

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

MUHASEBE DENETİM BİLİM DALI

**ÖZEL SEKTÖRDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
MALİYETLERİNDEN KISA VADEDE KAÇINMANIN UZUN  
VADEDE DOĞURDUĞU ETKİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

HATİCE AKSOY YOLCU

İstanbul, 2019

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
MUHASEBE DENETİM BİLİM DALI

**ÖZEL SEKTÖRDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
MALİYETLERİNDEN KISA VADEDE KAÇINMANIN UZUN  
VADEDE DOĞURDUĞU ETKİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Yüksek Lisans Tez

HATİCE AKSOY YOLCU

Danışman: PROF. DR. NEJAT BOZKURT

İstanbul, 2019



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İŞLETME Anabilim Dalı MUHASEBE DENETİMİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi HATİCE AKSOY YOLCU'nun ÖZEL SEKTÖRDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MALİYETLERİNDEN KISA VADEDE KAÇINMANIN UZUN VADEDE DOĞURDUĞU ETKİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 19.07.2019 tarih ve 2019-22/7 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 30/07/19

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

| Öğretim Üyesi Adı Soyadı                 | İmzası |
|--|--------|
| 1. Tez Danışmanı Prof. Dr. NEJAT BOZKURT |        |
| 2. Jüri Üyesi Doç. Dr. BANU TARHAN MENĞİ |        |
| 3. Jüri Üyesi Prof. Dr. HASAN TÜREDİ     |        |

## GENEL BİLGİLER

|                    |   |
|--------------------|---|
| İsim ve Soyadı     | : Hatice Aksoy Yolcu  |
| Anabilim Dalı      | : İşletme   |
| Programı           | : Muhasebe Denetimi   |
| Tez Danışmanı      | : Prof. Dr. Nejat Bozkurt   |
| Tez Türü ve Tarihi | : Yüksek Lisans-Temmuz 2019   |
| Anahtar Kelimeler  | : İş Sağlığı ve Güvenliğinde Maliyetler, İş Sağlığı<br>Ve Güvenliği Yükümlülükleri. |

## ÖZET

Günümüz iş sağlığı ve güvenliği kültürüne bakış açısı hala istenilen bilince erişememiş ve buna bağlı iş kazaları, can kayıpları ve maddi yükler gerekli önlemlerle hafifletilmeye çalışılsa da arzulanan düzeye henüz ulaşamamıştır.

Bu çalışma ülkemizdeki yükümlülükler ve sorumluluklar dikkate alınarak göz ardı edilen bu kültürün bize ne gibi kayıplar getirdiğini maddi olarak açıklamak amaçlı ele alınmıştır.

Bu süreçte değerlendirme yapılırken, işletmelerin kısa vadede nasıl yükümlülükleri olduğu, nelere katlanması ve önlem alması gerektiği, bunlarla beraber bir iş kazasının yasal sonuçları ve bunların yükümlülüklerinin yerine getirilmediği takdirde karşılaşılabilecek sonuçlar ve sonuçların ekonomik açıdan değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu değerlendirmelerin maddi tutarları, yaşanmış bir iş kazasından yola çıkılarak hesaplanmış, sonuçları analiz edilmiş ve kıyaslamalar yapılmıştır. İşletmelerin kısa vadede ki yükümlülüklerini daha ekonomik çözümlerle tamamladığında olağanüstü maddi sonuçlarla karşılaşmayacağı sonucuna varılmak istenmiştir.

## **GENERAL KNOWLEDGE**

Name and Surname : Hatice Aksoy Yolcu  
Field : Business Administration  
Programme : Accounting Auditing  
Supervisor : Professor Nejat Bozkurt  
Degree Awarded and Date : Master-July 2019  
Keywords : Costs in Job Health and Safety, Job Health and Safety Obligations.

## **ABSTRACT**

Despite the efforts to mitigate accidents, casualties and material burdens, today's perspective on occupational health and safety culture has not yet reached the desired levels.

Taking the obligations and the responsibilities in our country into account, this study focuses on the financial losses caused by ignoring such culture.

In this process, how the companies have obligations in the short term and what they have to undergo or take precautions while talking about the legal consequences of an occupational accident and the results that can be encountered if the obligations are not fulfilled are evaluated. The material amounts of these assessments were calculated based on an occupational accident, the results were analyzed and comparisons were made. It is concluded that when the enterprises fulfill their short term obligations with more economical solutions, they will not encounter extraordinary financial results.

## ÖNSÖZ

Günümüz çalışma ortamı şartlarının ön plana alınmasıyla ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği kavramının işletmeler açısından ne derecede etkilerinin olduğunu ortaya koymak ve bu etkilerin maliyetleri açısından işletmelerin karşılaşılabilecekleri mali yükleri ölçmek ve bilgi sahibi olmak adına bu çalışmanın faydalı olmasını temenni ederim.

Bu çalışmayı seçmemde ve sonuçlandırmamda görüşleri ile katkıda bulunan, zorlandığım tüm süreçlerde yanımda olup motivasyonumu yükselten değerli eşim Turgay Yolcu'ya, çalışmalar sırasında her türlü desteği esirgemeyip, sorularıma sabırla karşılık veren ve değer katan iş güvenliği uzmanları sayın Mehmet Hızlıoğlu ve Şeyma Merva Uçan'a, hukuki süreçleri yürütmemde yardımcı olan avukat ve iş müfettişi arkadaşlarıma, süreçteki özel manevi desteğinden ötürü kardeşim Sinan Aksoy'a, hayattaki her adımında destek olan annem Meryem Aksoy, babam Yusuf Aksoy ve abim Burak Aksoy'a en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Yardımları ve yönlendirmeleri için değerli hocam Prof. Dr. Nejat Bozkurt' a, bu süreçte sabırla gösterdiği desteği için Arş. Gör. Sibel Doğan' a çok teşekkür ederim.

İstanbul, 2019

Hatice AKSOY YOLCU

# İÇİNDEKİLER

|  |    |
|--|----|
| İÇİNDEKİLER.....   | vi |
| TABLO LİSTESİ .....  | ix |
| ŞEKİL LİSTESİ .....  | x  |
| KISALTMALAR.....   | xi |
| GİRİŞ.....   | 1  |
| 1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ MALİYETLERİ .....   | 2  |
| 1.1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ TANIMI.....   | 2  |
| 1.2. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ’NİN AMACI .....   | 2  |
| 1.3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....  | 3  |
| 1.4. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ .....  | 4  |
| 1.5. MEVZUAT ve YÖNETMELİKLER.....   | 5  |
| 1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri ve Tanımlar .....  | 5  |
| 1.5.2. Yönetmeliklere Göre Tanımlar .....  | 6  |
| 1.5.2.1. İşçi ve İşveren Tanımı .....  | 6  |
| 1.5.2.2. İşveren vekili .....  | 6  |
| 1.5.2.3. Alt işveren.....  | 6  |
| 1.5.2.4. İşyeri .....  | 7  |
| 1.5.3. İşverenlerin Yükümlülükleri .....   | 7  |
| 1.5.4. Çalışan Yükümlülükleri .....  | 8  |
| 1.6. İŞVERENLERİN ORTALAMA İSG MALİYETLERİ .....   | 9  |
| 1.6.1. Resmi Zorunluluklardan Kaynaklanan Maliyetler .....   | 9  |
| 1.6.2. Risk Analizi Sonrası Meydana Gelen Gereklilikler Ve Maliyetler. 11  |    |
| 1.6.2.1. Yasal İşyeri Hekimi Ve İş Güvenliği Uzmanı Danışmanlığından Kaynaklı İşveren Maliyeti ve Gereklilikleri ..... | 11 |
| 1.6.2.2. Yönetmeliklerden Kaynaklı Maliyet Ve Yükümlülükler .....  | 13 |
| 1.7. İSG DEN KAYNAKLI YAPTIRIMLAR ve İDARİ PARA CEZALARI .....   | 13 |
| 1.8. İŞ KAZALARININ GETİRDİĞİ DİREKT ve İNDİREKT MALİYETLER .....  | 15 |
| 1.8.1. Direkt (Doğrudan/Dolaysız) Maliyetler .....   | 15 |
| 1.8.2. İndirekt (Dolaylı) Maliyetler .....   | 16 |

|   |    |
|---|----|
| 2. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (İDARİ) MALİYETLERİ.....  | 18 |
| 2.1. GENEL OLARAK.....  | 18 |
| 2.2. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞI .....  | 20 |
| 2.2.1. İş Kazası Tanımı.....  | 20 |
| 2.2.1.1. 5510 Sayılı Kanun'a Göre İş Kazası .....   | 21 |
| 2.2.1.2. 6331 Sayılı Kanun'a Göre İş Kazası .....   | 23 |
| 2.2.2. Sigortalılık.....  | 24 |
| 2.2.2.1. 5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalı Sayılanlar (4. Madde).....                                 | 24 |
| 2.2.2.1.1. 4/1A Kapsamında Sigortalı Sayılanlar .....   | 24 |
| 2.2.2.1.2. 4/1B Kapsamında Sigortalı Sayılanlar .....   | 25 |
| 2.2.2.1.3. 4/1C Kapsamında Sigortalı Sayılanlar .....   | 25 |
| 2.2.2.2. 5510 Sayılı Kanuna Göre Bazı Sigorta Kollarının Uygulanacağı<br>Sigortalılar (5. Madde)..... | 26 |
| 2.2.2.3 5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalı Sayılmayanlar (6. Madde). 27                                |    |
| 2.2.2.4. Sigortalılığın Başlangıcı .....  | 31 |
| 2.2.3. İş Kazasının Bildirilmesi ve Araştırılması .....   | 31 |
| 2.2.4. Meslek Hastalığı Tanımı .....  | 33 |
| 2.2.5. Meslek Hastalığının Tespiti ve Soruşturulması .....  | 34 |
| 2.2.6. Meslek Hastalığının Bildirilmesi .....   | 36 |
| 2.3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONRASINDA ORTAYA<br>ÇIKAN MALİYETLER.....                         | 37 |
| 2.3.1. Sağlık Yardımları .....  | 38 |
| 2.3.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği .....   | 39 |
| 2.3.3. Sürekli İş Göremezlik Ödeneği .....  | 40 |
| 2.3.4. Ölüm Halinde Hak Sahiplerine Yapılan Ödemeler.....   | 41 |
| 2.3.4.1. Cenaze Ödeneği.....  | 41 |
| 2.3.4.2. Ölüm Ödeneği.....  | 42 |
| 2.3.4.3. Evlenme Ödeneği .....  | 42 |
| 2.4. SOSYAL SİGORTALAR KURUMU'NUN İŞVERENE<br>MALİYETLERİ RÜCU ETMESİ .....                           | 42 |
| 3. HUKUKİ SÜREÇ.....  | 44 |
| 3.1. İŞ MAHKEMELERİ .....   | 44 |

|   |    |
|---|----|
| 3.1.1. Dava Şartı Olarak ‘Arabuluculuk’ .....   | 45 |
| 3.1.2. İş Mahkemelerinin Görevi.....  | 46 |
| 3.1.3. İş Mahkemelerinin Yetki Alanı ve Yargılama .....                                   | 46 |
| 3.1.4. İş Mahkemelerinde İstinaf ve Temyiz.....   | 47 |
| 3.2. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ ve SORUMLULUK HALLERİ.....                  | 48 |
| 3.2.1. İş Kazasının Tespiti ve Soruşturulması.....  | 48 |
| 3.2.2. Meslek Hastalığının Tespiti - Soruşturma.....                                      | 49 |
| 3.2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirilmesi .....                                | 49 |
| 3.2.4. İşveren ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu .....                                      | 50 |
| 3.2.4.1. İşverenin Sorumluluğu .....  | 50 |
| 3.2.4.2. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu .....   | 51 |
| 3.2.5. Sigortalının Kendi Kusurundan Dolayı Sorumluluğu.....                              | 52 |
| 3.2.6. Sigortalıların Süresinde Kuruma Bildirilmemesinden Doğan Sorumluluk .....          | 53 |
| 3.3. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE TAZMİNAT SORUMLULUKLARI.....                | 54 |
| 3.3.1. Tazminat.....  | 54 |
| 3.3.1.1. Sorumluluk ve Tazminat .....   | 54 |
| 3.3.1.2. Manevi Tazminat.....   | 55 |
| 3.4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE TÜRK CEZA KANUNU KAPSAMINDA SORUMLULUK..... | 55 |
| 4. ÖRNEK UYGULAMA VE MALİYETLER .....   | 57 |
| 4.1. KAZAYA İLİŞKİN BİLGİLER .....  | 57 |
| 4.3. KAZANIN SGK ve HUKUKİ AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ....                                   | 60 |
| 4.3. KAZANIN İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ                                     | 63 |
| 4.4. KAZANIN DOLAYLI MALİYETLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ .....                         | 70 |
| 5. SONUÇ ve ÖNERİLER .....  | 71 |
| 5.1. SONUÇ ve ÖNERİ 1 .....   | 71 |
| 5.2. SONUÇ ve ÖNERİ 2 .....   | 72 |
| 5.3. SONUÇ ve ÖNERİ 3 .....   | 73 |
| 5.4. SONUÇ OLARAK .....   | 77 |
| KAYNAKÇA .....  | 78 |

## TABLO LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 1.</b> İşyerlerinde Çalıştırılması Gereken Doktor ve Uzman Süreleri.....              | 9  |
| <b>Tablo 2.</b> İSG Destek Ekipleri.....   | 10 |
| <b>Tablo 3.</b> İş Kazasının Geç Bildirilmesi Halinde 2019 Yılına Ait İdari Para Cezaları..... | 32 |
| <b>Tablo 4.</b> Türkiye' de Meslek Hastalıkları Sınıflandırılması.....                         | 35 |
| <b>Tablo 5.</b> Kaza Tarafları Hakkında Bilgiler .....   | 58 |
| <b>Tablo 6.</b> Kazaya Karışan Kişiler Hakkında Bilgiler .....                                 | 58 |
| <b>Tablo 7.</b> İşveren Tarafından Karşılancak Ödemeler .....                                  | 62 |
| <b>Tablo 8.</b> 2013 Yılı İSG Maliyet ve Ceza Hesaplamaları .....                              | 65 |
| <b>Tablo 9.</b> 2013 Yılı Kişisel Koruyucu Donanım Maliyet Hesaplaması .....                   | 67 |
| <b>Tablo 10.</b> 2019 Yılı İSG Maliyet ve Ceza Hesapları .....                                 | 68 |

## ŞEKİL LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Şekil 1. Ülkemizdeki Sosyal Sigorta Kolları.....          | 20 |
| Şekil 2. Yıllara Göre İş Kazasında Ölen Kişi Sayısı ..... | 74 |

## KISALTMALAR

|                |  |
|----------------|--|
| <b>A.Ş.</b>    | Anonim Şirket  |
| <b>BAĞ-KUR</b> | Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu |
| <b>C.D.</b>    | Ceza Dairesi   |
| <b>EEC</b>     | Avrupa Ekonomik Topluluğu  |
| <b>HMK</b>     | Hukuk Muhakemeleri Kanunu  |
| <b>HUMK</b>    | Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu  |
| <b>İLO</b>     | Uluslararası Çalışma Örgütü  |
| <b>İPC</b>     | İdari Para Cezası  |
| <b>İSG</b>     | İş Sağlığı ve Güvenliği  |
| <b>İSGB</b>    | İş Sağlığı ve Güvenliği Brimi  |
| <b>KKD</b>     | Kişisel Koruyucu Donanım   |
| <b>LTD</b>     | Limited  |
| <b>md.</b>     | Madde  |
| <b>OYAK</b>    | Ordu Yardımlaşma Kurumu  |
| <b>PEK</b>     | Prime Esas Kazanç  |
| <b>PMF</b>     | Peşin Sermaye Değeri Ve Yaşam Tablosu                                      |
| <b>PTT</b>     | Posta ve Telgraf Teşkilatı   |
| <b>SGK</b>     | Sosyal Güvenlik Kurumu   |
| <b>syf.</b>    | Sayfa  |
| <b>ŞTİ</b>     | Şirketi  |
| <b>TBK</b>     | Türk Borçlar Kanunu  |
| <b>TBMM</b>    | Türkiye Büyük Millet Meclisi   |
| <b>TC</b>      | Türkiye Cumhuriyeti  |
| <b>TCK</b>     | Türk Ceza Kanunu   |
| <b>TMK</b>     | Türk Medeni Kanunu   |
| <b>TS EN</b>   | Türk Standartları Avrupa Normları  |
| <b>TSK</b>     | Türk Silahlı Kuvvetleri  |
| <b>WHO</b>     | Dünya Sağlık Örgütü  |

## GİRİŞ

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğine gerekli önemin verilmemesi ve bilinçlendirmenin yeterli düzeye ulaşmaması üzerine düşülmesi gereken önemli bir konudur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana geldikten sonraki neticelerine katlanmak yerine ortaya çıkmaması için yararlanılacak çözüm ve bunlara dayalı maliyetlerin çok daha hesaplı ve insani bir yaklaşım olduğu açıklanmaktadır.

