takım istisnalar bulunmaktadır. Bu durumun en önemli istisnası ise iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için bağımsız çalışanın genel sağlık sigortası başta olmak üzere hiçbir borcunun olmaması gerekmektedir (Güzel vd., 2016, 363). Böyle bir şartın getirilmesinin altında yatan en önemli etken ise hakkaniyetli ve adaletli bir sistemin benimsenmiş olmasıdır.

Geçici iş göremezlik ödeneğine ilişkin parasal yardım ve bu parasal yardımın hesaplanmasına ilişkin düzenlemeler SSGSSK’nın 17. ve devamında yer alan

maddelerde detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Çalışanların aldıkları bu yardımda hesaplamalar günlük kazanç üzerinden gerçekleşmektedir. Bu hesaplama yapılırken iş kazası geçiren çalışanın yatarak ya da ayaktan tedavi edilmesi de dikkate alınmaktadır. Buna göre ayaktan yapılan tedavilerde oran 2/3 olurken yatarak yapılan tedavilerde ise günlük kazancın yarısı olarak şekilde yapılmaktadır (Oğuz, 2018: 322).

Kaza olayının gerçekleşmesi ya da çalışanın meslek hastalığına yakalanması durumunda ortaya çıkabilecek bir başka durum ise çalışanın kalıcı bir şekilde iş göremez hale gelmesidir. Bu durumun gerçekleşmesi halinde çalışan gerçekleşen kaza ya da meslek hastalığı neticesinde gerçekleşen durum ve olaylardan kaynaklı olarak mesleğinde tekrardan çalışacak gücü yitirmiş olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra çalışanın mesleğinde devam edebilmesi için birlikte kazanma gücünün en az %10 azalması gerekmektedir. İş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde çalışanın sağlığını kazanabilmesi için ödenen geçici iş göremezlik ödeneği verildikten sonra çalışan ya tam olarak çalışma gücünü kazanacak ya da kanunda belirtilmiş olan %10'luk çalışma gücünden az gücünü yitirmiş olacaktır. Eğer çalışan çalışma gücünü kazanamazsa bu durumda kurum tarafından yetkilendirilen sağlık kurulları aracılığı ile verilen raporlara istinaden sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 369).

Sürekli iş göremezlik haline ve sürekli iş göremezlik ödeneğine ilişkin yapılan tanımlara bakıldığında “meslekte kazanma gücü” adı altında geçen bir kavram bulunmaktadır. Bu kavram iş kazası ya da meslek hastalığının gerçekleştiği tarihte yapmakta oldukları işi kapsayan bir durum olarak görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere bireyin başka bir işte meslekte kazanma gücüne sahip olması sürekli iş göremezlik durumunu ilgilendirmemektedir. Yapmış olduğu iş kapsamında kazanma gücünü kaybetmesi yeterli görülmektedir. Sürekli iş göremezlik ödeneği çalışanın iyileştiği ana kadar ödenmek zorundadır. Bu ödeneği alabilmesi için belirli bir süre ya da miktarda prim ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Sürekli iş göremez geliri alan bir kişi eğer sağlık durumu çalışmasına engel teşkil etmiyorsa yeniden çalışmaya devam edebilir (Bilgili, 2008: 617).

SSGSSK'nın 19-3 maddesinde yer alan sürekli tam iş göremezlik ödeneği, aynı kanunda yer alan 17. madde doğrultusunda hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında

düzenlenerek buna göre çalışan gelire bağlanmaktadır. Bununla birlikte iş kazası geçiren kişinin bakıma muhtaç olması durumunda belirtilen oran tam olarak ödenmek zorundadır.

Sürekli iş göremezlik ödeneğinin ödenme süreleri ve esasları Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinde açık ve detaylı bir şekilde düzenlenmiş ve çalışan hakları korunmuştur. SSGSSK'nın 19. maddesi gereğince sürekli iş göremezlik ödeneği, öncesinde çalışana bağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin bittiği tarihten itibaren; herhangi bir geçici iş göremezlik ödeneği almamış ya da hesaplanmamışsa, sağlık kurulu raporunda yer alan tarihin başladığı aydan itibaren bu gelir her ay çalışana peşin olarak ödenmektedir. Bu noktada şu hususa ayrıca değinilirse sürekli iş göremezlik ödeneği alan çalışanın çalıştığı işten ayrılmış olması, iş yerinin kapatılması ya da başka bir şirket ile birleştirilmesi gibi şartlara bakılmamaktadır. Bu durum Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinde yer alan 41. madde de açık bir şekilde ifade edilmiştir.