Yaşamımızın idame ettirilmesine dayalı kazanç sağlanırken öte taraftan bu kazanç için birçok insan hemen hemen her gün hayatını riske etmektedir. Tüm bu riskleri ortadan kaldırmak %100 mümkün değilken, ortaya çıkmasını engellemek ve etkilerini azaltma oranı oldukça mümkündür. Bu yönde eğilim göstermek ise kazanılacak bilinç ile sağlanır. Buna karşılık gelişen bilgi, teknoloji ve sanayileşme ile toplumların refah düzeyi artarken, iş hayatı ve güvenliği adına atılan adımlar değersiz kalmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği adına yazılan raporlar, çıkarılan yasalar ve yönetmelikler, yayınlanan bildirimler, düzenlenen kongre ve toplantılar bu bilincin kazanılmasına yönelik dikkat çekme ve geliştirme eylemleridir. Tüm bu ekonomik kazancı adına çalışan her bireyin sağlığına zarar verebilecek etmenlerin önceden belirlenip ortadan kaldırılması veya etkilerini azaltma çabaları, insan onuruna ve hayatına verilen değer için ideal olan rahat ve güvenli çalışma hayatının sağlanabileceği, insanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının korunabileceği savaşıdır.

Bu çalışmanın kapsamı iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınmasındaki engellerden biri olan maddi sorumluluk yükünün üç yönüyle ele alınmasından oluşur. Yük algısının yerini bir takım bilimsel araştırma ve veriler ışığında avantaj algısının alması hedeflenmiştir. Bu bağlamda 1. bölümde iş güvenliği ve sağlığının genel çerçevesi ve hakkında edinilmesi gereken genel bilgiler açıklanmış, işverenler açısından iş kazaları ve risklerinin yasal yaptırımları, sorumlulukları ve maliyetleri göz önüne alınmıştır. 2. bölümde ise idare sıfatıyla karşımıza çıkan Sosyal Güvenlik Kurumu yaptırımları ve iş kazası veya meslek hastalığı sonrası meydana gelen

sorumluluk ve maddi yükler açıklanmış, 3. bölüm de iş kazaları neticesinde oluşan hukuki işlemler ve bunların oluşturduğu maddi sorumluluklardan bahsedilmiştir. Uygulamalı örnek ile karşılaşılan maliyetler hesaplanmış ve maliyet risk karşılaştırılmasıyla sonuca varılmıştır.

## 1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ MALİYETLERİ

### 1.1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ TANIMI

İSG kısaltmasıyla yoğun olarak kullanılan iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı; *“işyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır”* olarak açıklanabilir.<sup>1</sup>

İLO (International Labour Organization) ya göre iş sağlığının tanımı ise; *“Bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üstün düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır.”*<sup>2</sup>

### 1.2. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ’NİN AMACI

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçları; çalışanları korumak, işletme güvenliğini sağlamak ve üretim güvenliğini sağlamak olarak sıralanmaktadır.

Çalışanları korumak; iş sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının asıl amacını oluşturur. Çalışanları çalışma ortamının olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarına imkân sağlamak, bir diğer ifadeyle çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlamaktır.<sup>3</sup>

Üretim güvenliğini sağlamak; bir iş yerinde önemli olan üretim ve hizmet sunumu güvenliğini sağlanması ve ekonomik verimin artmasıdır. İşyerinde çalışan işçilerin dış etkilerden korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu görülen iş

<sup>1</sup>İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir?, <http://www.ozdenosgb.com/is-sagligi-ve-guvenligi> (02.03.2019)

<sup>2</sup>ÇASGEM, **İş Sağlığı Ve Güvenliği İlo Standartları**, 2018, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/yayinlar/582/dosya-582-4752.pdf>, (30.06.2019)

<sup>3</sup>Birinci Oturumunda İş Sağlığıyla İlgili Ortak ILO-WHO Komitesi (1950) tarafından kabul edilen ve 12. Oturumunda (1995) revize edilen kapsamlı tanıma göre; Bkz. [www.ilo.org/safework](http://www.ilo.org/safework). (20.06.2019)

gücü ve iş günü kayıpları azalacak, bununla beraber üretim korunaklı hale gelecek ve daha güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği motivasyon ile iş ve iş ortamında etkinlik düzeyinde artış olacaktır.<sup>4</sup>

İşletme güvenliğini sağlamak; işyerinde alınacak önlemler ile, iş kazalarından veya riskli ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı oluşabilecek makine-ekipmanın devre dışı kalması, parlama-patlama olayları ve yangın gibi işletme açısından riskli ve tehlikeli durumlar ortadan kaldırılması ile işletme güvenliği sağlanması amacındır.<sup>5</sup>

### 1.3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Eski çağlardan bu yana işçi ve iş yeri kavramı vardır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği sanayi devrimiyle beraber gelişen iş çeşitlilikleri ve bunların etkileri sebebiyle büyük önem kazanmaya başlamıştır. Sosyal devlet kavramının yaygınlaşmasıyla da bu alandaki çalışmalar ve düzenlemeler de artmıştır.

Yazılı kaynaklara göre, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin ilk uygulamalar; M.Ö.460-370 yıllarındaki Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmalar ile başlamıştır. Sonrasında Paracelsus, Georgius Agricola, Bernardino Ramazzini gibi bir çok bilim adamını çalışmaları ile bu konuda ki bilinç artmış ve gelişmeler daha bilimsel düzeyde olmaya başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) olgusu, Avrupa Birliği içerisinde de, 1980'li yıllardan itibaren ağırlıkla ele alınmaya başlanmıştır. Özellikle, 1989 yılında çıkarılan 89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi, iş sağlığı ve güvenliği alanında çerçeve direktif olarak kabul edilmiş ve daha sonra bu çerçeve direktife dayanarak çok sayıda bireysel direktif çıkarılmıştır.<sup>6</sup>

Günümüzde WHO ( World Health Organization) ve İLO (International Labour Organization) gibi kuruluşlar İş sağlığı ve güvenliğinin önemini vurgulamakta ve sürekli olarak gelişimi sağlamaktadırlar.

---

<sup>4</sup> SERİN GÜNGÖR ve TURHAN ÇUHADAR, "İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi", **SDU Teknik Bilimler Dergisi**, cilt No:5, Sayı: 2, 2015, syf.44-59

<sup>5</sup> ERKAN RAMİZ, **Solventler Ve İşçi Sağlığı Boya İşlerinde İş Güvenliği**, Ankara, 1995, syf.4

<sup>6</sup> İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi  
<https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/departman/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfaları/issagligi/ISGtarihiGelistirimi.pdf>, (03.03.2019)

#### 1.4. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

Birçok konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda da ülkemiz Avrupa’nın çok gerisinde kalmıştır. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu öncesinde bu konudaki çalışmalar OHSAS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi<sup>7</sup> ile yürütülmekteydi. Ülkemiz insanların iş ekipman ve kıyafetlerine yönelik algısı çok farklıydı. İş ayakkabısı , iş kıyafeti , iş ekipmanları denilince akıllara eskimiş ve günlük sosyal hayatlarında kullanmadıkları ayakkabı (spor, kundra vb.) , pantolon (kumaş , kot vb.) ve kışlık tekstil eldivenler gelirdi.

6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Sonrasında gelen yasal zorunluluklar ve denetimlerle birlikte iş yerleri çalışanlarına çelik burunlu iş ayakkabısı, baret, reflektif yelek, iş eldivenleri, kaynak tulumları vb. ekipmanların kullanımı yaygınlaşmaya başlamıştır. İş yerlerinde iş güvenliği eğitimi adı altında; iş yeri hijyeni, biyolojik etmenler, kimyasal etmenler, yangından korunma, ilk yardım gibi birçok eğitim verilmektedir. Bu eğitimler sonucunda çalışanlar bilinçlenmekte ve yaptıklarının sonuçlarının neler olduğunu görebilmektedirler. Özellikle daha önce yaşanan iş kazalarının videoları ve kazanın sonucunda oluşan yaralanmaların çalışanlara gösterilmesi büyük etki oluşturmaktadır.<sup>8</sup>

Tüm bu eğitimler, denetimler ve takipler sonucu ülkemiz çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği bilinci büyük ölçüde yükselmiştir ama yeterli değildir. Eğitimciler ve yetkililer, çalışanların iş ayakkabısı denilince akıllarına çelik burunlu iş ayakkabısı gelmesine sevinirken İngiltere, Almanya ve birçok Avrupa ülkesinde çalışanlar kendi iş ekipmanlarını kendileri seçmekte ve almaktadır.<sup>9</sup> Ekipmanlarında eksiklik olduğunda iş yeri sahibine gidip ekipmanları olmadıklarını söylemek yerine bir mağazaya gidip kendi ekipmanlarını seçip alabilecek bilince sahiptirler. Çalışanlar kendilerine verdikleri değer ölçüsünde kaliteli ve işe en uygun ekipman temini yapmaktalar hatta iş ortamında tehlikeli bir durum varsa işi durdurarak gerekli birim sorumlularına haber vermektedirler.

<sup>7</sup> İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. 30. Yıl Armağanı. Ankara. 2006.

<sup>8</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu. 1. Basım. 2017

<sup>9</sup> ULU, Onur. “Almanya’da İş Güvenliği Sistemi, İnşaat Kazaları, Alınan Önlemler Ve Türkiye İle Karşılaştırılması”, 2005. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. <https://polen.itu.edu.tr/xmlui/handle/11527/12009> (20.05.2019).

## 1.5. MEVZUAT ve YÖNETMELİKLER

### 1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri ve Tanımlar

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak birçok yönetmelik ve kanun bulunmaktadır. Kanun olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 numaralı İş Kanunu ve 5510 numaralı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu vardır. Bu üç kanun iş sağlığı ve güvenliğini doğrudan ilgilendirir.

İş sağlığı ve güvenliğini doğrudan ilgilendiren 110<sup>10</sup> tane de yönetmelik vardır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

- Binaların yangından korunması yönetmeliği,
- Alt işverenlik yönetmeliği,
- Asbest ile çalışma yönetmeliği,
- Basınçlı kaplar yönetmeliği,
- Çalışanların gürültüden korunması yönetmeliği,
- Çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı oranı tespit işlemleri yönetmeliği,
- Çocuk ve genç işçi yönetmeliği,
- Elektrik iç tesisleri yönetmeliği,
- Fazla sürelerle çalışma yönetmeliği,
- Hazırlama tamamlama ve temizleme yönetmeliği,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkında yönetmelik,
- Büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması hakkında yönetmelik,
- Biyolojik etkenlere maruziyet risklerinin önlenmesi hakkında yönetmelik,
- İşyerlerinde işin durdurulmasına dair yönetmelik, kanserojen veya mutajen maddelerle çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında yönetmelik,
- Patlayıcı ortamlardan çalışanların korunması gibi yönetmelikler,

---

<sup>10</sup> Yönetmelikler, <https://www.bilgit.com/yonetmelikler.html> , (06.03.2019).

- Elektrik tesislerinde topraklamalar yönetmeliği,
- Elektrik kuvvetli akım tesisleri yönetmeliği,
- Çalışanların titreşimle ilgili risklerden korunmalarına dair yönetmelik,
- Asansör işletme, bakım ve periyodik kontrol yönetmeliği.

## **1.5.2. Yönetmeliklere Göre Tanımlar**

### **1.5.2.1. İşçi ve İşveren Tanımı**

4857 sayılı iş kanununa göre işveren ve işçi tanımı şu şekildedir;

*“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.”<sup>11</sup>*

### **1.5.2.2. İşveren vekili**

4857 sayılı iş kanununa göre işveren vekili tanımı şu şekildedir;

*“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”<sup>12</sup>*

### **1.5.2.3. Alt işveren**

4857 sayılı iş kanununa göre işveren-alt işveren ilişkisi şu şekilde tanımlanmıştır; *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanun’dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”<sup>13</sup>*

<sup>11</sup> T.C. Resmi Gazete, 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003, md.2.

<sup>12</sup> T.C. Resmi Gazete, 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003, md.2.

<sup>13</sup> T.C. Resmi Gazete, 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003, md.2.

#### **1.5.2.4. İşyeri**

4857 sayılı İş Kanunu'nda işyerinin tanımı; “işveren tarafından mal ve hizmet üretmek için maddi olan ve olmayan unsurların bir araya getirilerek işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. İş yerinin sınırlarının belirlenmesinde veyahut bir eklentinin işyeri sayılıp sayılmaması için amaçta birlik ve yönetimde birlik ilkeleri dikkate alınır.”<sup>14</sup> şeklindedir.

#### **1.5.3. İşverenlerin Yükümlülükleri**

İş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını engellemek için bu konuda işverenin alması gereken önlem ve yapacakları 6331 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun ile düzenlenen bu yükümlülükler; önlem alma, denetleme, bilgilendirme ve eğitim, örgütlenmedir.<sup>15</sup> İşveren bazı durumlarda tüm bunları eksiksiz yerine getirirse de kaçınılmazlık durumu söz konusu olabilmektedir. Burada işverenin kusursuz sorumluluğu bulunmaktadır. Ayrıca tüm bunların yanında 4857 sayılı İş kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda da düzenleyici hükümler bulunmaktadır.

**İSG Konusunda Her Türlü Önlem Alma Yükümlülüğü:** İşverene, İş sağlığı ve güvenliği için işçisinin her türlü gerekli ekipman ihtiyaçlarını temin etmeli, değişebilir durumlara göre sağlık ve güvenlik önlemlerini uyarlamalı, işyerinde İSG uzmanı ve doktor bulundurmalı veya bu hizmeti yerine getiren bir iş sağlığı ve güvenliği firması ile anlaşmalı olarak çalışmalı, olası bir kaza anında olaya sağlıklı müdahale edilebilmesi için acil durum planı olmalı, iş kazalarının kayıtlarını tutarak resmi kurumlara bildirmek gibi benzeri yükümlülükler yüklemiştir.<sup>16</sup>

**Denetleme Yükümlülüğü:** Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusu gerek işverenler gerek ise işçiler nezdinde bilinci henüz oturmamış çok ciddi bir sorundur. Dolayısı ile bu durumun somut varlığı yapılan denetimlerin güvenilirliğine gölge düşürmektedir. Çünkü alınan önlemlerin denetimi çoğunlukla evrak boyutunda kalabilmektedir. Söz konusu denetime ne kadar uyum sağlandığı, yerine getirildiğinin

<sup>14</sup> T.C. Resmi Gazete, 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003, md.2.

<sup>15</sup> T.C. Resmi Gazete, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012, md.4.

<sup>16</sup> T.C. Resmi Gazete, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012, md.6.

tespit edilebilmesi işverene yüklenmiştir. Bazı durumlarda işveren bu yükümlülüğü işçiyi haklı sebeple fesih ile işten çıkarmak için kötü niyetle de kullanabilmektedir.

**Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü:** Kanunlar ne kadar iyi olursa olsun, iş sağlığı ve güvenliği bilinci tam oluşmadığından uygulamada bir takım sorunlar devam etmektedir. Kanunların eksiksiz ve tam olarak uygulanabilmesi için işçilere eğitim verilmesi gerekmektedir. Böylelikle konu ile ilgili bilgilendirilen personelin olası iş kazası ve meslek hastalıkları durumunda kusurları oranında hak talep edeceklerini öğrenmiş olmaları, onları daha dikkatli olmaya yönlendirecektir.

**Örgütlenme Yükümlülüğü:** İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde işçinin sağlığı ve güvenliği söz konusu olduğu için işveren ve işçinin birlikte hareket etmesi gerekmektedir. Bu birliktelik tamamen faydalı olup tecrübelerin aktarılmasıyla daha etkili önlemler alınmasını sağlayabilir. Örgütlü olarak işçilerin hareket etmesi halinde iş güvenliği ve eğitiminin önemi personel tarafından hızlıca kavranacaktır.

#### **1.5.4. Çalışan Yükümlülükleri**

6331 sayılı kanununun 19. Maddesine 2. bendine göre; *“Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır;*

- a) *Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.*
- b) *İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.*
- c) *Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.*
- d) *Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.”<sup>17</sup>*

---

<sup>17</sup> T.C Resmi Gazete, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, 30.06.2012, md.19.

İşyerindeki esas işin amacına uygun bulunan makine ve teçhizatı, tüm taşıma ekipmanları ve eklentilerini talimatlarında belirtildiği gibi güvenli kullanmak, bunlara ait güvenlik teçhizatlarını çıkarmamak, meydana gelen hasar ve aksaklık durumlarını yetkiliye bildirerek çalışmayı durdurmak yine çalışan yükümlülükleri arasındadır.

## 1.6. İŞVERENLERİN ORTALAMA İSG MALİYETLERİ

### 1.6.1. Resmi Zorunluluklardan Kaynaklanan Maliyetler

Yönetmelik kapsamında firmaların yapmak zorunda olduğu hususlardan kaynaklı maliyetlerdir. Örneğin; firmanın İSG hizmeti alması, yasal sayılarda İlk yardımcı ve yangın personeli bundurması, periyodik sağlık taraması, periyodik ortam ölçümleri gibi.

**Tablo 1. İşyerlerinde Çalıştırılması Gereken Doktor ve Uzman Süreleri**

|                      | Az Tehlikeli<br>(dk/kişi) | Tehlikeli<br>(dk/kişi) | Çok Tehlikeli<br>(dk/kişi) |
|----------------------|---------------------------|------------------------|----------------------------|
| Doktor <sup>18</sup> | 5                         | 10                     | 15                         |
| Uzman <sup>19</sup>  | 10                        | 20                     | 40                         |

Diğer Sağlık personeli için sadece çok tehlikeli sınıfta bulunan firmalar için 10-49 çalışan arasında bulunan işletmelere 10 Dk/kişi, 50-249 çalışan bulunan işletmelerde 15 Dk/kişi, 250 çalışan üstü bulunan işletmelerde 20 Dk/kişi olarak görevlendirme yapılır.<sup>20</sup>

Firmaların personel sayılarına göre bünyelerinde bulundurması gereken ilk yardımcı, yangınla mücadele, kurtarma, arama ve tahliye ekibi personeli sayıları aşağıdaki gibidir.

<sup>18</sup> T.C Resmi Gazete, İş Yeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 18.12.2014, md.6

<sup>19</sup> T.C Resmi Gazete, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 30.04.2015, md.6

<sup>20</sup> T.C Resmi Gazete, İş Yeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 18.12.2014, md.6

**Tablo 2. İSG Destek Ekipleri<sup>21</sup>**

| Destek Elamanı    | İşyeri Tehlike Sınıfı |               |               | 50 den fazla personel çalıştıran her türlü işyerinde alt limit |               |
|-------------------|-----------------------|---------------|---------------|--|---------------|
|                   | Az Tehlikeli          | Tehlikeli     | Çok Tehlikeli |  |               |
| Arama ve Kurtarma | 1/50 personel         | 1/40 personel | 1/30 personel | Arama ve Kurtarma ekibi  | asgari 3 kişi |
| Koruma            |                       |               |               | Koruma (Arama ve tahliye) ekibi                                | asgari 2 kişi |
| Söndürme          | 1/50 personel         | 1/40 personel | 1/30 personel | Yangınla mücadele ekibi  | asgari 3 kişi |
| İlk Yardım        | 1/20 personel         | 1/10 personel | 1/10 personel | İlk yardım ekibi   | asgari 2 kişi |

Kaynak : T.C Resmi Gazete, **İş Yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik**, 13.06.2013, md.11

Örneğin 50 kişi çalıştıran çok tehlikeli bir firma ;

Kurtarma; 3 personel

Arama ve tahliye; 2 Personel

Yangınla mücadele; 3 personel

İlk yardım; 3 personel bulundurmalıdır.

Bu personellere ilgili alanlarda eğitim aldırılması gereklidir. İlk yardım eğitimi alacak personel sayısı 3 ve kurtarma personeli 3 olmak üzere 6 personel İstanbul bölgesi için 350,00 TL/kişi<sup>22</sup> olarak düşünüldüğünde 2.100,00 TL olarak hesaplanabilir. Yangınla mücadele için eğitim alacak 3 personel ve kurtarma ekibi için 3 personel olmak üzere toplam 6 personel; İstanbul bölgesi için 100,00 TL/kişi<sup>23</sup> olarak düşünüldüğünde 600,00 TL olarak hesaplanır. Diğer ekip üyelerinin eğitimini isg uzmanı tarafından tamamlanır.

Periyodik sağlık taraması tehlike sınıfına göre az tehlikeli sınıfta bulunan işletmelerde en çok 5 yılda 1, tehlikeli sınıfta bulunan işletmede en çok 3 yılda 1, çok tehlikeli sınıfta bulunan işletmelerde en çok yılda 1 tekrarlanmak zorundadır.<sup>24</sup> Bu

<sup>21</sup> T.C Resmi Gazete, **İş Yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik**, 13.06.2013, md.11

<sup>22</sup> T.C. İstanbul Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü Ücret Tespit Formu, <https://dosyaism.saglik.gov.tr/Eklenti/63997,2019-yili-ucret-tespit-komisyonu-kararlaripdf.pdf?0>, 30.04.2019.

<sup>23</sup> İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü, <https://www.ibb.istanbul/Uploads/2019/1/ITFAIYE-DESTEK-HIZMETLERI-MuDuRLuGu.pdf>, 30.04.2019.

<sup>24</sup> T.C Resmi Gazete, **İş Yeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**, 18.12.2014, md.4/3.

taramalarda asgari düzeyde test yaptırılmalı; odio (işitme), ekg(Elektrokardiyogram) , sft (solunum fonksiyon testi) ,ac (akciğer grafisi), hmg (hemogram) bu testlerin ortalama kişi başı maliyeti 60,00 TL/Kişi<sup>25</sup> olarak hesaplandığında 3.000,00 TL maliyet oluşmaktadır.

Toplamda 50 kişilik firmamız için 5.700 TL ücret ile 3 yıllık kapsamlı koruma sağlanmaktadır.

### **1.6.2. Risk Analizi Sonrası Meydana Gelen Gereklilikler Ve Maliyetler**

Risk analizi, işletmelerin yapısına ve iş akışına göre değişkenlik gösteren, bir iş kazasına sebep olabilecek potansiyel etkenlerin irdelenip tanımlanması ve bunların değerlendirilmesidir. <sup>26</sup> Bu değerlendirmeler neticesinde de ortaya çıkabilecek risklere karşı önlem alma maliyetleri de doğmaktadır.

#### ***1.6.2.1. Yasal İşyeri Hekimi Ve İş Güvenliği Uzmanı Danışmanlığından Kaynaklı İşveren Maliyeti ve Gereklilikleri***

İşyerleri mevzuatta belirtilen yükümlülükler neticesinde gerekli birimleri kurmak, işyeri hekimi ve uzmanının onaylı deftere yazdığı tespitleri dikkate almak mecburiyetindedir.

İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimi (İSGB): İşyerinde iş güvenliği ve sağlığı hizmetlerini yürütmek, güvenli çalışma ortamını sağlamak, işverene görüş bildirmek, işçi için yasal hak ve sorumluluk bilincini yerleştirmek üzere kurulan, gerekli ekipman ve bilinçli personele sahip olan işyerinin birimi ifade eder.<sup>27</sup> Birimin gerekli gördüğü şartları sağlamak ve yerine getirmek yine işverenin sorumluluğundadır. Bunlar; maddi yükümlülükler olabileceği gibi, maddi sonucu olmayan bilinçlendirici hizmetlerde olabilir.

Onaylı defter / Tespit ve Öneri Defteri: İşyeri doktoru ve iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenen uygunsuzluklar ve öneriler ile önemli görülen diğer gerekliliklerin yazıldığı, noter tasdikli veya bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl ve İlçe

<sup>25</sup> Açıklama; Piyasa araştırması ile 3 firma fiyatı ortalaması alınmıştır.

<sup>26</sup> Risk Analizi Nedir?, <https://www.taksimosgb.net/risk-analizi-nedir/> (20.06.2019)

<sup>27</sup> T.C Resmi Gazete, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği**, 27.11.2010, md.4-ç.

Müdürlüklerinden onaylı ve sayfaları bir asıl iki kopyadan oluşan ve her işletmenin kendine özel olan defteri ifade eder.<sup>28</sup>

Defter iş güvenliği uzmanı, işyeri doktoru ve işveren tarafından birlikte olabileceği gibi ayrı ayrı da imzalanır. İşverence deftere yazılan hususlar dikkate alınmalıdır, kendisi imzalamasa dahi yazılanlardan sorumludur.

Onaylı defterin asıl sureti işverende kalmak kaydıyla diğer otokopileri iş güvenliği uzmanı ve işyeri doktoru tarafından muhafaza edilir. Defterin imzalanması ve düzenli doldurulmasından işveren sorumludur. Yetkili iş müfettişleri tarafından her talep edildiğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır. Defterin saklanma süresi 15 yıldır, diğer özel halleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun kapsamındaki mevzuatlarda yer almaktadır.<sup>29</sup>

**İş Güvenliği Uzmanı:** İşyeri, iş ve işçi sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere tehlike sınıfına göre ayırt edilen iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında aynı görevde belirli sürelerle çalışma hayatını denetleyen müfettişler ve mimarlık, mühendislik eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik fakülte (fizik, kimya, biyoloji, isg) mezuniyeti olan Devlet ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında risk değerlendirmesi yapmak, çalışma ortamını güvenli hale getirmek ve gerekli konularda işverene danışmanlık yapmak üzere bakanlıkça düzenlenen gerekli eğitimleri tamamlayarak başarılı olmuş kişiyi ifade eder.<sup>30</sup> İşyerinde ve çalışma alanında ticari faaliyet gerçekleşirken, güvenli iş akışı oluşturabilmek için işverene gerekli tedbirlerin alınması yönünde sorumluluk ve bunlara dayalı maliyetler çıkarabilmektedirler.

**İşyeri Hekimi:** İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere tıp fakültesi mezunu, Bakanlıkça düzenlenen işyeri hekimliği eğitimlerine katılıp başarılı olmuş, tehlike sınıfına göre periyodik olarak düzenlenen sağlık taramalarını gerçekleştiren, asıl

---

<sup>28</sup> T.C Resmi Gazate, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği**, 27.11.2010, md.4-e.

<sup>29</sup> T.C Resmi Gazate, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği**, 27.11.2010, md.7.

<sup>30</sup> T.C Resmi Gazate, **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**, 30.04.2015, md.9.

işin yapısına göre tetkik çeşitlerini belirleyen, personele gerekli eğitimleri veren işyeri hekimi belgesine sahip hekimi ifade eder.<sup>31</sup>

İş yeri hekimi çalıştığı işyerinin değişen şartlarına uyum sağlamak amacıyla işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen azami tarama periyot düzeninde yapılan 5 li taramalara ek tarama isteyebilir. Personelin asıl iş yada yardımcı işlerde çalıştırılmasına uygun görmediği durumlarda personelin daha hafif işlerde çalıştırılmasını isteyebilir vb. durumları iş yeri onaylı deftere yazarak danışmanlık görevi üzerinde işverene ek maliyet çıkarabilecek sorumluluklar yükleyebilir.

#### **1.6.2.2. Yönetmeliklerden Kaynaklı Maliyet Ve Yükümlülükler**

Yönetmelik yükümlülüğü iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin risk değerlendirmesinde belirtilen iş yeri ortam ve şartlarına göre değişkenlik göstermektedir. Yasal yükümlülük maddeleri çalışan sayısına göre, işyeri ortamına göre, asıl işe göre ve yapılan yardımcı işlere göre değişkenlik gösterebilmektedir.

### **1.7. İSG DEN KAYNAKLI YAPTIRIMLAR ve İDARİ PARA CEZALARI**

6331 sayılı Kanun işverenlere İSG kurallarına uymadıkları yeteri kadar önem vermediklerinde haklarında uygulanacak olan yükümlülüklerin bazılarında şöyle bahsedilebilir;

- 6331 sayılı Kanununun 4.maddesini ihlal ettiğinde yani işveren alınması gereken her türlü önlemi almadığı zaman her bir yükümlülük için ayrı ayrı idari para cezası öngörülmüştür.
- İşveren tarafından işyerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili olarak alınan önlemlerin denetlenmemesi durumunda idari para cezası öngörülmüştür.
- İş yeri güvenliği uzmanı ve işyeri doktoru bulundurmayan, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene, görevlendirmedeği her kişi için idari para cezası uygulanacak olup ayrıca görevlendirmemenin devam ettiği her ay ve her yetkili kişi için idari para cezası uygulanmaya devam edecektir.

---

<sup>31</sup> T.C Resmi Gazete, **İş Yeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**, 18.12.2014, md.4/3.

- İşyeri güvenliği uzmanı, işyeri doktoru ve görevli sağlık personeli için gerekli ekipmanlar sağlanmazsa, işlerini yürütürken kolaylıklar sağlanmazsa, her bir ihlal için idari para cezası uygulanacaktır.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütenler arasında örgütlenme sağlanamaz ise idari para cezası uygun görülmüştür.
- İşveren görevlendirdiği yada iş sağlığı ve güvenliği hizmeti aldığı kişilerden kendisine yapılan uyarı ve talimatları yerine getirmez ise idari para cezası uygulanacaktır.
- İşveren görevlendirdiği kişileri, İSG hizmeti satın aldığı kişileri, başka işyerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG konusunda bilgilendirmez ise ,
- İşveren iş sağlığı ve güvenliği personelinin yetkilerini kısıtlar ise,
- İş sağlığı ve güvenliği birimi kurulmaz ise idari para cezası uygulanır.
- İşveren acil durumlarda yapılması gerekenleri yapmaz ise (acil durum belirlenmesi, planlama yapılması, tedbirlerin alınması, ekipmanların hazır edilmesi v.b.) , işin durdurulması gerekirken durdurmaz devam ettirirse, tahliye edilmesi gereken personelin tahliye edilmesine izin vermez ise yine bu ve benzeri durumlarda idari para cezası uygulanır.
- İş kazaları 3 iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmez ise,
- İşveren iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutmaz, raporlarını hazırlamaz ise idari para cezası uygulanır.
- Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak, tehlikeli yada çok ağır tehlikeli işlerde çalışan personele sağlık raporu aldırılmadıysa yada aldırılmıyorsa,
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirilmiyorsa,
- Çalışanlar için temsilci atamama ve böylelikle çalışanların temsilci aracılığıyla iletebilecekleri hak taleplerinin iletilmemesi durumunda yine idari para cezası uygulanır.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde yer alan hükümleri ihlal eden işverene her bir ihlal için idari para cezası uygulanacaktır.
- İşin durdurulması durumunda personeli için ödeme yapmayan yada ikame etmeyen işverene idari para cezası uygulanır. Ayrıca işin durdurulmasından sonra

Bakanlıkça izin almadığı halde işe devam eden işverene idari para cezası uygulanır.

- Büyük kaza önleme politikası hazırlamayan işveren hakkında,
- Yeraltı maden işlerinde çalışan personeller için gerekli giriş çıkış, gaz ölçüm, sığınma odaları v.b. önlemleri almayan işveren hakkında idari para cezası uygulanır.

Yukarıda ilgili kanun maddesinden alıntılar yaparak açıklanan idari para cezaları dikkatle incelendiğinde işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki her bir ihlal hareketine ayrı ayrı 6331 sayılı kanunun 26. maddesine göre idari para cezası uygulanmaktadır. İlgili kanunun hükümlerine aykırı gerçekleştirilen yada aykırı hareketin telafi edilmemesi durumunda yine idari para cezası uygulanmaktadır. Yine bahse konu kanunun 24. maddesi gereğince 4857 sayılı İş Kanunu'na göre de; iş müfettişlerine yardımcı olmamak, talep edilen belgeleri sunmamak, incelemeyi geciktirmek ve sabote etmek, şahitlerin dinlenmesine engel olmak veya yanlış bilgi vermelerinde telkinde bulunmak konularında idari para cezası kesilmesi yönünde hükümler bulunmaktadır.

6331 sayılı kanunda yer alan cezaların detaylı olarak bilgileri her yıl takvim yılı başından itibaren, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298 inci maddesi hükümlerine göre belirlenen yeniden değerlendirme oranlarına göre artırılarak yayınlanır.

## **1.8. İŞ KAZALARININ GETİRDİĞİ DİREKT ve İNDİREKT MALİYETLER**

### **1.8.1. Direkt (Doğrudan/Dolaysız) Maliyetler**

Direkt maliyet, hesaplanabilmesi belirli parametrelere bağlı olan ve para ile ölçülebilen (tazminatlar, tedavi giderleri, işgünü kayıpları, hasarlı teçhizat onarımı ve yenilenmesi vb.) miktarlarını gösteren kaza sonrası oluşan maliyetleri ifade etmektedir.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> BÜTÜNER, Okan ve Derya UZUN. "İş Kazalarının Maliyetleri Ve Hesaplamaları Üzerine Bir Araştırma", [https://www.researchgate.net/publication/322337324\\_IS\\_KAZALARININ\\_MALİYETLERI\\_VE\\_HESAPLAMALARI\\_UZERINE\\_BIR\\_ARASTIRMA](https://www.researchgate.net/publication/322337324_IS_KAZALARININ_MALİYETLERI_VE_HESAPLAMALARI_UZERINE_BIR_ARASTIRMA), 22.04.2019.

Ülkemizde kaza ve meslek hastalığının tedavisi halinde ortaya çıkan maliyetler arasında aşağıda sıralananlar gösterilebilir ;

- Sağlık harcamaları,
- İş Kazası neticesinde yaşamını kaybeden işçinin yakınlarına veya sakatlanan işçiye ödenen tazminatlar,
- Açılan maddi-manevi tazminat davaları nedeniyle ödenen vekalet ücretleri ve yargılama masrafları,
- SGK'na ödenen iş kazaları ve meslek hastalıkları primleri, olası iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı işverenin hukuki sorumluluğunu teminat altına almak için ödenen işveren mali mesuliyet sigortası<sup>33</sup> veya iş bazlı All Risk sigortası primlerinin toplamıdır.