- Hak Sahiplerine Sağlanan Yardım

İş kazaları ve meslek hastalıkları bağlamında yaşanan olumsuzluklardan kaynaklı olarak ortaya çıkan sosyal tehlikelerin başında çalışanın hayatını kaybetmesi gelmektedir. Bu durumda ölüm geride kalanlar açısından değerlendirildiğinde gelir kaybı olarak görülmektedir. Bu açıdan hukuk devletleri sosyal sigortalar sistemi içerisinde sadece çalışana değil aynı zamanda çalışanın ölmesi halinde geride kalan hak sahiplerini de düşünerek buna göre bir takım gelirlerin bağlanmasını uygun görmüştür. Bu gelirlerden birisi de ölüm geliridir. Bu gelir, iş kazası ya da meslek hastalığı nedeni ile çalışanın hayatını kaybetmesi ya da sürekli iş göremezlik ödeneği alırken hayatını kaybetmesi sonucunda hak sahiplerine yapılan maddi bir ödeme olarak tanımlanabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 400)

Sigortalının herhangi bir iş kazası ya da meslek hastalığını sonucunda hayatını kaybetmesi durumunda, hak sahiplerine gerekli makamlarca bir gelir bağlanmaktadır. Verilen bu gelirin en önemli yanı, sigortalı açısından herhangi bir prim ödemesi ya da sigortalılık süresini doldurması gibi şartlarının olmamasıdır (Caniklioğlu, 2007: 82). Kısacası sigortalının işe girdiği gün geçirmiş olduğu kazadan kaynaklı olarak hayatını kaybetmiş olsa dahi bu gelir hak sahiplerine bağlanabilir. Sadece ilgili kanunda yer alan şartları taşımış olması yeterlidir.

SSGSSK’da iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ölen sigortalıların hak sahiplerine bir gelir bağlanacağına ifade 16-I maddesinin c bendinde düzenlenmiştir. Bunun içinde herhangi bir süre, prim günü ödeme gibi herhangi bir şart belirtilmemiştir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 376). Ayrıca bu hak sahiplerine sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı da kanunda yerini almıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde hayatını kaybeden çalışanların hak sahiplerine bağlanan gelirden kanunda herhangi bir şart aranmamaktadır. Fakat bağımsız çalışanlar için gelir bağlanma durumu için bir takım şartlar bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybeden sigortalının hak sahibine gelir bağlanabilmesi için genel sağlık sigortası dahil olmak üzere prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun olmaması gerekmektedir. Bahsi geçen bu şartlar SSGSSK’nın 20. maddesinde belirtilmiştir.

SSGSSK’nın ilk halinde çocuklar ve eş için ödenen evlenme ödeneği, 5754 sayılı kanun kapsamında yapılan düzenlemeler sonucunda sadece kız çocuklarına ödenir şeklinde değiştirilmiştir. Böylelikle 506 sayılı kanunda yer alan eski hükümler uygulanmaya yeniden başlanmıştır (Alper, 2016: 268). Kanunda yer alan 37. madde gereğince “Evlenme amacı ile gelirlerinin kesilmesi gereken kız çocuklarının talepleri doğrultusunda bir defaya mahsus olmak şartı ile iki yıllık tutar peşin olarak ödenmektedir” ifadesi yer almaktadır. Ayrıca evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığı kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması durumu ortaya çıktığı zamanda geçen iki yıllık sürenin sonuna kadar herhangi bir gelir ya da aylık ödenmemektedir.

Sigortalı olarak çalışan bir işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybetmesi halinde anne ve babasına da gelir bağlanabilmektedir. Fakat bu durumun gerçekleşebilmesi için öncelikli olarak hak sahibi olan eş ve çocuklardan artan bir hissenin bulunması gerekmektedir. Bunun yanı sıra anne ve babanın bu maddi haktan yararlanabilmesi için aylık net kazançlarının asgari ücretin altında olması ve bu durumu belgelendirmesi gerekmektedir. Aynı zamanda ailenin başka çocuğundan hak kazanmış olmaması gerekmektedir. Bahsi geçen bu koşulların gerçekleşmesi durumunda anne ve babaya gelir durumuna göre %25 oranında her birisine %12,5 olmak kaydıyla gelir bağlanabilecektir. Ayrıca anne ve babanın yaşlarının 65’in üzerinde olduğu durumlarda

ise diğ er şartlarla birlikte %25 oranında gelir bağlanabilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016).