Direkt maliyetler ; Doğrudan maliyetler = iş günü kaybı x ortalama yevmiye + ödenen tazminatlar formülü ile hesaplanır. Dolaylı maliyetler ise direkt maliyetlerin 4 katıdır.<sup>34</sup>

Direkt maliyetlerin kapsamı daha belirgin ve görülebilir olması yönünden açık ve net hesaplar ortaya konulabilir.

### 1.8.2. İndirekt (Dolaylı) Maliyetler

Dolaylı maliyetler, belirli bir para miktarını ifade etmeyip çalışma ortamında meydana gelen kaza nedeniyle oluşacak potansiyel maliyetlerdir. Direkt maliyetlerde kesin sonuca yakın bir hesap yapılabilirken, dolaylı maliyetlerin hesaplanması güç ve sonuçları soyuttur, tartışılmaya açıktır.<sup>35</sup> Dolaylı maliyetlere örnek olarak;

- Kaza nedeniyle aksayan üretim, bozulan veya zarar gören stok ve hammadde maliyeti,

<sup>33</sup> İşveren Mali Sorumluluk Sigortası, <https://www.tsb.org.tr/isveren-mali-sorumluluk-sigortasi.aspx?pageID=751> (12.06.2019)

<sup>34</sup> İLO, Accident Prevention A Workers Educational Manual, 2. Basım, Genova,1986.

<sup>35</sup> TAÇKIN, Ertuğrul, Bilgin BALCI, Özlem BALCI ve Aylin YERDEN. "İş Kazalarında Mali Kayıplar", İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi. 2013, Sayı 6, sayfa aralığı 66-83. [http://www.istjss.org/resim/2013\\_winter\\_6\\_4.pdf](http://www.istjss.org/resim/2013_winter_6_4.pdf) (22.06.2019).

- Çalışmakta olan diğer personellerin kazadan dolayı korku veya psikolojik nedenlerle iş akışında meydana gelen verim kaybının maliyeti,
- Kaza geçiren çalışan ile birlikte diğer çalışanların kaza nedeniyle çalışmadıkları iş süreleri için ödenen ücretlerin maliyeti,
- Kazalı çalışan yerine alınan yeni personelin oryantasyon sürecinde oluşan verim kaybının maliyeti,
- Malzeme, teçhizat veya tesisin kaza sebebiyle hasara uğraması sonucu oluşan üretim kaybı ve bunların bakım onarım maliyeti veya yeniden edinme maliyeti,
- Kaza nedeniyle üretimde ve hizmet sunumunda oluşan kalite bozukluğu ve teslimat gecikmelerinin maliyeti,
- İş kazası geçiren işçinin geçici iş göremezlik ve malullük hallerinde yerine geçici personel yerleştirme ve iyileşip iş başı yaptıktan sonra verimliliğinin düşmesi sonucu oluşan maliyet,
- Kaza sonrası olay yerinin temizlenmesi ve toparlanması, eksik kalan işin tamamlanması maliyetleri,
- Kazanın sonrası yükümlülükleri yerine getiren, takip eden ve düzenlemeleri yapan yöneticilerin harcadığı zamanın ücretlerine yansıyan maliyeti (kaza kayıtlarının tutulması ve SGK bildirimleri, denetim süreçlerine eşlik etmede katlanılan süre maliyeti, Devlet görevlilerinin veya medya organlarının üst düzey yöneticilere kaybettirdikleri süre maliyeti vb),  
gösterebiliriz.<sup>36</sup>

Özellikle endüstriyel tesislerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda detaylı araştırmalar yapan H.W.Heinrich, direkt maliyet ile dolaylı maliyet arasındaki farkın 8 kat olduğunu ifade etmiştir.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> 2014 İş Kazalarının Maliyeti. 2014. <https://www.isguvenligi.net/2014-is-kazalarinin-maliyeti/> (23.06.2019).

<sup>37</sup> HEINRICH, Herbert William, Endüstriyel Kazalar ve İş Güvenliği, ABD Çalışma Bakanlığı Basımı, Washington, 1930.

## 2. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (İDARİ) MALİYETLERİ

### 2.1. GENEL OLARAK

Sosyal güvenlik kavramı, oldukça dinamik bir niteliğe sahiptir. Bu nitelik, sosyal korumanın amaç ve kapsamında bir genişlemeye neden olmakta ve sosyal politika ile sosyal güvenlik arasında aynı yönde bir bütünleşmeye yol açmaktadır. Ortaya çıkış sebebi sosyal risklerin sonuçlarını ve etkilerini azaltmak olan sosyal güvenlik politikaları, ekonomik ve sosyal gelişmelere koşut olarak yepyeni bir içerik ve görünüm kazanmıştır.<sup>38</sup>

Sosyal güvenliği sağlamak 1982 Anayasası'nın 60. maddesi gereği Devletin görevidir ve her vatandaş sosyal güvenlik hakkında sahiptir. Sosyal güvenlik görevinin Devlet aracılığıyla yerine getirilmesinde konumuz açısından iki önemli husus vardır. Birincisi; tarafsızlık, ikincisi de yaptırım gücüdür. İşveren-çalışan, kazazede-sorumlu bakımından kusurun ispatlanmasındaki güçlükler ve dava sürecinin uzun olması sebebiyle tespitler gerçekleşene kadar her iki tarafın da mağduriyet yaşamaması adına tarafsızca gerekli işlemleri tamamlar ve tespit tamamlandığında ise hasara sebep olan kişi nezdinde gerekli yaptırımı uygular. Aslında bu görevi itibarıyla Devlet, bir denge merkezi konumundadır.

2006 yılı öncesinde Devlet sosyal güvenliği sağlamak için birden fazla kuruluşa sahipti: SSK, Emekli Sandığı ve BAĞ-KUR. Bu üç kurum 31.05.2006 tarihinde kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında birleşip mali ve idari bakımdan özerk kabul edilip<sup>39</sup> tüzel kişilik kazanarak bu görevi yerine getirmeye devam etmektedir. Bu Kanundan kaynaklı oluşan uyuşmazlıklara iş mahkemeleri bakar.

Ayrıca ticaret odaları, sigorta şirketleri, bankalar, reasürans şirketleri, borsalar ve bunların teşkil ettikleri birliklerde çalışan personeller kurdukları kendi sandıkları ile sosyal güvenlik haklarını belirli bir dönem sağladılar. 5510 sayılı Kanunun Geçici 20. Maddesi ile bu kuruluşlarda hak sahipleri tarafından herhangi bir işleme gerek

---

<sup>38</sup> GÜZEL, Ali, Ali Rıza OKUR ve Nurşen CANİKOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 17. Basım, İstanbul, 2018, syf.5.

<sup>39</sup> ŞAKAR, Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 12. Basım, İstanbul, 2017, syf.89

kalmaksızın SGK bünyesine dahil edildiler. Bunlardan ayrı olarak 1999'da kurulan işsizlik sigortasını yürütmekle görevlendirilmiş Türkiye İş Kurumu<sup>40</sup> da bir sosyal güvenlik kuruluşu sayılabilir.<sup>41</sup>

Her ne kadar tüm sosyal güvenlik kuruluşları tek çatı altında toplanılmak istense de Amele Birliği<sup>42</sup> ve Ordu Yardımlaşma Kurumu<sup>43</sup> (OYAK) tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları olarak günümüzde faaliyet göstermektedir. Yine 07.04.2001 tarihinde yayınlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik, Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak isteğe bağlı ek bir sosyal güvenlik sağlanmak istenmiştir.

Ülkemizde mevcut sistemde sosyal sigortalar aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi sınıflanmaktadır.

---

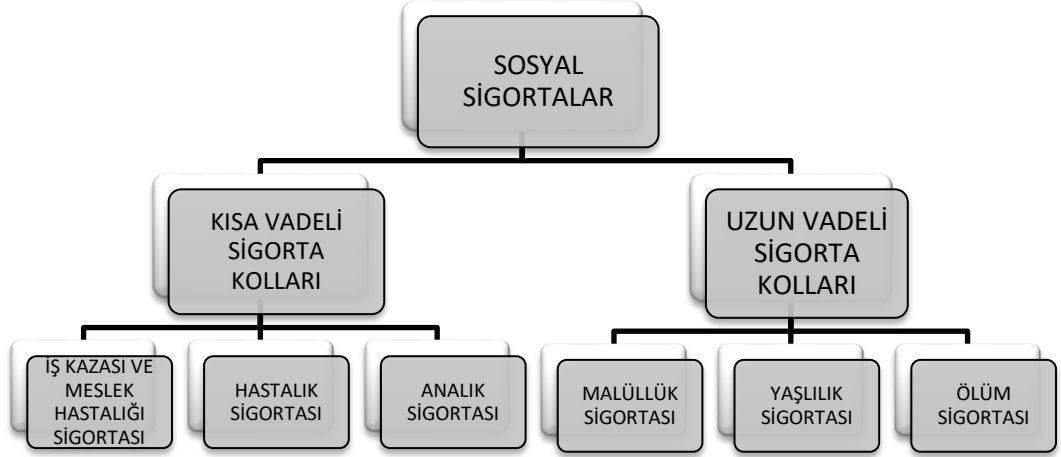
<sup>40</sup> Geniş bilgi için bkz. <https://www.iskur.gov.tr> (Erişim:05.01.2019)

<sup>41</sup> Şakar, syf.69.

<sup>42</sup> Geniş bilgi için bkz. <https://birim.ailevecalisma.gov.tr> (Erişim:05.01.2019)

<sup>43</sup> Geniş bilgi için bkz. <https://www.oyak.com.tr> (Erişim: 05.01.2019)

## Şekil 1. Ülkemizdeki Sosyal Sigorta Kolları



*Kaynak: TOPALOĞLU, Sıddık ve Faruk ÇINKI, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, 343. Yayın, Ankara, 2014, syf.24.*

## 2.2. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞI

### 2.2.1. İş Kazası Tanımı

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için şu dört şartı beraber sağlaması gerekmektedir; sigortalı olmak, kaza geçirmiş olmak, zarara uğramak ve kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunması. Bunlarla beraber kazanın meydana geldiği sırada işyerinde bulunması şartının yanında işveren tarafından görevlendirme ile de işyeri dışında görevlendirildiği sırada da geçirdiği kazalar iş kazası olarak nitelendirilmektedir.<sup>44</sup>

<sup>44</sup> KARAKAŞ, İsa, Sgk İş Mevzuatında Yükümlülükler Ve İdari Para Cezaları İle Çözüm Yolları, Ankara, 2019, syf. 18.

### **2.2.1.1. 5510 Sayılı Kanun'a Göre İş Kazası**

5510 sayılı Kanunun 13. Maddesine göre iş kazası şu şekilde tanımlanmıştır;

“ İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş sebebiyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4. Maddesinin birinci fıkrasını (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.”<sup>45</sup>

Ayrıca 5510 sayılı Kanun 01.10.2008 tarihinden itibaren 4/1B sigortalılarının da iş kazası ve meslek hastalıkları hususunda sağlanan haklar ve yardımlardan yararlanabilmelerinin yolunu açmıştır.<sup>46</sup> Böylelikle iş kazası yaşayan insanların korunma çerçevesi genişlemiştir.

Sigortalıların işyerinde ve işyerinin eklentilerinde veya işin görüldüğü yerde niteliği gereği buldukları anda meydana gelen bir olayın iş kazası sayılıp sayılmamasında diğer unsurların da varlığı şartıyla kişinin fiilen göreviyle ilgili çalışıyor olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası olarak değerlendirilirler. Örneğin; 5510 sayılı Kanun kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi sigortalının, çalıştığı fabrika bahçesindeki duvardan düşmesi, işyerinin yemekhanesinde düşmesi, fabrika

<sup>45</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006, md. 13.

<sup>46</sup> T.C. Resmi Gazete, Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği, 28.08.2008, md. 6.

bahçesinde köpek ısırması, işyerine bağlı araçla yük taşırken kaza yapması, işyeri bölümlerinde işe bağlı olmaksızın kalp krizi geçirmesi<sup>47</sup> diğer unsurların da varlığı halinde iş kazası sayılacaktır.

İşveren tarafından görevlendirilen iş nedeniyle, sigortalının yürütmekte olduğu iş sebebiyle geçirdiği kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı belirlenmesinde olayın nerede meydana geldiği gibi hususların etkisi olmayıp diğer hususların varlığı ile iş kazası sayılacaktır. Kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazanın işverenin verdiği görevle ilgili olup olmadığı, verilen görevin yapılması için gereken sürelerin içinde meydana gelip gelmediği tespit edilmelidir. Örneğin; görevlendirildiği işi icra ederken; sigortalının işverenin belirlediği alana keşfe giderken takılıp düşmesi, kendi adına çalışırken montaj için gittiği yerde merdivenden düşmesi iş kazası sayılacaktır. Yine işveren tarafından markete gönderilen personelin markette rafların devrilmesi sebebiyle yaşadığı kaza iş kazası sayılacaktır. Buna karşılık sigortalının, görevlendirme ile gittiği işyeri dışındaki işlemlerini tamamlayıp sonrasında bir kafeterya, sinema, hastane veya gece kulübünde herhangi bir nedenle geçirdiği kazalar iş kazası sayılmayacaktır.<sup>48</sup>

Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek amacıyla ayrılan sürelerde yaşadığı kazalar da iş kazası sayılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesine istinaden 1 yaşına kadar, çocuklarını emzirmeleri için belirtilen sürelerde sigortalının işveren tarafından ayrılan emzirme odasında veya çocuğun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır.<sup>49</sup> Yani kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu yaşanan kaza, çocuğun olduğu yere gidip-gelmesi sırasında geçirdiği trafik kazaları vb. olaylar iş kazası sayılmaktadır.<sup>50</sup>

Sigortalıların, işveren tarafından tahsis edilen bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen trafik kazası, araç içinde yaşanan bir olay veya tam olarak durmamış araçtan inerek düşme iş kazası sayılmaktadır. Bununla beraber araçtan indikten

<sup>47</sup> Hukuk Genel Kurulu, 13/10/2004, 2004/21-529 Esas nolu karar.

<sup>48</sup> Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 02/06/1983, 2601/3002,

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb> (31.03.2019).

<sup>49</sup> T.C. Resmi Gazete, 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003., md 74..

<sup>50</sup> SGK 2011/50 SAYILI Genelgesi, <http://www.sgk.gov.tr> (10.01.2019)

sonra karşıdan karşıya geçerken yaşanacak bir kaza o anda taşıma halinin sona ermesi sebebiyle iş kazası sayılmayacaktır.<sup>51</sup> Yine işe gidiş ve gelişlerde toplu taşıt ile ulaşım sağlandığı takdirde bu sürelerde yaşanacak kazalarda iş kazası sayılmayacaktır.

Meydana gelen olayın zamanı, şekli, yeri ve nitelikleri ile ilgili durumlar belirlenip olayın iş kazası kabul edilmesi ile kazanın sonuçları ve kazalıya etkileri ile beraber iş kazasının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için iş kazasının şartlarının yanında kaza sebebiyle sigortalının hemen veya sonrasında bedenen veya ruhen bir zarara uğraması da iş kazasının şartlarındandır. Aksi takdirde bir zarar söz konusu olmadığında iş kazasından da bahsetmek mümkün olmamakta ve bu durumdan uzmanlar ramak kala olarak bahsetmektedir.<sup>52</sup> Örneğin; üretim alanında sigortalının gıda fırınının içerisine bir ekipman düşürerek işin durmasına sebebiyet vermesi ve fırından başka kimseye herhangi bir etkinin oluşmaması halinde 5510 sayılı Kanuna göre bu durum iş kazası sayılmayacaktır. Fakat ekipman düşmesi sebebiyle fırının patlaması ve ortamda çalışanlara bedenen veya ruhen zarar vermesi halinde bu durum iş kazası sayılacaktır.

Yukarıda bahsedilen durumlarla beraber yaşanan kaza olayında, sigortalının görevi ve yaşanan kaza arasında veya yürütülmekte olan iş ile sigortalının işi sebebiyle yaşanan kaza arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır.<sup>53</sup> İlliyet bağının varlığından söz edilmediği durumlarda yine yaşanan olay iş kazası kabul edilmeyecektir. Örneğin; işverenin işe gidip gelmesi için personele tahsis ettiği araç ile sigortalının mesai saatleri dışında gezmeye giderken trafik kazası geçirmesi iş kazası sayılmayacaktır.

### **2.2.1.2. 6331 Sayılı Kanun'a Göre İş Kazası**

İş kazası; *“İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaydır.”*<sup>54</sup>

<sup>51</sup> SGK 2011/50 SAYILI Genelgesi, <http://www.sgk.gov.tr> (10.01.2019)

<sup>52</sup> T.C. Resmi Gazete, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 29.12.2012, md.4-d.

<sup>53</sup> Seratlı, Gaye Burcu. İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Ankara Üniversitesi SBE, 2003, [acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/453/750.pdf](http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/453/750.pdf) (20.06.2019), syf, 44.