2.7. İş Kazası Sonrası Tarafların Sorumlulukları

Çalışanların karış tıkları iş kazaları genel olarak sosyal sigortalar kanunu kapsamında yapılan yardımlar ve bununla birlikte Bireysel İş Hukuku kapsamında işverenden istenecek bir takım maddi ve manevi tazminatların ortaya çıkması ve doğuracağı sonuçlar çalışmanın bu kısmında belirtilecektir.

İş kazası sonucunda işveren genel olarak hukuksal olarak çalışan tarafından iç farklı dava ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu dava türleri şu şekilde sıralanabilir;

1. Kaza geçiren işçinin işverene açacağı maddi davalar
2. Kaza geçiren işçinin işverene açacağı manevi davalar
3. SSK'nın kaza geçiren kişiye yaptığı yardımları işverenden geri talep edebileceği davalar olarak ifade edilebilir.

Özel hukuk bağlamında Borçlar Kanununda yer alan 332. madde gereğince işveren işletme içerisinde ortaya çıkabilecek tehlikeleri engellemek için gereken önlemleri almak ve işyerini çalışanların sağlığına uygun bir şekilde düzenleme zorunluluğ u bulunmaktadır. Ayrıca işverenin çalışanla imzalamış olduğ u iş sözleşmesi gereğince işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. Kamu hukuku bağlamında ise İş Kanununda yer alan 77. madde gereğince işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almak, gerek duyulan araç ve gereçleri eksiksiz bir şekilde bulundurmakla yükümlü tutulmuştur. Aynı maddenin devamında ise işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğ i için alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleme, işçilerin yaptıkları iş kapsamında karşı karşıya kaldıkları mesleki riskler, alınması gereken önlemler, yasal hak ve sorumluluklar kapsamında bilgilendirmek gerek görüldüğü durumlarda ise eğitim vermekle yükümlü tutulmuşlardır.

İşveren aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğ ini sağlamak adına İş Kanununda yer alan 78. maddeye göre çıkartılan yönetmelikler ve tüzüklerde ifade edilen her türlü şartı yerine getirmekle yükümlüdürler. İfade edilen bu yükümlülükleri yerine getirmeye işverenler işçiyi gözetme borcundan kaynaklı olarak kamu hukuku gereğince idari yaptırımlara maruz kalabilir. Bahsi geçen bu idari yaptırımlar genel olarak işin

durdurulması, işyerinin geçici ya da tamamen kapatılması ve para cezası şeklinde olabilmektedir. Aynı zamanda ölümlü iş kazalarında ise TCK'da yer alan farklı maddelere göre tedbirsizlik ve dikkatsizlik nedeniyle ölüme sebebiyet verme suçlaması ile hapis cezalarına çarptırılabilir.

İş kazası sonrasında işverenin tanzim sorumluluğunun ortaya çıkabilmesi için öncelikli olarak bir kazanın meydana gelmesi ve gerçekleşen kazanın iş kazası kapsamında olması gerekmektedir. Gerçekleşen iş kazası sonucunda çalışanın bedensel ya da ruhsal olarak bir zarar görmesi ya da ölmesi sonucunda kaza ve durum arasında illiyet bağının olması gerekmektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında bu sorumluluğa aykırı hareket etmesi sonucunda ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışanın zarar görmesi zararın tazmini için talepte bulunmasına imkân tanımaktadır. Gerçekleşen iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda işveren sorumluluğu aşağıda belirtilen üç durumda sınırlandırılabilir (Aslım, 2016):

1. Mücbir sebep: Bu sınırlandırma sorumlunun faaliyet ya da işletme dışında oluşan kesin ve kaçınılmaz olarak olayın meydana gelmesini etkileyen ve o an için karşı konulma durumu bulunmayan olaylar olarak ifade edilmektedir. Kısacası bu durum işverenin gerçekleşen olayın meydana gelmesinde ya da sonuçlarının azaltılmasında herhangi bir kusurunun olmadığı esas alınan bir sebep olarak değerlendirilebilir.
2. Zarara uğrayanın ağır kusurunun bulunması: İlliyet bağı doğrultusunda işçinin kendi gerçekleştirmiş olduğu davranışının sebep olması ya da illiyet bağının tamamen kesildiği ağır kusurlardır. Bu noktada çalışanın işin ifası noktasında kendisinden beklenen temel özeni göstermemiş olması neticesinde işveren sorumluluğunun kalkması söz konusu olur. Bu konuda çalışanın kusurlu davranış sergilemesi gerekmektedir.
3. Üçüncü bir şahsın ağır kusuru: Üçüncü bir şahsın devreye girdiği ve neden sonuç bağını kesebilecek kadar yoğun olan ağır kusurlarda işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırabilmektedir. Bu durumlarda işverenin işyeri içerisindeki tehlike ve risklere karşı aldığı önlem alma borcu devre dışı bırakılarak üçüncü şahsın ağır kusuru zararın ortaya çıkmasına neden olan sebep olarak görülmektedir.