<sup>54</sup> T.C. Resmi Gazete, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, 30.06.2012. md, 3-g.

Bu kanuna göre iş kazası geçiren veya meslek hastalığı nedeniyle işten uzaklaştırılan personelin tekrar işe dönmeyi talep etmesi halinde, işveren ilgili çalışanın sağlık muayene ve taramalarını tekrar yaptırmak ve iş kazasından korunma yolları ve güvenli çalışma teknikleri ile ilgili eğitim vermek zorundadır.<sup>55</sup>

### **2.2.2. Sigortalılık**

İş kazasının yukarıda bahsedilen tanımlarından yola çıkarak bir olayın iş kazası sayılmasında sadece bedenen ya da ruhen kazaya uğraması yeterli olmayıp iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına da tabi olması gereklidir. 5510 sayılı Kanuna göre bazı kısım sigortalılar için kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanmamaktadır. Dolayısıyla bir kaza meydana gelmesi halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinde de yararlanmaları söz konusu olmadığı gibi yaşanan kaza da 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası sayılmayacaktır.

Sigortalı olmasına rağmen 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. Fıkrasının (c) bendinde sayılan sigortalılar genel sağlık sigortasından faydalanabilecek olup iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanamayacaklardır.

#### ***2.2.2.1. 5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalı Sayılanlar (4. Madde)***

Kanunda sigortalı sayılanlar açık bir şekilde ifade edilmiştir. Buna göre;

##### ***2.2.2.1.1. 4/1A Kapsamında Sigortalı Sayılanlar***

- İş sözleşmesine dayanarak çalışanlar
- Mütakabiliyet esasına dayalı uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapmış, ülke uyruğunda çalışanlar hariç olmak üzere vatansız ve mülteciler dahil yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar
- İşçi sendikaları, konfederasyonları ve şubelerinin yönetim kurullarına seçilenler
- Sanatçılar, düşünürler ve yazarlar
- Koruma bekçileri
- Genel ev kadınları

---

<sup>55</sup> Karakaş, syf.418-422.

- Usta öğreticiler ve kamu idarelerinde ücret karşılığında ders verenler
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen toplum yararına çalışma programlarından yararlananlar

#### *2.2.2.1.2. 4/1B Kapsamında Sigortalı Sayılanlar*

- Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar
- Serbest muhasebeci ve mali müşavirler
- Serbest çalışan avukatlar
- Gelir vergisi mükellefiyetinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar.
- Şirket ortakları
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları
- Diğer şirket ve donatma iştiraklerinin tüm ortakları
- Tarımsal faaliyette bulunanlar
- Köy ve mahalle muhtarları
- At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler

#### *2.2.2.1.3. 4/1C Kapsamında Sigortalı Sayılanlar*

- 5510 sayılı Kanununun 4/1A ve 4/1B bentlerine tabi olmayanlar
- İlk defa 01.10.2008 tarihi itibarıyla kamu idarelerinin kadro ve pozisyonlarında çalışmaya başlayanlar
- 657 sayılı Kanun madde 86 uyarınca açıktan vekil atanalar
- Kamu idarelerinde seçim veya atama yoluyla göreve gelenler
- Başbakan, cumhurbaşkanı yardımcıları, bakanlar ve TBMM üyeleri
- Belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri
- Askeri öğrenciler
- Polislik eğitimi alan öğrenciler
- Jandarma ve sahil güvenlik için hem rütbeli olmak üzere okullarına gidenler hem de jandarma olmak üzere eğitim alanlar
- Sözleşmeli er ve erbaşlar

**2.2.2.2. 5510 Sayılı Kanuna Göre Bazı Sigorta Kollarının Uygulanacağı Sigortalılar (5. Madde)**

“Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından aşağıda sayılan kişiler hakkında uygulanacak sigorta kolları şunlardır:

a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

b) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası; meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tâbi tutulan öğrenciler hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır ve bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

c) Harp malulleri ile 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ve güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlardan, bu Kanuna tâbi sigortalı olarak çalışanlar hakkında aylıkları kesilmeksizin kısa vadeli sigorta kolları uygulanır. Ancak bunlar hakkında, uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, uzun vadeli sigorta kolları uygulanır.

d) Sosyal güvenlik destek primine tâbi olanlar hakkında, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.

e) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.

f) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince işsizlik ödeneğinden yararlandırılan kişilere, işsizlik ödeneğinin hak edildiği süre içinde, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılarak uzun vadeli sigorta kolları uygulanır.”<sup>56</sup>

### 2.2.2.3 5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalı Sayılmayanlar (6. Madde)

- a) Tarım ve Orman İşlerinde İş Sözleşmesiyle Süreksiz Çalışanlar: Kamu idareleri ve kanunun ek 5. maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım veya orman işlerinde hizmet sözleşmesiyle süreksiz işlerde çalışanlar ve tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;
- Aylık ortalama net gelirin 30 günlük asgari PEK'ten düşük olduğunu belgeleyenler
  - 65 yaşını dolduranlardan gelir durumunu belgelemeye gerek kalmaksızın talepte bulunanlar sigortalı sayılmazlar. <sup>57</sup>
- b) Diğer Bağımsız Çalışanlardan Geliri Düşük Olanlar: “Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler.”<sup>58</sup>
- c) Bağımsız Çalışanlar ve Devlet Memurlarından 18 Yaşından Küçük Olanlar: 4/1B ve 4/1C uyarınca sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar anılan bentler gereğince sigortalı sayılmazlar. Bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden TMK hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak suretiyle öğrenimleriyle ilgili görevlerde 4/1B ve 4/1C kapsamında çalışanlar hakkında 18 yaşın bitirmiş olma şartı aranmaz. Ayrıca 18 yaşını doldurmamış olan kişi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışıyorsa yaşına bakılmaksızın 4/1A sigortalısıdır.
- d) İşverenin Ücretsiz Çalışan Eşi :Evlilikte eşlerin birbirlerine maddi bir çıkar gözetmeksizin yardımında bulunması asıl olduğundan karısına veya kocasına ait

<sup>56</sup> 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md.5

<sup>57</sup> SEVİMLİ, Ahmet Kamil, 2018-2019 Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notları, 2019. syf.92.

<sup>58</sup> 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1,k

işyerinde çalışan eşin prensip olarak ücretsiz çalıştığını kabul etmek gerekir. Bu durumda da sigortalılıktan söz edilememektedir. Yargıtay, eşin sigortalılığı konusunda çok duyarlı davranmaktadır. Özellikle çalışmanın gerçekliği ve ücret unsuru üzerinde durulmaktadır. Bu konu üzerinden genellikle hizmet tespit davası açılmaktadır.<sup>59</sup>

- e) Aynı Konutta Hısımlar Arasında Yapılan İşlerde Çalışanlar: Aynı konut içinde birlikte yaşayan ve 3. dereceye kadar ve bu derecede dahil olmak üzere olan hısımlar arasında ve aralarında dışarıdan başkasının katılmadan yapılacağı işlerde çalışanlar<sup>60</sup> da sigorta kapsamına alınmamıştır. Sözü edilen hısımlar kapsamına girmeyenler (başka konutta ve ayrı yaşayan çocuk bile) ‘başka kimse’ konumundadır.
- f) Ev Hizmetlerinde Çalışanlar: Ev hizmetlerinde kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç çalışanlar kişiler sigortalı sayılmazlar.<sup>61</sup>
- g) Askerlik Hizmetlerini Er veya Erbaş Olarak Yapmakta Olanlar ile Yedek Subay Okulu Öğrencileri: 5510 sayılı Kanun, askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencilerini sigorta kapsamı dışında tutmuştur. Çünkü bu bir çalışma ilişkisi değildir. Askerlik hizmetini tamamlayanlar isterlerse askerlikte geçen bu süreleri borçlanabilirler.
- h) Yüksek Okullarda Yapım ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler: “*Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki nitelikteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler*”<sup>62</sup> sigortalı sayılmazlar. Bu öğrencilerin yaptıkları üretim, gördükleri öğrenimin doğal sonucu sayılmasına olanak bulunmayan ve açıkça öğrencinin işgücünden yararlanmayı amaçlayan yapım işleri okulda dahi yapılmış olsa bunları yapan öğrencilerin sigortalı sayılması gerekir.<sup>63</sup>

<sup>59</sup> SEVİMLİ, Ahmet Kamil, 2018-2019 Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notları, 2019. s.91.

<sup>60</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1,b

<sup>61</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1,c

<sup>62</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1,f

<sup>63</sup> SEVİMLİ, Ahmet Kamil, 2018-2019 Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notları, 2019. s.94.

- i) Sağlık Kurumlarında İşe Alıştırılmakta Olan Hasta ve Engelliler: “Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller”<sup>64</sup> sigortalı sayılmazlar. Hasta ve engelleri nedeniyle çalışamayacak durumda olanların eski işlerinde veya durumlarına uygun başka bir işte yeniden çalışmalarını sağlamak, sosyal güvenliğin amaçları arasında yer alır. Kast edilen sağlık kurumlarında ve rehabilitasyon merkezlerindeki alıştırma çalışmalarıdır.
- j) Türkiye’ye Gönderilen Yabancı Kuruluş Temsilcileri: “Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye’ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye’de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar”<sup>65</sup> Kişi kural olarak 3 ay boyunca diğer uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinde özel bir süre varsa o süre boyunca Türkiye’de sigortalı sayılmayacaktır. Yabancı bir ülkede sigortalılık ilişkisi bulunmayan veya 3 aydan uzun kalan yabancılar burada sigortalı sayılacaklardır.
- k) Yurt Dışında İkamet Eden (Türkiye’de) Bağımsız Çalışanlar: Türk veya yabancı fark etmeden 5510 sayılı Kanunu 6/1-e uygulanır. Burada 3 ay sınırı yoktur.
- l) T.C. Kamu İdarelerinin Dış Temsilciliklerinde Çalışanlar: İlk grup; “Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden”<sup>66</sup> bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler sigortalı değildir. İkinci grup; “Bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde

---

<sup>64</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1.g

<sup>65</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1,e

<sup>66</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1,1

*ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar”<sup>67</sup> 5510 kapsamında sigortalı sayılmazlar.*

- m) Büyükelçilik ve Konsolosluklarda İş Sözleşmesiyle Çalışanlar: Yabancı ülkelerin Türkiye’de ki konsolosluk ve büyükelçilikleri kastedilmektedir. Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi madde 48 uyarınca, *“Gönderen Devlet’te gördükleri hizmetler konusunda konsolosluk mensupları ve onlarla birlikte yaşayan aileleri efradı, kabul eden Devlet’te yürürlükte bulunan sosyal sigorta hükümlerinden muaftırlar.”<sup>68</sup> Viyana Sözleşmesi bunu özel personel olarak tanımlamaktadır. Bu kişilerden T.C. vatandaşı olmayan, devamlı ikameti bulunmayan, yabancı bir devlette sosyal sigorta kolları hükümlerine tabi olanlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan muaftırlar. Lakin isterlerse talep ederek sosyal güvenlik mevzuatına tabi olabilirler.<sup>69</sup> Bu muafiyeti; T.C. vatandaşı olmamaları, T.C.’de devamlı ikametgahları bulunmaması ve yabancı bir devlette sosyal sigorta hükümlerine tabi olmaları şartlarına bağlı olarak konsolosluk mensuplarının özel hizmetinde bulunan personel mensupları içinde geçerlidir. Bu kişiler ancak isterlerse T.C. Sosyal Güvenlik mevzuatına tabi olabilirler. Bu sıralananlar dışında ülkemizde ki büyükelçilik ve konsolosluklarda iş sözleşmesiyle çalışanlar (vatandaş-yabancı) 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalıdır.*
- n) Gençlik ve Spor Faaliyetlerinde Süreklilik Arz Etmeyecek Şekilde Görevlendirilenler: *“Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler”<sup>70</sup> sigortalı sayılmazlar. Bu kişiler için sigortaya bildirim, prim ödeme vs. ihtiyaç yoktur.*

<sup>67</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1,1

<sup>68</sup> Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi, 1963, md.48

<sup>69</sup> SEVİMLİ, Ahmet Kamil, 2018-2019 Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notları, 2019. syf.95.

<sup>70</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, md 6/1,m

- o) Aylık Almakta İken Faaliyetlerine Devam Eden Bağımsız Çalışanlar: Yaşlılık aylığı almakta iken bu aylıklar kesilmeksizin 4/1A- 4/1B- 4/1C kapsamında çalışanlar sigortalı sayılmazlar.

#### **2.2.2.4. Sigortalılığın Başlangıcı**

Sigortalılığın başlangıcı 5510 sayılı Kanunun 7. maddesi ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 11. Maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Sigorta başlangıç tarihi, 4/1A kapsamında çalışmaya, mesleki eğitim veya staja başladıkları tarihten itibaren işlemeye başlar. 4/1B ve 4/1C kapsamında sigorta başlangıç tarihi 5510 sayılı Kanunun 7. Maddesinde düzenlenmiştir.<sup>71</sup>

#### **2.2.3. İş Kazasının Bildirilmesi ve Araştırılması**

İş kazası meydana geldiği günden sonraki üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmedir. 4/1A sigortalılar için bu hüküm geçerli olmakla beraber 4/1B sigortalılar için kazanın meydana gelmesinden sonra bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı tarihten sonraki üç iş günüdür.<sup>72</sup> Bildirim yapmaya engel olunmayan tarih doktor raporu ile tespit edilir.

Üç iş gününün hesabında hafta tatilleri ve resmi tatil günleri dikkate alınmaz. Bu durumda pazartesi günü yaşanan iş kazası en geç Perşembe günü gün sonuna kadar bildirilmelidir. Cuma günü yaşanan iş kazası ise Çarşamba günü gün sonuna kadar bildirilmelidir. Sağlık hizmeti sunucuları da iş kazasının hastanede işleme koyulmasından itibaren on gün içinde SGK'ya bildirimde bulunurlar.<sup>73</sup>

4/1A sigortalılar için Kuruma elektronik ortamda Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-7 ile e-bildirge sistemi üzerinden bildirimde bulunulurken 4/1B ve diğer sigortalılar Kuruma doğrudan veya posta ile başvuruda bulunabilirler. Adi posta veya kargo ile bildirim yapıldığı takdirde Kurum kayıtlarına geçiş tarihi, taahhütlü, acele veya

<sup>71</sup> "Sigortalılığın Başlangıcı, Sona Ermesi, Sigortalı İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgeleri ve Diğer Bildirimler", 14.02.2013,

<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sigortaliligin-baslangici-sona-ermesi-sigortalı-ise-giris-ve-isten-ayrilis-bildirgeleri-ve-diger-bildirimler/> (10.01.2019).

<sup>72</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006, md 13.

<sup>73</sup> SGK Genelgesi 2017/11 İş Kazası, <http://www.alomaliye.com/2017/03/13/sgk-genelgesi-201711-is-kazasi/> (10.01.2019).

iadeli taahhütlü posta ile yapılan bildirimlerde ise postaya veriliş tarihi dikkate alınır. Bunlara ek olarak 14.03.2019 tarihinde yayınlanan SGK duyurusuna göre 4/1B kapsamındaki sigortalılar iş kazalarını e-devlet uygulaması üzerinden bildirebileceklerdir.<sup>74</sup>

İş kazaları süresinde bildirilmediği takdirde 6331 sayılı Kanuna göre idari para cezası uygulanacak olup SGK tarafından karşılanacak olan iş göremezlik ödeneğinin bildirim yapıldığı tarihe kadar olan kısmını da SGK işverene rücu edecektir. 6331 sayılı Kanun 26. madde hükümlerine göre 2019 yılına ait iş kazasının geç bildirilmesinde uygulanacak ceza tutarları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 3. İş Kazasının Geç Bildirilmesi Halinde 2019 Yılına Ait İdari Para Cezaları**

| TEHLİKE SINIFI    | ÇALIŞAN SAYISI     |            |                  |
|-------------------|--------------------|------------|------------------|
|                   | 10 Kişinin Altında | 10-49 Kişi | 50 Kişi ve Üzeri |
| Az Tehlikeli (C)  | 3.825 TL           | 3.825 TL   | 5.737 TL         |
| Tehlikeli (B)     | 4.781 TL           | 5.737 TL   | 7.650 TL         |
| Çok Tehlikeli (A) | 5.737 TL           | 7.650 TL   | 11.475 TL        |

Kaynak: SGK Genelgesi 2017/11 İş Kazası, <http://www.alomaliye.com/2017/03/13/sgk-genelgesi-201711-is-kazasi/> (10.01.2019).