İş kazalarında gerçekleşen zarar neticesinde tazminat gerektiren bir durumun tespiti için öncelikli olarak çalışan ve işveren kapsamında kusurun tayin edilmesi gerekmektedir. Çünkü maddi ve manevi tazminat davalarında tazmininde kusur oranlarına göre bir karar verilmektedir. İş kazaları sonucunda çalışan ve işverene yönelik kusurun belirlenmesinde üç durum söz konusudur. Bunlar (www.istlegal.com, Erişim Tarihi: 20.03.2021):

- İşverenin tamamen kusurlu çalışanın kusursuz olduğu durumlarda iş kazasının bütün sorumluluğu işverene yüklenmektedir.
- Çalışanın ve işverenin kısmen kusurlu olması durumunda hem çalışan hem de işveren zararın kendi kusuru kadar kazadan sorumlu tutulmaktadır.
- İşverenin tamamen kusursuz çalışanın kusurlu olduğu durumlarda ise gerçekleşen kazadan işveren sorumlu tutulmamaktadır. Bu durumda kaza tamamen çalışan sorumluluğunda gerçekleştiği ifade edilir. Eğer ki kazada kusursuz sorumluluk esası geçerli ise bu konuda işveren kusuru bulunmasa da iş kazasından sorumlu tutulabilecektir.

2.8. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İlişkin Yargıtay Kararları

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gereken önlemler alınmadığı durumlarda, çalışanların kusurlu davranışları nedeniyle, kişisel yetersizlikler, teknik sorunlar gibi birçok neden iş kazası ve meslek hastalıklarını ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı gerçekleşen kaza ya da meslek hastalıkları çalışanların yaralanmasına hatta ölmelerine bile neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra üretim süreci de sekteye uğrayarak kazanın gerçekleştiği işyeri faaliyetlerine ara vermek zorunda kalabilir. 5510 sayılı kanunda iş kazası olarak kabul edilen haller açık bir şekilde belirtilmiş olup, yapılan açıklamalar doğrultusunda işyerine, hammaddelere, ekipmanlara ve makinelere verilen zararlar iş kazası kapsamında değerlendirilmemektedir (Baygeldi ve Gerdan, 2019: 107).

İş kazaları ve meslek hastalıkları iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapılan bütün çalışmaların temelini oluşturan çok önemli bir olaydır. Bu nedenle dünya da ve ülkemizde bu alanda yapılan birçok düzenleme ve mevzuat çalışmalarının ortak amacı çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunması sağlamaktır. Bu

nedenle iş kazasının ne olduğu, hangi durumların iş kazası olarak değerlendirildiği hukuki olarak son derece önemli bir konu olarak ele alınmaktadır. Çünkü gerçekleşen bir kazanın iş kazası olup olmadığının belirlenmesi doğuracağı sonuçlar hukuksal olarak farklı olacaktır. Türk hukuku içerisinde iş kazası çalışanın ölümü ya da vücut bütünlüğünün zarar görmesi şeklinde değerlendirilirken, eşyalar üzerinde gerçekleşen zararlar kaza olarak değerlendirilmemektedir.

İş kazaları gerçekleştikten sonra kazaya taraf olanlar karşılıklı olarak bir mücadelenin içerisine girmektedir. Bu nedenle gerçekleşen kazaların içeriği dava açısından farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Eğer ki gerçekleşen bir iş kazası sonucunda ölüm gerçekleşmiş ise kaza kamu davası olarak ele alınır ve savcılık konu hakkında resen kovuşturma işlemlerini başlatır. Fakat iş kazası geçiren çalışan sadece yaralanmış ise bu durum şikâyete istinaden iş kazası dava konusu olarak değerlendirilir. Çalışan ya da hak sahipleri zararların giderilmesi için işverene hem maddi hem de manevi tazminat davası açarak iş kazası sonucunda haklarını arayabilmektedir. Bu nedenle gerçekleşen iş kazası sonucunda ortaya çıkan yararlanma ve ölüm hali hukuk davaları kapsamında ceza davası, tazminat davası, SGK ve işveren arasında gerçekleşen rücu davası olarak görülebilmektedir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bir ilamına göre “bir olayın iş kazası olarak kabulünün Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından neticeleri ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından neticeleri aynı değildir. İş kazası sayılan olay, diğer şartlarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya kanunda belli sigorta yardımlarının yapılmasını zorunlu kıldığı halde işveren aleyhine açılan tazminat davalarında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkili olmasıyla uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Şunu da belirtmek gerekir ki İş Hukuku açısından işverenin zarara uğrayan ya da hak sahiplerine karşı iş kazasından doğan sorumluluğu Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zarar kısmına ilişkindir”.⁵

Yargıtay bir kararında, “..tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna’ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye’ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği

⁵ Yargıtay 10. HD, 26.04.1977, 1977/6231E-3150 K sayılı karar.

şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu takdirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağını bildirdiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır...”⁶değerlendirmesinde bulunarak, sonucun belli bir süre sonra ortaya çıkmasının iş kazası kavramına aykırılık teşkil etmediğini vurgulamıştır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2016 yılında verdiği bir kararında “eldeki davada ise; mahkemece aldırılan Adli Tıp 3. İhtisas Kurulu raporunda “Davacı hakkında düzenlenmiş tıbbi belgeler, kişinin muayenesi ve tetkikleri sonucunda, yaklaşık 8 yıl önce ayrılmış olmakla birlikte mevcut durumunun mesleki astıma bağlı olabileceği gibi sigara içmiş bir kişide sigara içiminin bronkoprovokasyon testini pozitifleştirebileceği dikkate alındığında hastalığının mesleki olup olmadığının bilinmeyeceği oy birliği ile mütalaa olunur.” Şeklinde kanaat bildirilmesi karşısında, mahkemece davacı hakkında Yüksek sağlık kurulu ile Adli Tıp Raporu arasındaki çelişkiyi giderecek bağlayıcı olacak şekilde prosedürü de tamamlayarak Adli Tıp Genel kurulundan da rapor aldırılması ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerektiğini tespit etmiştir. Yargıtay birçok ilamında olduğu gibi bu ilamında da sigortalının hastalığa uğramasını yeterli bulmamış meydana gelen hastalığın bir meslek hastalığı niteliğinde olması gerektiğini diğer bir ifadeyle gördüğü işten neşet etmesi şartını aramıştır”⁷.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2011 yılında verdiği bir kararında “ kot taşıma işinde çalışan silikosis hastalığına yakalanan sigortalılarla ilgili olarak, kaçınılmazlık halinden ancak işveren tarafından tüm önlemlerin alındığı ve kazalının da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse söz edilebileceği, somut olayda sigortalının mesleki riske maruz kalmaması için alınması gereken önlemlerin alınmadığı, hava kompresörleriyle yapılan işin tamamen estetik gayelere yönelik olduğu, aynı işin makine kullanılarak lazer veya yapılabileceği anlaşıldığı için somut olayda kaçınılmazlık indiriminin yapılmayacağını belirtmiş ve illiyet bağının bulunduğunu tespit etmiştir”⁸.

⁶ Yargıtay 21. H.D. 2018/5018 E. 2019/2931 K. sayılı, 15.04.2019 tarihli kararı

⁷ Yargıtay 10. HD, 18/01/2016, 214/20396E. 2016/156K.

⁸ <https://legalbank.net/belge/y-10-hd-e-2010-8217-k-2011-16816-t-01-12-2011-kot-taslama-isi/922147/>, 21.04.2019

Yargıtay 10. Hukuk 2017 yılında verdiği bir kararında “22.04.2007 tarihinde 506 sayılı Yasa kapsamında sigortalı iken vefat eden eşinden dolayı ölüm aylığı alan davacının, aslen vefatından önce 13.09.1991 tarihinden itibaren mesleki pnömökonyoz hastalığı nedeniyle % 26, 13.12.1996 tarihinden itibaren de % 34 sürekli iş göremezlik derecesi ile gelir bağlandığı için, 17.01.2012 tarihinde ölüm aylığı yanında ölüm geliri de bağlanmasını talep ettiği, lakin davalı kurumca davacının eşinin vefatının meslek hastalığı nedeniyle olmadığı gerekçesi ile bu talebin reddine karar verildiği, bu nedenle eldeki davanın açıldığı ve mahkemece davanın kabulüne, “Davacının eşi olanın ölümünün meslek hastalığı sonucu olduğu Adli Tıp İhtisas ve ATGK raporları ile sabit olduğundan ölüm tarihi de dikkate alındığında 506 sayılı kanunun 23. maddesi gereği ölenin eşine meslek hastalığı nedeniyle gelir bağlanması gerektiğinden aksi yöndeki kurum işleminin iptali ile eşe meslek hastalığı ölümü nedeniyle gelir bağlanması gerektiğinin tespitine, karar verildiği anlaşılmakta olup, mahkemece davacı hakkında gelirin bağlanması gerektiğine dair yaklaşım yerinde ise de, bağlanacak gelirin başlangıç tarihi bakımından herhangi bir inceleme yapılmaması usul ve kanuna aykırıdır demiştir”.⁹