Yapılan bildirimler neticesinde yaşanan iş kazası için gerekli görüldüğü hallerde işveren soruşturma ve denetleme geçirebilir. İşveren tarafından düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin içeriği ve eklerine bağlı olarak ünite ve kamu idarelerinin görevlileri, tutanak ve raporları inceleyerek olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına karar veriyorlarsa başkaca bir soruşturma ve denetime gidilmeksizin iş kazası olduğuna karar verilebilir. Ünitece karar verilemeyen ve şüpheli, maluliyet veya ölümle sonuçlanan, Kuruma büyük maliyet oluşturan iş kazaları Kurumun denetim birimine bağlı

<sup>74</sup> 4B İş Göremezlik Raporu Çalışmazlık Beyan İşlemleri Hakkında Duyuru, <https://www.turmob.org.tr/mevzuat/Pdf/16971> (26.03.2019)

memurlarınca yada Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur. Müfettişlerin rapor ve tutanaklarında yeterli bilgilerin varlığı veya yargı kararının bulunması durumunda ünitelerce tekrar incelemeye gerek görülmemektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları;

- İş kazası ve meslek hastalığı bildirdesinde beyan edilen olayın iş kazası olarak kabul edilebilirliği,
- Meslek hastalığı bakımından, işyeri ve iş şartlarının sigortalıyı meslek hastalığına sebebiyet verme durumu,
- İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin varlığı ve düzeyi,
- Olayın ortaya çıkışında sigortalının kastı veya ağır kusuru,
- İşverenin kastı, ağır kusuru veya sigortalıların sağlığını koruma ve güvenli iş ortamı oluşturma sorumluluğuna aykırı hareket etmesi,
- Üçüncü şahısların kusurlu hallerinin varlığının değerlendirilmesi

amacıyla yapılmaktadır.<sup>75</sup>

İş kazaları neticesinde işverene idari para cezaları, ortaya çıkan mali yüklerin rücu edilmesi gibi sonuçların yanında, kazada ihmali belirlenen işyeri hekimi ve işyeri uzmanının da yetki belgelerinin askıya alınması söz konusu olabilmektedir.<sup>76</sup>

#### **2.2.4. Meslek Hastalığı Tanımı**

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak ani bir gelişmeyle değil, belirli bir işe bağlı olarak işin olumsuz etkenlerine sürekli maruz kalınması ile meydana gelmektedir.

Dünyada meslek hastalıklarını bilimsel yaklaşımla değerlendiren ilk kişi, 16. yy içinde yaşayan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin babası olarak kabul edilen İtalyan klinikçi

---

<sup>75</sup> Şakar, syf. 220-221.

<sup>76</sup> T.C. Resmi Gazetesi, **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumlulukları Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**, 27.11.2010, md. 9.

Bernardino Ramazzini kabul edilir. Ramazzini ilk meslek hastalığı kitabını yazma nedenini;

*“ Bu kitabı yazmamın nedeni bir rastlantı ve bir gözlemdir. Yaşadığım şehir oldukça kalabalık olup binalar birbirlerine yakın ve yüksektirler. Evden çıkan atıkların toplandığı çukurların her üç yılda bir boşaltılması gerekir. Oturduğum evin çukurunu boşaltıp temizleme işini yapan kişi öyle hızlı ve hırslı çalışıyordu ki dayanamayıp: ‘Neden bu kadar hızlı çalışıyorsun, biraz daha yavaş çalış ve yorulma’ dedim. O anda başını yukarıya kaldırıp kanlı, kızarmış ve kısık gözleri ile bana baktı: ‘Bu işte üç dört saat kalan neden bu kadar hızlı çalıştığımı anlar. Daha fazla burada kalsam kör olacağım, o yüzden işimi bitireyim, evime koşup, gözlerimi yıkamak ve karanlık bir odaya kapanmak istiyorum’ dedi. Bu cevaptan sonra şehri dolaşırken fazla sayıda kör insanlara rastladım. Kendilerine sorduğum zaman hepsi daha önce aynı işi yapan kimseler olduğunu gördüm. Bu rastlantı nedeni ile bütün çalışanların sağlık durumlarını incelemek istedim.”*

olarak anlatmıştır.<sup>77</sup> Ramazzini bu gözleme dayanarak meslek hastalıklarının göz ardı edilemeyecek hastalıklar olduğunu ortaya koymaktadır.

Meslek hastalıkları, uygun tedbir ve önlemler alındığında önlenebilir hastalıklardır.

5510 Sayılı Kanun’a göre meslek hastalığı;“*Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir.*”<sup>78</sup>

6331 Sayılı Kanun’a göre meslek hastalığı;“*Meslek hastalığı, mesleki risklere maruz kalma sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder.*”

### **2.2.5. Meslek Hastalığının Tespiti ve Soruşturulması**

Meslek hastalığının hangi hallerde bu grupta sayılacağına dair Kurum tarafından çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri

<sup>77</sup> Ebrar Zeynep İlman, **Türkiye’de Meslek Hastalıkları**, 2015, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/153587>, (22.02.2019)

<sup>78</sup> T.C. Resmi Gazetesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012, md.14

Yönetmeliği ile usul ve esasları belirlenmiştir. Burada hangi hastalıkların meslekten dolayı oluşabileceği ve bunların işten ayrıldıktan sonra en geç ne kadar sürede çıkabileceği liste yöntemi<sup>79</sup> ile belirlenmiştir.

Meslek hastalığının tespitinde kullanılan iki metod vardır. Bunlar;

1- Liste yöntemi

2- İspat ya da kanıtlama yöntemidir.

Ülkemizde iki yöntemin karmasını kullanılmaktadır. Ağırlıklı olarak liste yöntemini kullansakta ispat yada kanıtlama denilen yöntem de gözardı edilmemektedir.

Aşağıdaki tabloda genel listeden ülkemizdeki mesleki hastalıklarının nasıl sınıflandırıldığına dair bilgi edinilebilir.

**Tablo 4. Türkiye' de Meslek Hastalıkları Sınıflandırılması**

| GRUPLAR   | ALT GRUP VE HASTALIKLAR                                    |
|---|--|
| A Grubu: Kimyasal Maddelerle olan meslek hastalıkları               | 25 alt grupta 67 hastalık                                  |
| B Grubu: Mesleki Cilt hastalıkları                                  | 2 alt grupta Deri Kanseri & Kansere dışı deri hastalıkları |
| C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer Mesleki Solunum Sistemi hastalıkları | 6 alt grupta 9 hastalık                                    |
| D Grubu: Mesleki Bulaşıcı Hastalıkları                              | 4 alt grupta 30 hastalık                                   |
| E Grubu: Fiziksel Etkenlerle olan Meslek Hastalıkları               | 7 alt grupta 12 hastalık                                   |

*Kaynak: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi, Türkiyede Meslek Hastalıkları Sınıflandırılması, [www.casgem.gov.tr](http://www.casgem.gov.tr), (11.02.2019)*

<sup>79</sup> Detaylı bilgi için bkz: [www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081011-10-2.xls](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081011-10-2.xls), (22.02.2019)

Sigortalının yaşamış olduğu bu hastalık meslek hastalıkları listesinde yer almayıp bu hastalığın meslekten kaynaklı olarak ortaya çıktığı ileri sürülebilir. Bu durumda da meslek hastalığı oluşunun ispatı sigortalının üzerindedir.

Meslek hastalığı, işçinin işten ayrılmasından sonra da ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlarda sigortalının işten ayrılmasından hastalığın ortaya çıkış zamanı arasında Yönetmelik'te geçen süre esas alınmalı, bu süreden uzun olmamalıdır. Bu süreye 'yükümlülük süresi' denir. Sürenin aşılması halinde ise Kurum ya da ilgilinin başvurusu ile Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.<sup>80</sup>

Yüksek Sağlık Kurulu kararı yalnızca Kurumu bağladığından karara itirazı olan sigortalının iş mahkemesine başvurma hakkı vardır.

Meslek hastalığının tespitinde yalnızca Sağlık Bakanlığı Meslek Hastalıkları Hastaneleri, eğitim ve araştırma hastaneleri ve Devlet üniversite hastaneleri yetkilidir.<sup>81</sup>

#### **2.2.6. Meslek Hastalığının Bildirilmesi**

Meslek hastalığının bildirilmesi şekli ve süreleri iş kazası ile aynıdır. İş kazasının bildirilme süresi kazanın meydana gelmesinden sonraki gün ile başlarken, meslek hastalığının bildirilme süresi 4/1A kapsamındaki sigortalılar için; işverenin sigortalının meslek hastalığına yakalandığını öğrendiği veya bildirildiği tarihten itibaren başlayarak 3 gün içerisinde, 4/1B li sigortalılar için ise; sigortalının hastalığını öğrendiği günden itibaren başlayarak yine üç gün içerisinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

Belirtilen sürelerde işveren tarafından veya 4/1B kapsamındaki sigortalı tarafından bildirilmediği veya eksik ya da yanlış bildirildiği takdirde Kurum, mevcut hastalık için yapılmış masraflar ve varsa geçici iş göremezlik ödeneklerini rücu eder.<sup>82</sup>

Bildirime bağlı soruşturma ve denetimleri Kuruma bağlı denetim ve kontrol memurları ile Bakanlık İş Müfettişleri yapar.

<sup>80</sup> Meslek Hastalığı Nedir?, <http://iskanunu.com/genel/2178-meslek-hastaligi-nedir/> (21.02.2019)

<sup>81</sup> T.C. Resmi Gazete, 27021 Sayılı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, 11.10.2008, md.5/2.

<sup>82</sup> T.C. Resmi Gazete, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006, md.14.

### 2.3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONRASINDA ORTAYA ÇIKAN MALİYETLER

İş kazası ve meslek hastalığı farklı riskler olmasına karşın bunlardan sağlanacak yardımlar ve haklar ortaktır. Bu yardım ve haklardan faydalanmak için sigortalılığın belirli bir günü doldurmuş olması aranmaz. Bu yardımlardan bazıları gelir niteliğinde olup bazıları ise aynı yardımlardır. Bu hususta konunun detayına geçmeden önce bazı kavramları açıklamakta fayda var.

Gelir; *“iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılan sürekli ödemeyi”*<sup>83</sup> ifade eder.

Aylık; *“malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile vazife malullüğü halinde yapılan sürekli ödemeyi”*<sup>84</sup> ifade eder.

Hak sahibi; *“sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, anne ve babasını”*<sup>85</sup> ifade eder.

Söz konusu yardımlar kısaca aşağıdaki gibidir:

#### **Kısa vadeli sigorta kolları kapsamında;**

- Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması,
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,

---

<sup>83</sup> T.C. Resmi Gazete, **İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin Ve Sigortalıların Sorumluluğu İle Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ**, 28.09.2008, md.4/1-a.

<sup>84</sup>T.C. Resmi Gazete, **Kamu Görevlilerinin Tahsis Yardımlarına İlişkin Tebliğ**, 09.10.2008, md.4/1-e.

<sup>85</sup> T.C. Resmi Gazete, **Kamu Görevlilerinin Tahsis Yardımlarına İlişkin Tebliğ**, 09.10.2008, md.4/1-c.

- Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği,
- Analık sigortası kapsamında emzirme ödeneği,
- Cenaze Ödeneği,
- Askerlik ve doğum borçlanması hakları verilmektedir.

### **Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında;**

- Malullük sigortası kapsamında malullük aylığı,
- Yaşlılık sigortası kapsamında yaşlılık aylığı ve toptan ödeme,
- Ölüm sigortası kapsamında ölüm aylığı,
- Ölüm toptan ödemesi ve aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği ile cenaze ödeneği verilmektedir.

#### **2.3.1. Sağlık Yardımları**

Sağlık yardımları, Genel Sağlık Sigortası kapsamında düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanununun 64. maddesi kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerekli görülen finanse edilmeyecek sağlık hizmetleri şunlardır ;

- *“Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri.*
- *Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri.”<sup>86</sup>*

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Kurumca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

<sup>86</sup> T.C. Resmi Gazete, **Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği**, 18.04.2014, 3.bölüm.

Sayılan hizmetler dışında kalan tedavi ve destekler mahiyetteki tıbbi müdahale harcamaları, 5510 sayılı Kanununun 63. maddesinde sayılanları yardım kapsamına almıştır. Kısaca bunlar; ayakta veya yatarak doktor tarafından yapılacak muayeneler, bunlara bağlı laboratuvar tetkik ve tahlilleri, rehabilitasyon ve hasta takibi hizmetleri, doku ve organ nakilleri v.b. tedavi masraflarıyla beraber yatarak tedaviler sırasında sigortalının yanında kalma zorunluluğu olan refakatçinin yatak ve yemek giderleri 1 kişi ile sınırlı kalmak kaydıyla Kurumca karşılanır.

Sürekli iş göremezlik ve malullük durumlarının tespiti, periyodik sağlık muayenesi veya kontrolü amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile gündelik giderleri, yol giderleri ve yine doktor kararıyla kişilerin sağlık hizmetlerinden faydalanmaları için yerleşim yerlerinin dışına muayene ve tedavi edilmek üzere gönderildiğinde sevk masrafları Kurumca karşılanır.

Yurt içinde yapılması mümkün olmayan sağlık hizmetlerinin, Sağlık Bakanlığının onayı üzerine yurt dışında sağlanması halinde bu hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu hususta uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla kalan tutar işverenler tarafından ödenir.

Meslek hastalığı sigortasından faydalanan sigortalılar mevcut hastalıkları nedeni ile ayakta tedavi amaçlı kullandıkları ilaçlara katılım payı ödemeyeceklerdir.

### **2.3.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

Sigortalının iş kazası, hastalık ve analık hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan onaylı hekimler tarafından istirahat etmesi gerekli görülüyorsa buna geçici iş göremezlik hali denir. Bu hallerde raporda/iş göremezlik belgesinde belirtilen sürelerle sigortalının dinlenmesi sırasında gelir kaybını önlemek adına Kurumca telafi amaçlı yapılan nakdi ödemelere geçici iş göremezlik ödeneği denir. Bu ödeneği alabilmek için herhangi bir prim şartı bulunmamaktadır. Sigortalılığın başladığı ilk günden itibaren bu yardımlardan faydalanılabilir. Yalnızca ilgili durumlara yönelik sigortasının olması yeterlidir.

Tek hekim tarafında ayakta tedavilerde en fazla on güne kadar istirahat verilebilirken, kesintisiz istirahatin devam etmesi için bir kere uzatma hakkı mevcuttur. Bir takvim yılında tek hekimden kırk günden fazla istirahat raporu sigortalılara verilemez. Kurumun yetki verdiği işyeri hekimlerinin vereceği istirahat raporları da iki günü geçemez. İlgili raporlarda çalışabilir tarihi belirtilmesi gerekmektedir. İş göremezlik belgesini işverene ibraz eden sigortalının çalışabilir tarihine kadar çalışmadığına ilişkin belgesi düzenlenerek işveren tarafında Kuruma bildirimde bulunulur. Bu bildirim yapılmadan sigortalı geçici iş göremezlik gelirini alamaz.<sup>87</sup>

İstirahat süresinde sigortalının gelir kaybını önlemek adına ödenen iş göremezlik ödeneği; iş kazasının olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde iş göremezliğin başladığı tarihten, analık halinde doğumun olduğu tarihten önceki son üç aylık prime esas kazanç toplamlarının prime esas gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük kazanç tespiti yapılır. Günlük kazancın tespiti halinde iş göremezlik belgesi yatarak tedavi ile verildiyse günlük kazancın yarısı, ayakta tedavi ile verildiyse günlük kazancın üçte ikisi oranında gün başına ödeme yapılır. Sigortalı işe başladığı ilk gün kaza geçirmiş ise günlük kazancın tespitinde bildirilen ücret veya emsal ücret ile hesaplama yapılır. Bu ödeneklerden sigorta primi ve gelir vergisi kesilmez.<sup>88</sup>

Geçici iş göremezlik ödeneği işverenin kuruma beyanından sonraki yedi iş günü içinde sigortalıların banka hesaplarına veya PTT şubelerine ödenir. 4/1B sigortalılar ise istirahat belgelerini ve banka bilgilerini Kuruma kendileri bildirmesi gereklidir. Başkaca bir belge beyan etmelerine gerek yoktur.

### **2.3.3. Sürekli İş Göremezlik Ödeneği**

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellerin kişinin kazanma gücünü en az %10 oranında azaltması halinde ödenen ödenektir. Kazanma gücü %10'un altında azalan kişilere bu gelir bağlanmaz. Bu oranların tespiti Kurum Sağlık Kurulunca, Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne göre yapılmaktadır.

<sup>87</sup> T.C Resmi Gazete, **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği**, 28.09.2008, md,14.

<sup>88</sup> Sayıştay Genel Kurulu Kararı, 21/12/1985, E.1985/1, K.4487/1

Sürekli iş göremezlik oranı %100 ise sürekli tam iş göremezlik geliri, %10 ve %99 arasında ise sürekli kısmi iş göremezlik geliri bağlanır. Kazanma gücü kaybı oranı ödeneğin miktarını etkiler. Sürekli iş göremezlik geliri 5510 sayılı Kanununun 17. Maddesine göre hesaplanacak aylık kazanç üzerinden belirlenir. Sürekli tam iş göremezlik geliri bağlanacak ise belirlenen aylık kazancın %70'i, sürekli kısmi iş göremezlik geliri bağlanacak ise belirlenen sürekli tam iş göremezlik tutarının iş göremezlik oranındaki tutarı esas alınarak hesaplanır. Sigortalı, yaşamını devam ettirebilmek için bir başkasına bağımlı hale gelirse bu durumda gelir bağlanma oranı %100 olur. bu tutarların artırılması, azaltılması ve düzenlenmesi hususları 5510 sayılı Kanununun 55. maddesinde belirtilmiştir.