⁹ Yargıtay 10. HD, 06.06.2017, 2015/10638E. 2017/4841 K.

3. SONUÇ

İş kazası ve meslek hastalığı, gerek Bireysel İş Hukukunun gerekse Sosyal Güvenlik Hukukunun en güncel çalışma alanlarından birini oluşturmaktadır. Esasında bu kavramların gelişimi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanlarının gelişimi ile de paralellik göstermektedir. Sanayi devrimi ile birlikte daha çok bedenen çalışmaya dayalı olarak gelişen işçi – işveren ilişkisi özellikle yirminci yüzyılın ikinci yarısındaki teknolojik gelişmelerle birlikte daha farklı bir görünüme sahip olmuştur. Günümüzde ise sanayinin klasik üretim biçimlerinin yanında özellikle yapay zeka kavramı, üretim biçimlerini şekillendirmeye başlamıştır. Yaşanan tüm bu değişimler, işçi, işveren ve işyeri başta olmak üzere gerek İş Hukuku alanındaki ve gerekse Sosyal Güvenlik Hukuku alanındaki en temel kavramların da yeniden yorumlanması ihtiyacını beraberinde getirmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı kavramları da yaşanan gelişmelerle birlikte yeniden yorumlanmaya ve değerlendirilmeye ihtiyaç durmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı denildiğinde, ilk olarak işçi ve işveren ilişkisi üzerine etkileri akla gelmektedir. Konunun bu yönü, sözleşmeye aykırı bir davranıştan kaynaklanması nedeniyle bireysel iş hukukunu ilgilendirmektedir. Öte yandan, aynı iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan yardım ve ödemeler nispetinde Kurumun bir zarara uğradığı da açıktır. Kurum, 5510 sayılı Kanunun kendisine tanıdığı yetki doğrultusunda, yapmış olduğu yardım ve ödemeleri işverenden talep etmektedir. İş kazası ve meslek hastalığının bu yönü ise, Sosyal Güvenlik Hukuku'nun konusunu oluşturmaktadır.

İşyerlerinde gerçekleşen kazalar neticesinde çalışanların yaşamlarını ve sağlıklarını korumaları için gereken tedbirlerin alınması tam anlamı ile iş sağlığı ve güvenliğine bağlıdır. İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmeyen işyerlerinde kazaların ve ölümlerin görülmesi kaçınılmaz bir gerçektir. Bu bağlamda alınması gereken önlemler özellikle bu alanda çıkartılan yasa ve yönetmeliklerle birlikte işverenlere yüklenmiştir. İşverenin bu konuda gerekli bilgi ve beceriye sahip olmaması durumunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda alması gereken tedbirler konusunda işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarından yararlanabilmektedir. İşyerlerinde yapılmakta olan iş kapsamında

meydana gelen iş kazaları neticesinde, bu önlemleri alma konusunda kusuru bulunan kişilerin bir takım sorumlulukları bulunmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda çalışanlar yaralanabilir ya da ölebilir. Gerçekleşen iş kazası neticesinde çalışanın hayatını kaybetmesi ya da yaralanması çalışanı etkilediği kadar çalışanın ailesini de doğrudan etkilemektedir. Bu da bir mağduriyetin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Gerçekleşen bu mağduriyet hem maddi hem de manevi niteliktedir. Bu da çalışanın sosyal ve ekonomik açıdan zarar görmesine neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu mağduriyetlerin giderilmesi sosyal güvenlik hukuku açısından değerlendirildiğinde mağduriyet yaşayan kişilerin bu zararının karşılanması için tazminat talep etme hakkı verilmiştir. Bu hak aynı zamanda hukuki bir hak olarak ifade edilebilir. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken önlemlerin alınmaması ve yükümlülüklerin yerine getirilmemesi işveren ve işveren vekilinin idari sorumluluğunun da doğmasına neden olmaktadır.

İnsan hayatı her geçen gün giderek önem kazanmaya başlamış ve çalışma hayatında insanlar iç içe yaşamak zorunda kalmış ve ilişkilerini giderek yoğunlaştırmaya başlamıştır. Bu nedenle çalışma ortamlarında ya da gündelik hayatta insanların özverili bir şekilde hareket etmeleri, taksirli bir davranışla ortaya çıkan bir eylemin suç olarak değerlendirilmesi ve buna karşın cezai bir yaptırımın uygulanması kanun koyucular tarafından öngörülmüştür. Bu nedenle işyerlerinde tehlike ve risklere karşı gereken önlemleri almayan sorumluların gerçekleşen herhangi bir iş kazası sonucunda kendisine uygulanacak cezai bir sorumluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada ifade edilen cezai sorumluluk Türk Ceza Kanununda yer alan yaralama ve öldürme suçu ile ifade edilmektedir.

İş kazaları sonucunda işverenin ticari kaybının olması ya da çalışanla arasında hasımlık ilişkisinin olmaması gibi durumlar sorumluların taksirler hareket ederek eylemi gerçekleştirdikleri düşünülmektedir. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken tedbirlerin, hayati önem arz edip etmeme durumlarına göre sorumlulukları bilinçli taksir hatta çok istisnai olsa bile kast niteliğinde değerlendirilmektedir. Yargıtay kararlarına bakıldığında alınan kararlar yorumlandığı zaman gerçekleşen iş kazalarının niteliği gereğince basit taksir düzeyinde sorumluluğu

gerektirmekle beraber, ihlal edilen kuralların önem dereceleri ve ortaya çıkan zararın niteliği de taksirin bilinçli taksir sorumluluğu kapsamında ele alındığını göstermektedir.

Hem hukuki hem de idari sorumluluklar işveren ve işveren vekillerine iş sağlığı ve güvenliğine dair önlemleri titiz bir şekilde almalarını sağlamak için uygulanan müeyyideleri ceza hukukunda yer alan yaptırımlar kadar etkili değildir. Çünkü iş kazası sonucunda meydana gelen zarardan kaynaklı olarak uygulanacak olan cezaların işverenlerin hürriyetleri üzerinde bağlayıcı bir etkisi bulunmaktadır. Cezai yaptırımların her ne kadar hükmün açıklanması konusunda geri bırakılması ya da ertelemenin söz konusu olsa dahi ilgililerin geçmişlerinde suç unsuru bulunma durumu onları tehlikeye soksa da, iş dünyasında bu işverenlere duyulan güven iş kazaları kapsamında çok etkili olmamakta ve onları etkilemektedir.

Sonuç olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenebilmesi için işyerlerinde işveren ve işveren vekillerinin kaza ya da hastalık durumu ortaya çıkmadan gereken önlemleri almaları, gerekli makamlarca denetlenerek tespit edilen eksikliklerin önem derecelerine göre bu unsurları dikkate almayanlar için ağır cezai yaptırımların uygulanması sağlanarak gereken tedbirler sıkılaştırılabilir. Ayrıca işyerlerinde çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliğine dair önlemleri almaları da olası kazaların önüne geçebileceği düşünüldüğünde çalışanlarında bu konuda dikkatli olmaları sağlanabilir ve gereken ekipmanların çalışanlara verilerek güvenlikleri sağlanabilir. Bunun yanı sıra yasa ve mevzuatlarda bir takım değişiklikler yapılarak yaptırımlar noktasında içtihadın sağlanabilmesi için çalışanların ölümlü iş kazaları geçirmelerine ya da yaralanmalarına en teşkil edecek katkıların sunulması da oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Kanunu (2006), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, adresinden 20.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- 6331 Sayılı İSG Kanunu (2013), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, adresinden erişilmiştir.
- Akın, L. (2009). İş Hukukunda Manevi Tazminat.. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Alli, B., O. (2008). Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, Geneva, International Labour Office.
- Araslı, U. (2002), Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aslanköylü, R. (2004). Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar C. I, Ankara: Yetkin Yayınları
- Aslım, O. (2016). İş Kazasında İşveren Yükümlülükleri Neler?,<https://www.kariyer.net/ik-blog/is-kazasinda-isverenlerin-yukumlulukleri-neler/>, adresinden 24.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Balcı, B., Taçkın, E., Balcı E., Ö. ve Yerden, A. (2013). İş Kazalarında Mali Kayıplar, Istanbul Journal of Social Sciences, 6, 67-83.
- Başmanav, Y. (2013). İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 10(40), 37-65.
- Baygeldi, D., A. ve Gerdan, S. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları, Resilience (Direncililik) Dergisi Cilt: 3 Sayı: 2, 2019 (101-111).
- Bilgili, Ö. (2008). Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması. İzmir: ASMMMO, 617-621.
- Camkurt, M., Z. (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24 (1/2), 70-101.