Birden fazla iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle iş göremezlik oranı ya da engellilik düzeyini belirlemek ve birleşik bir sonuç çıkartmak için Balthazard Formülü<sup>89</sup> uygulanarak hesaplama yapılır.

Sürekli iş göremezlik ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarih veya geçici iş göremezlik tespitinden önce sürekli iş göremezlik tespiti yapılmış ise bu tarihten itibaren takip eden ay başından ödenmeye başlar.

### **2.3.4. Ölüm Halinde Hak Sahiplerine Yapılan Ödemeler**

#### **2.3.4.1. Cenaze Ödeneği**

İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ölen veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almaktayken yahut kendisi için en az 360 gün uzun vadeli sigorta primlerinin bildirilmesine rağmen herhangi bir sebeple ölen sigortalının hak sahiplerine Kurumca ödenen tutarlardır. 5510 sayılı Kanunda 37. madde ile bu husus açıklanmıştır. Cenaze ödeneği yalnızca sigortalının ölümü halinde ödenir. Sigortalının birinci derece yakınlarının vefatı halinde dahi bu ödenek geçerli değildir.

Cenaze ödeneği sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, yoksa anne ve babasına, bu kişilerde yoksa kardeşlerine verilir. Ölen kimsenin aileden kimsesi yoksa

---

<sup>89</sup> T.C. Resmi Gazete, **Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit Yönetmeliği**, 11.10.2008, md.4.

cenaze masraflarının başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından sağlanması halinde ilgili belgelerin ibrazı ile Kurumdan bu ödenek alınabilir.

2019 yılı cenaze ödeneği tutarı 692 TL dir.<sup>90</sup>

#### **2.3.4.2. Ölüm Ödeneği**

İş kazası ve meslek hastalığı sonrası ölüm halinde sigortalının geride kalan eşine, çocuklarına ve bazı durumlarda anne ve babasına bağlanan gelire ölüm geliri adı verilir. Daha önce yukarıda açıklanan tanımlardan yola çıkarak bu gelire aylık adı verilmez. Çünkü ölüm aylığında sigortalının yakınlarına sanki emekli oluyormuş gibi hesaplama yapıp bazı şartları mevcutken ölüm gelirinde böyle bir durum söz konusu değildir.

Ölüm geliri bağlanırken 5510 sayılı Kanununun 20. maddesi esas alınır. Ölüm halinde tespit edilen aylık kazancın %70'i ödenir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik geliri bağlanıp sonradan ölen kişinin yakınları için; kazanma gücü %50'nin üzerinde olanlara ölüm sebebine bakılmaksızın ölüm geliri, kazanma gücü %50'nin altında olanlara ise ölümün iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olmaması durumunda hak sahiplerine sürekli iş göremezlik geliri bağlanır.

#### **2.3.4.3. Evlenme Ödeneği**

Gelir yada aylık bağlanan kız çocuklarının evlenmeleri halinde müracaatları üzerine iki yıllık alacağı aylık yada geliri tek seferde bir defaya mahsus olarak alabilirler. Aldıkları tarihten itibaren aylık veya gelirleri kesilir. İki yıllık süre zarfında tekrar hak sahibi olmaları durumunda sürenin bitmesi beklenir ve sonrasında aylık veya gelir bağlanır.

### **2.4. SOSYAL SİGORTALAR KURUMU'NUN İŞVERENE MALİYETLERİ RÜCU ETMESİ**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan ve sigortalıya veya hak sahiplerine ödenen tüm ödemelerin, zarara sebep olanlardan istenmesi hakkına rücu denir. Bu kapsamda işverenlere açılan davalara da rücu davaları adı verilmektedir.<sup>91</sup>

<sup>90</sup> <https://sgkrehberi.com/haber/191264/2019-yilinda-cenaze-odeneği-ne-kadar-oldu.html>, (25.02.2019)

<sup>91</sup> Güzel/Okur/Canikoğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 13. Baskı, İstanbul, 2010, syf.375.

Ödettirme hakkı, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yukarıda sayılan hallerde yapacağı ödemeler sonucunda Kurum'un finans yapısında oluşacak azalmanın telafi edilmesi sebebine dayanmaktadır.<sup>92</sup>

Diğer taraftan bu hakkın verilmesinde işverenin iş güvenliği konusunda tedbir ve önlemleri sağlamasına yönelik gerekli özeni göstermesi için caydırıcılık gözetilmektedir. Kurum aslında tüm ödemeleri herhangi bir mağduriyet yaşanmaması adına üstlenmekte ve aracı olmaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığını meydana getiren olayların çoğunluğu önlenabilir ve kaçınılmazlık durumu ortadan kaldırılabılır. Alınan tüm önlemlere rağmen zararın doğmuş olması ve önlem alınsa dahi zararın gerçekleşmesi kaçınılmazlık olarak adlandırılır. Kaçınılmazlık yalnızca işveren ve işçi açısından geçerli olup üçüncü kişiler ve hak sahipleri açısından uygulanamaz.<sup>93</sup>

İş kazası ve meslek hastalıklarının rücu edilemediği haller; *“İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez.”*<sup>94</sup>

Madde de kastedilen kurumlara, Emniyet Teşkilatı, TSK örnek verilebilir.

---

<sup>92</sup> Müjdat Şakar, syf.240

<sup>93</sup>Bekir Geçer, İşverenlerin Rücu Tazminatından Kurtuluş Beyyinesi Olarak Kaçınılmazlık İlkesi, **Yaklaşım Dergisi**, sayı:143, kasım 2004, syf. 215.

<sup>94</sup> T.C. Resmi Gazetesi, **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**, 31.05.2016, md 21/4.

### 3. HUKUKİ SÜREÇ

İş kazaları ve bazı mesleklerle uğraşan kişilerde meydana gelen meslek hastalıkları sadece ülkemizde değil dünyanın her yerinde meydana gelen önemli bir sorundur. Dikkat edilmesi gereken bu hastalıkların ve kazaların temel sebebini tespit edip her alana, çalışma sahasına göre önlem almaktır. Bazen önlemlerinde tek başına yeterli olmadığı durumlarla karşılaşılabilir. Bu gibi haller de işveren veyahut çalışanın sorumluluğunu doğurabilmektedir.

Sorumluluk alanları, hukuki süreç içerisinde belirtileceği üzere ilgili mevzuat hükümlerinde düzenlenmektedir. Bu düzenlemelerin temel sebebi meydana gelen kaza ve hastalıkların karşısında menfaati zarar gören kişilerin haklarını müdafaa edebilmesidir.

Tüm bu düzenlemeler karşısında istenilen sonuç tabii ki gereken önlemlerin alınarak çalışanların menfaatlerinin korunmasıdır. Meydana gelen kaza ve hastalıklara karşı yapılması gereken sadece hukuki düzenlemeler değil, bilinç oluşturmak adına verilen eğitimler, alınan önlemler ve gereken denetimlerin yapılması ortadaki acı tabloyu bir nebze de olsa azaltabilecektir.

#### 3.1. İŞ MAHKEMELERİ

İş mahkemeleri, iş hukukuyla ilgili uyuşmazlıkların; bu konuda özel bilgiye sahip mahkemelerde görülmesi amacıyla, 7036 sayılı kanun ile kurulmuş mahkemelerdir. İş Mahkemesi, özel mahkeme niteliğinde olan ilk derece mahkemesidir.<sup>95</sup> Genel itibari ile işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü ve Sosyal Güvenlik Kurumunun taraf olduğu uyuşmazlıklarda görevli olan mahkemelerdir.

Bir bölgede İş Mahkemesi yer almıyorsa onun yerine görevlendirilen mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesidir. Asliye Hukuk Mahkemesi, İş Mahkemesinin görev alanına giren işlere 7036 sayılı kanundaki usul ve esaslara uygun olarak bakar. Eğer dava Asliye Hukuk Mahkemesinde açılacaksa İş Mahkemesi sıfatıyla bakılması yönünde bir talebin yer alması gerekir. Yoksa bu durum ilerleyen süreçte Yargıtay'ın

---

<sup>95</sup> GÜLVER, Ender. İş Yargılamasında Görev, Dergipark, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/96029> (20.06.2019), syf. 374.

görev yönünde bozma kararının verilmesine sebep olacak bir etken olarak karşımıza çıkabilmektedir.<sup>96</sup>

### 3.1.1. Dava Şartı Olarak ‘Arabuluculuk’

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesinde yer alan arabuluculuk zorunluluğu dava şartıdır. Dava açıldığı esnada arabuluculuk son tutanağı veya arabulucu tarafından onaylı son tutanak örneği dava dilekçesine eklenmediğinde, hatta mahkemenin davacıya eksikliklerin giderilmesi için vermiş olduğu 1 haftalık kesin süre sonunda mahkemeye son tutanağın sunulmaması halinde davanın usulden reddine karar verilir.

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar için dava açılmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu haller İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesinin 1. fıkrasında “*bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalar*”<sup>97</sup> olarak sayılı bir şekilde belirtilmiştir. Ancak bu uyuşmazlıklar dışında kalan iş kazası nedeniyle maluliyet veya ölümden kaynaklanan tazminat gibi istemler arabuluculuk yoluna başvurmaksızın doğrudan iş mahkemesinde dava konusu edilebilir.

Arabuluculuk doğası itibari ile gönüllülük esasına dayanır. Bu itibarla zorunlu hale getirilmiş ve dava şartı olarak sayılmış olan arabuluculuk kurumu işçi ve işvereni aynı masada pazarlık etmeye oturtmuştur. Mahkemelerin yoğun olmasının, dava sürelerinin uzamasının müsebbibi işçiler değildir. Önemli olan menfaatlerin korunması, hakkın haklıya teslimidir. Her ne kadar mezkur maddede dava açılabilmesi için bahsedilen hallerin varlığı şart olarak gösterilip, iş kazaları nedeni ile talep edilen tazminat istemlerinin arabuluculuk yoluna başvurulmadan dava konusu edilebileceği söylenmişse de bu ayrıcalığın tüm işçilik alacaklarını kapsamaması istenilen bir sonuç olacaktır.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> BOZKURT, H. Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemleri”, Ankara Barosu Dergisi Yıl:68 Sayı:2010/2, ,syf.2

<sup>97</sup> T.C. Resmi Gazete, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 12.10.2017, md. 3.

<sup>98</sup> ÖZVERİ, Murat. “İş Davalarında Zorunlu Arabuluculuk İş Hukukunun Doğasına Aykırıdır” 31.10.2018, <https://www.evrensel.net/yazi/82568/is-davalarinda-zorunlu-arabuluculuk-is-hukukunun-dogasina-aykiri-dir> (28/05/2019).

### 3.1.2. İş Mahkemelerinin Görevi

Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan hizmet sözleşmelerine tabi olan işçilerle işveren vekilleri arasında sözleşmeden kaynaklanan her türlü uyuşmazlığa, İş Mahkemeleri bakmaktadır.<sup>99</sup> Kanunlarda başka herhangi bir hüküm olmadıkça İş Mahkemesi; işçi, işveren, işveren vekili arasındaki hizmet akdinden kaynaklanan hukuki uyuşmazlıkları çözer. Ancak iki unsurun gerekliliğinden söz edilmesi gerekir. Bunlardan ilki sözleşmeden kaynaklı bir uyuşmazlığın varlığı ikincisi ise uyuşmazlığın özel hukuka ilişkin bir uyuşmazlık olmasıdır. Bu iki unsurun birlikte varlığı İş Mahkemesinin görev alanını oluşturmaktadır.

*“İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara”*<sup>100</sup> da İş Mahkemesi tarafından bakıldığı belirtilmiştir.

Tüm bunların haricinde bazı özel kanunlarda da İş Mahkemesinin görevlidir. *“Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara”*<sup>101</sup> ifadesi ile de diğer kanunlarda belirtilen hallerde de İş Mahkemelerinin görevli olarak uyuşmazlığa bakabileceğini kanun koyucu belirtmiştir. Bunlara örnek olarak; Sendikalar Kanunu, Basın İş Kanunu verilebilir.

### 3.1.3. İş Mahkemelerinin Yetki Alanı ve Yargılama

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 6. maddesinde ‘Yetki’ başlığı altında yer bakımından yetkili mahkemeler koşullara göre belirlenmiştir.

Yetkili mahkemenin davalının, dava açıldığı tarihteki yerleşim yeri veya iş yada işlemin yapıldığı yer mahkemesi olarak belirtilmiştir. Ancak davalı birden çok ise burada davalılardan birisinin yerleşim yerinde dava açılması hakkı davacıya tanınmıştır.

<sup>99</sup> T.C. Resmi Gazete, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 12.10.2017, md. 5.

<sup>100</sup> T.C. Resmi Gazete, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 12.10.2017, md. 5.

<sup>101</sup> T.C. Resmi Gazete, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 12.10.2017, md. 5.

İş kazaları için, “İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.”<sup>102</sup> ifadesi ile HUMK’a göre özel yetki kuralı belirlenmiştir.

İş Mahkemelerinin yetkisine dair hükümler saklıdır ve bu hükümlere aykırı olarak meydana getirilen yetki sözleşmeleri geçersizdir.<sup>103</sup> Bu ifadeler HMK açısından önem arz etmektedir. Yetki sözleşmeleri yeni düzenleme ile kısıtlanmış ve sözleşme yapabilme hakkı tacir ve kamu tüzel kişilerine tanınmıştır.<sup>104</sup>

İş Mahkemelerinin yargılama usulü, basit yargılama usulüdür. Bu usule göre, dava açılması ve cevap yalnızca bir dilekçe ile olur. Amaç yargılamanın süratle ilerlemesidir. Cevap dilekçesi, dava dilekçesinin beyanından itibaren 2 haftalık süreye tabidir. İkinci bir dilekçeler aşamasına geçiş yoktur.<sup>105</sup>

İş mahkemelerince verilen kararlar hakkında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun kanun yollarına ilişkin hükümleri uygulanır. Süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar. Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay tarafından hızlıca karara bağlanır.<sup>106</sup>

### 3.1.4. İş Mahkemelerinde İstinaf ve Temyiz

İstinaf yolu, ilk derece mahkemesi ile temyiz incelemesi arasında kalan bir ikinci denetim mekanizmasıdır. İş Mahkemelerinde de mahkeme kararına karşı istinaf yoluna başvuru mümkündür. İstinaf yoluna başvuru süresi, karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi yokluğunda verilmişse taraflara usulüne uygun tebliğinden itibaren 2 haftadır.<sup>107</sup>

<sup>102</sup> T.C. Resmi Gazete, **7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu**, 12.10.2017, md 6/3.

<sup>103</sup> T.C. Resmi Gazete, **7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu**, 12.10.2017, md 6.

<sup>104</sup> T.C. Resmi Gazete, **6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu**, 04.02.2011, md 17.

<sup>105</sup> DOĞAN, Özge ve Özgür Oğuz. “Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, TBB Dergisi, 2016, syf, 301-302, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2016-127-1617> (15.06.2019)

<sup>106</sup> DOĞAN, Baran, “İş Mahkemesi Nedir”, <https://barandogan.av.tr/blog/medeni-hukuk/is-mahkemesi-nedir-is-mahkemesinin-gorevine-giren-davalar.html>, (30.05.2019).

<sup>107</sup> BOZOK AKSEKİ, Sultan. İş Mahkemesi Kararlarına Karşı İstinaf Kanun Yolu, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE. 2018. Syf. 19. <http://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11630/5057/1021500.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (10.06.2019).

HMK madde 341'e göre, kural olarak ilk derece mahkemelerinin nihai kararlarına karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Bu açıdan kararı veren ilk derece mahkemesinin bir önemi yoktur. Kanun'da belirtilen sınırlamalar dikkate alınarak genel veya özel görevli her türlü ilk derece mahkemesinin nihai kararları istinafin konusunu oluşturabilir. Maddenin düzenlenmesi karşısında ara kararlarına karşı istinaf yoluna başvurulamaz.<sup>108</sup>

Malvarlığına ilişkin olmayan davalar bakımından ise, Kanun'da bir sınırlama yapılmadığından, bu konudaki ilk derece mahkemesi kararlarına karşı istinaf yoluna başvurulabilir.<sup>109</sup>

Temyiz, kural olarak bölge adliye mahkemeleri kararlarına karşı başvuru ve bölge adliye mahkemelerinde verilen kararların hukuka uygunluk denetiminin yapıldığı kanun yoludur. İlk derece mahkemesi, taraflar arasındaki uyuşmazlığı çözmektedir; istinaf hem ilk derece mahkemesi kararını kanun yolu olarak denetlemekte hem de belirli şartlar altında yeniden karar vermektedir. Temyiz incelemesinde ise, alt derece mahkemesinin uyuşmazlık hakkında verdiği kararın sadece hukuka ve kanuna uygunluk denetimi yapılır, yeniden bir inceleme yapılarak karar verilmez.<sup>110</sup>

Davada haklı çıkmış taraf da hukuki yararı söz konusu ise temyiz yoluna başvurabilir. Hukuk dairelerinden verilen temyizi kabil nihai kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde temyiz yoluna başvuruda bulunmak gerekmektedir.<sup>111</sup> Tüm bu bilgiler ışığında iş mahkemesi kararlarının da temyiz edilebileceği sonucuna varılmaktadır.