- Caniklioğlu, N. (2006). Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanun tasarısına göre kısa vadeli sigorta hükümleri. *alışma ve Toplum Dergisi*, 8, 66-80.
- Caniklioğlu, N. (2007). Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununa göre kısa vadeli sigorta hükümleri. Yeni düzenlemeler çerçevesinde sosyal güvenlik mevzuatı semineri. Ankara,77-85.
- Claire C. Caruso v.d., (2004). Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors, Cincinnati, National Institute for Occupational Safety and Health Publications Dissemination.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, 2018, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/yayinlar/582/dosya-582-4752.pdf>, Adresinden 26.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Çopur, Z., Varlı, B. E., Avşar, M. ve şenbaş, M. (2006). Ege Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan ev idaresi personelinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüşlerinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1).
- Elma, R. (2015). *rneklerle ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eren, F. (1974). *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Fişek, G. (2015) 2014 İş Kazalarının Maliyeti, (evrimii) http://calismaortami.fisek.org.tr/wpcontent/uploads/2015/12/calisma_ortami144.pdf, adresinden 22.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Gök, D. K., Pekz, T. M. ve Aslan, K. (2017). Vardiyalı alışma ve Vardiyalı alışma Sonucu Gelişen Uyku Bozuklukları: Tanısı, Bulguları ve Tedavisi, *Journal of Turkish Sleep Medicine*, 4(1), 30-34.
- Gl, T. (2019). İş sağlığı ve güvenliği ön lisans ve lisans ğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin karşılaştırılması, *Yüksek Lisans Tezi*, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Gümüş, R. (2017). Türkiye’de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Yılı Verileri ile Karşılaştırılması, *International Journal of Social Science*, 55, 277-287.
- Gürüz, D., ve Yaylacı, G. Ö. (2004). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, MediaCat Kitapları.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A., R. ve Caniklioğlu, N. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gyekye, S., A. and Simo S. (2007). Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers’ perceptions of workplace safety?, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 13(2).
- Ingrid, W., Christopher M., and Inga E. (2005). Trends in gender differences in accidents mortality: Relationships to changing gender roles and other societal trends, *Demographic Research*, 13(17), 415-454.
- İşçisinin Dikkatsizliği Sonucunda İş Kazası, <https://istlegal.com/iscinin-dikkatsizligi-sonucu-is-kazasi.html>, adresinde 20.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Karcı, A., Ö. (2019). İş kazaları ile meslek hastalıklarının hukuki boyutu, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Korkusuz, R. (2007). Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararından sonra sosyal güvenlik hukukumuzda kısa vadeli sigorta türlerinin hukuki durumunun incelenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 8, 157-160.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). İş Hukuku. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Nearkasen Chau vd.,(2002). Relationships between some individual characteristics and occupational accidents in the construction industry: a case-control study on 880

- victims of accidents occurred during a two-year period, Journal of Occup Health ,44(3).
- Nenonen, S. (2011). Fatal workplace accidents in outsourced operations in the manufacturing industry, Safety Science, 49(1), 1394-1403
- Oğuz, Ö. (2018). İş Kazaları ve Meslek Hastalığında Sigortalıya sağlanan yardımlar, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 7(18), 317-332.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Solak, S. (2020). İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sümer, H., H. (2018). İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2019). İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahbaz, Z., B. (2010). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2017). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Türen, U. ve Gökmen, Y. (2014). Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazaları Sonucu Ölümler ile Çalışanların Yaş Faktörü Arasındaki İlişki”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 4(1), 101- 119.
- Uluslararası Mesleki Hijyen Derneği (IOHA), <https://ioha.net/faq/>, adresinden 25.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Ünal, H. (2006), Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Sefa AVŞAR

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2014, Ahi Evvran Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi,
Fizik Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : 2015, Mevlana Üniversitesi, Fen Bilimleri Fakültesi,
Tezsiz İş Güvenliği Bölümü

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2014, Kalitera İş Güvenliği

Çalıştığı Kurumlar : 2015, Başlangıç İş Sağlığı Ve Güvenliği, 2015

Tarih: 13 Aralık 2021