## **3.2. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ ve SORUMLULUK HALLERİ**

### **3.2.1. İş Kazasının Tespiti ve Soruşturulması**

Bir somut olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışmalı olabilir. Bu gibi durumlarda Kurumun denetim ve kontrolü ile görevli memurlar ya da İş Müfettişleri

---

<sup>108</sup> PEKCANITEZ, Hakan. Oğuz ATALAY ve Muhammet ÖZEKEŞ, Medeni Usul Hukuku Temel Bilgiler, İstanbul, 11. Basım, 2017, sayfa.317.

<sup>109</sup> PEKCANITEZ, syf.318.

<sup>110</sup> PEKCANITEZ, syf.333

<sup>111</sup> T.C. Resmi Gazete, **6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu**, 04.02.2011, md 361.

aracılığı ile soruşturma ve inceleme yapılabilir. Çıkan sonuca göre iş kazası kanaatine varılırsa buna uygun işlem gerçekleştirilir.

Kurum, olayın iş kazası olduğunu kabul etmezse yapılacak işlem, iş mahkemesinde ‘tespit davası’ açmaktır.<sup>112</sup>

### 3.2.2. Meslek Hastalığının Tespiti - Soruşturma

Hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde listelenmiş hastalıklar arasında yer alması ve gerekli olan diğer koşullarında varlığı hali aranmaktadır. Meslek hastalığı sayılması için Yönetmelik’te geçen hastalıklardan sayılması yeterli olmayıp işçinin hastalığa sebep olan işte çalışmaya başladıktan sonra belirli bir zaman geçmesiyle ortaya çıkması gerekmektedir.<sup>113</sup>

### 3.2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirilmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun madde 14/2’ye göre; “İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

*İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.*

*Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.”<sup>114</sup>*

İş kazasının işveren kontrolü dışındaki yerlerde gerçekleşmesi halinde bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlamaktadır.

Geç bildirim işveren bakımından yaptırımını belirtmiştir; “*bildirim tarihine kadar geçen süre içinde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverene ödettirilir.*”<sup>115</sup>

<sup>112</sup> İş Kazasının Tespiti Davası, 2018,

<https://ozerhukuk.com.tr/index.php/2018/10/30/is-kazasinin-tespiti-davasi/> (10.06.2019)

<sup>113</sup> Detaylı bilgi için bkz; **3.2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI**

<sup>114</sup> T.C. Resmi Gazetesi, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, 20.06.2012, md 14.

<sup>115</sup> T.C. Resmi Gazetesi, **İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin Ve Sigortalıların Sorumluluğu İle Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ**, 28.09.2008, md.5.

İş kazası ve meslek hastalığında bazı tespitler söz konusudur. İş kazası ve meslek hastalığında ilk olarak SGK'ya müracaat edilir, bu bir dava şartıdır. SGK tarafından kaza sigortası kolundan bağlanan gelirler, işçinin bildirilen maaşına ve işçinin maluliyet oranına göre hesaplanmaktadır. İşveren tarafından maaş düşük bildirilmişse hem SGK'ya hem de işverene karşı tespit davası açılabilir. Ayrıca maluliyet oranının tespiti içinde SGK'ya karşı dava açılabilir. İş kazası ve meslek hastalığında 10 yıllık zamanaşımı söz konusu olduğundan ve faiz başlangıcı da kaza tarihi olduğundan (dava tarihi olmadığından) bekleyen davalar yüzünden tazminat davasının geç açılması işçi açısından olumsuz bir durum ortaya çıkarmaz.<sup>116</sup>

SGK'ya karşı maluliyet oranının tespiti davası açmaksızın direkt işverene karşı tazminat davası açılmışsa, tazminat davasına bakan mahkeme, maluliyet oranını da tespit etmektedir. SGK tarafından yapılan ödemeler (masraflar ve maaş) tazminattan düşülür. SGK tarafından karşılanmayan zararlardan işveren sadece kusuru oranında sorumludur. Kusur oranını da yine mahkeme tespit eder. SGK'nın karşıladığı masraflar, işverenin sorumlu olacağı miktardan fazla ise işçinin tazminat davası reddedilir. SGK da, işçiye yaptığı ödemeleri kusuru oranında işverenden talep eder.<sup>117</sup>

### **3.2.4. İşveren ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu**

#### **3.2.4.1. İşverenin Sorumluluğu**

İş kazası veya mesleki rahatsızlık mevzuata aykırılıklardan kaynaklı sebeplerle meydana gelmişse ödeme Kurumca işverene yaptırılır, bu sorumluluk tespitinde ise 'kaçınılmazlık ilkesi' ilkesi uyarınca hareket edilir. Bu hükme şu şekilde yer verilmiştir; *"İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere,*

<sup>116</sup> KARADAVUT, Merve. İş Kazasında Hukuksal Süreç. 2019. <https://www.arisutdirikoc.av.tr/2019/05/10/is-kazasinda-hukuksal-surec/> (10.06.2019)

<sup>117</sup> ÇELİK, Celil, "İş Hukuku Pratikleri", İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:93-Sayı:2019/1 syf. 37.

*Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.*"<sup>118</sup>

Yine aynı maddenin devamında, kanundaki zaman aralığında Kuruma bildirilmeyen iş kazası sonucu Kurumun bildirim tarihine kadar yapmış olduğu geçici iş göremezlik ödeneği de işverenden tahsil edilir.

Çalışma mevzuatına göre rapora dayanılarak çalışılması gereken bir işte raporsuz bir şekilde yada rapora aykırı bir şekilde sigortalının çalıştırılması veyahut bu işe girmeden önce varlığı tespit edilen ve çalışma için elverişli olmayan bir kişinin Kurum tarafından karşılanan geçici iş göremezlik ödeneği de işverene ödettirilir.

#### **3.2.4.2. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu**

İş kazası, işveren dışındaki kişilerin kusurundan da meydana gelmiş olabilir. Buna göre; *"İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştırana rücu edilir."*<sup>119</sup> Bu maddeye göre sadece iş kazası ve meslek hastalığı değil normal hastalık içinde geçerlidir. Örneğin, kişinin gezmeye giderken geçirmiş olduğu kaza, o kişiye 'hastalık sigortası' kapsamında yapılacak ödenekler bakımından üçüncü kişi kusuru söz konusuysa SGK tarafından rücu imkanı vardır. Burada işverene rücu da olduğu gibi ilk peşin sermaye değerinin tamamı değil, kusurları oranında yarısıdır.<sup>120</sup>

Üçüncü kişi, kazaya veya kazanın oluşmasına müdahil herhangi biri olabileceği gibi iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalıyı çalıştıran işverenin diğer bir işçisi de olabilir.

<sup>118</sup> T.C. Resmi Gazetesi, **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**, 31.05.2016, md 21/1.

<sup>119</sup> T.C. Resmi Gazetesi, **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**, 31.05.2016, md.21/4.

<sup>120</sup> T.C. **Yargıtay 10. Hukuk Dairesi E. 2015/4800 K. 2016/7085 T. 2.5.2016.** <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/10hd-2015-4800.htm> (10.06.2019)

İşverenle zarara sebep olan üçüncü kişi arasında TBK madde 66 (adam çalıştırmanın sorumluluğu) veya madde 116 (yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk) anlamında çalışan ve çalıştıran ilişkisinin bulunması, zararın da üçüncü kişinin kusurlu bir eyleminden meydana gelmesi gerekmektedir.<sup>121</sup>

Oysa TBK madde 66 ve madde 116'da işverenin sorumlu olması için ne onun ne de yanında çalıştırdığı kişinin kusurlu olması şartı aranmamış olduğu halde 5510 sayılı Kanununun 21/4 de yer alan maddesine göre kusura dayanan özel bir sorumluluk getirilmiştir. Bu itibarla 'şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara' ifadesinden anlamamız gereken işverenin de kusurlu olması şartına dayanıldığını göstermektedir. İşverenin buradaki sorumluluğu, işçinin seçim ve denetlenmesindeki kusura dayanan sorumluluktur.

### 3.2.5. Sigortalının Kendi Kusurundan Dolayı Sorumluluğu

Sigortalının kendi kusurlu hareketinden veya kastından dolayı ortaya çıkan sakatlık durumlarında birtakım sorumlulukları vardır. Tedavi sürecinin uzamasına, doktor tavsiyelerine uyulmaması sonucunda ortaya çıkan kalıcı hasarlar sebebi ile malul sayılmasına neden olan kusur hallerinde Kurum tarafından iş görmezlik ödeneği belirli oranlarda eksiltilebilir. Yine ağır kusur hallerinde ihmal gibi durumlarda ortaya çıkabilecek sakatlıklar halinde Kurum tarafından ödenek azaltılabilir. İşçinin özellikle kasıtlı olarak kendisini kazaya uğratması durumunda ise Kurumun ödeneği eksiltmesi kaçınılmazdır. Bu durumlar Kanun'da "*sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması*" başlığı ile işlenmiştir. Bu maddeye göre ödenekler;

- Hekimce verilen tavsiyelere uyulmaması sonucu tedavi süresinin uzamasına sebep olanlar, iş göremezlik oranının artmasına sebep olanlar, malullüğe sebep olanlar, iş göremezlik oranına göre dörtte birine kadar tutar kurumca eksiltilebilir.

---

<sup>121</sup> KOCAMAN, Sümeyye "Türk Borçlar Kanununun 66. Maddesi Çerçevesinde Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu", Temmuz 2015, TAAD, Yıl:6, Sayı 22, s. 587-588. [https://www.goksusafiisik.av.tr/Articletter/2019\\_Winter/GSI\\_Articletter\\_2019\\_Winter\\_Article13.pdf](https://www.goksusafiisik.av.tr/Articletter/2019_Winter/GSI_Articletter_2019_Winter_Article13.pdf) (10.06.2019)

- Ağır kusur sebebiyle iş kazasına sebep olanlar, iş kazası veya meslek hastalığına tutulan kişinin kusuru oranına göre üçte birine kadarı kurumca eksiltilebilir.
- Kasti hareketlerle hastalık veya kazaya uğrayan ve tedaviyi reddeden sigortalıya yarısı tutarında ödenir.<sup>122</sup>

### **3.2.6. Sigortalıların Süresinde Kuruma Bildirilmemesinden Doğan Sorumluluk**

İşçi, işyerine adımını attığı andan itibaren iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadır ve tüm ödeneklerden yararlanır. İlgili işyerinde sigortasız geçirdiği sürelerde çalışması sonucu oluşan meslek hastalığının tespiti halinde, iş kazasının meydana gelmesi durumunda tüm masraflar SGK tarafından karşılanmakta ve ödenecek tutarlar ilk peşin sermaye değeri ile sınırlanmaktadır. Bunun dışında işverenin kusurunun olup olmadığına bakılmamaktadır. Üstelik sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktar sınırlaması da burada geçerli değildir. Yani ilk peşin sermaye değeri ne kadarsa onun tamamını SGK işverene ödetmektedir.<sup>123</sup> Hükmün amacında kaçak işçi çalıştırmayı önleme düşüncesi de yatmaktadır.

Sorumluluğun kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığı tartışmasızdır. Ancak buradaki kusursuz sorumluluk bildirgenin verilmemesinden değil, zararlandırıcı sigorta olayının meydana gelmesindeki kusursuzluktur.

Kurumun sigortalı için yaptığı giderlerin işverene rücu edebileceği miktarı sigortalı veya hak sahibi kişilerin işverenden isteyebileceği tazminat miktarıyla sınırlı değildir. Ancak işverenin gelirlere ilişkin olarak Kurum karşısındaki sorumluluğu, gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile sınırlıdır.

---

<sup>122</sup> T.C. Resmi Gazetesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31.05.2016, md. 22

<sup>123</sup> T.C. Resmi Gazetesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31.05.2016, madde 23

4/1B kapsamında sigortalı olduğu halde bildirimde bulunmayanlara bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı gibi haller sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmez.<sup>124</sup>

### **3.3. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE TAZMİNAT SORUMLULUKLARI**

#### **3.3.1. Tazminat**

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinin sonuçları sadece sosyal güvenlik hukuku ile sınırlı olmayıp sigortalı veya hak sahiplerinin zararları yada destekten yoksun kalmaları gibi durumlar ile cezai sorumluluklarda söz konusudur. Haksız fiil sonrası oluşan mağduriyetin giderilmesi işverenler ve üçüncü kişiler açısından bazı sorumluluk veya tazminat yükümlüsü haline gelme durumlarını ortaya çıkarmaktadır.

##### **3.3.1.1. Sorumluluk ve Tazminat**

Borçlar Kanunu madde 49'a göre, "*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*"<sup>125</sup> Her ne kadar hukuka aykırı bir eylem denilmiş olsa da bu eylemleri yasaklayan bir hukuk kuralının bulunmaması halinde ve ahlak kurallarına aykırı bir hareketle başkasına kasti olarak zarar verilmesi durumunda da kişi, neden olduğu zararı tazminle yükümlüdür.<sup>126</sup>

İş kazaları ve meslek hastalıkları işverenin, sigortalının yada 3.kişilerin kusurlu ve hukuka aykırı fiilleri sonucu ortaya çıkabilmektedirler. Dolayısıyla kusuru ve hukuka aykırı fiiliyle meslek hastalığına veya iş kazasının meydana gelmesine neden olan kişiler, sebep oldukları zararları gidermekle yükümlüdürler. Ancak zarar görenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar söz konusu ise zarar giderilmesi yükümlülüğü olmaz. Ayrıca Borçlar Kanununun 64.maddesi hükümleri bu durumun istisnası hükmündedir. Bu maddeye göre, "*Haklı savunmada bulunan, saldıranın şahsına veya mallarına verdiği zarardan sorumlu tutulamaz. Kendisini veya başkasını açık ya da yakın*

---

<sup>124</sup> T.C. Resmi Gazetesi, **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**, 31.05.2016, madde 23

<sup>125</sup> T.C. Resmi Gazete, **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**, 11.01.2011, md. 49.

<sup>126</sup> AZAKLI, Murat. **Bireysel Başvuruda Hukuk Davalarına İlişkin Kararlar**, Avrupa Konseyi, 2017, syf. 99. [https://www.anayasa.gov.tr/bireyselbasvuru/pdf/Kitaplar/Kitap-Hukuk\\_Yargilamasi\\_Kararlar.pdf](https://www.anayasa.gov.tr/bireyselbasvuru/pdf/Kitaplar/Kitap-Hukuk_Yargilamasi_Kararlar.pdf) (10.06.2019)

*bir zarar tehlikesinden korumak için diğerk bir kişinin mallarına zarar verenin, bu zararı giderim yükümlülüğünü hâkim hakkaniyete göre belirler. Hakkını kendi gücüyle koruma durumunda kalan kişi, durum ve koşullara göre o sırada kolluk gücünün yardımını zamanında sağlayamayacak ise ve hakkının kayba uğramasını ya da kullanılmasının önemli ölçüde zorlaşmasını önleyecek başka bir yol da yoksa, verdiği zarardan sorumlu tutulamaz.*"<sup>127</sup>

### **3.3.1.2. Manevi Tazminat**

Borçlar Kanunu madde 56'ya göre, "*Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.*"<sup>128</sup>

Aynı maddenin devam eden hükmünde bedensel zararın ağır olduğu veya ölümün söz konusu olduğu durumlarda zarar görene veya yakınlarına da belirli bir miktarın ödenmesine karar verilebileceği ifade edilmektedir.

## **3.4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE TÜRK CEZA KANUNU KAPSAMINDA SORUMLULUK**

İş kazası ve meslek hastalıkları sebep oldukları sonuçlar itibari ile sadece 5510 sayılı Kanun kapsamında olmayıp aynı zamanda Borçlar Kanunu gibi Ceza Kanunu kapsamında da incelenmektedir. İş kazalarında sorumluluk halleri düzenlenirken kimlerin sorumlu tutulabileceği ayrı ayrı sayılmamıştır. Olay bazında bir değerlendirme ile gerekli başlıklar altındaki maddelerden yararlanarak çıkarımlarda bulunulabilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse; işveren, işveren vekili, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri hukuken sorumluluk kapsamında değerlendirilmektedir.<sup>129</sup>

İş kazaları sonucunda oluşkan zararlarda kusuru bulunanların cezalandırılması, TCK hükümlerine göre olacaktır. Ceza alanında kast ve taksir olarak ikili bir ayırım mevcuttur. Ölümle veya ağır yaralanmalarla sonuçlanan iş kazalarının bir çoğu yeterli tedbirlerin alınmaması, çalışanların veya işverenlerin dikkatsizlikleri nedeniyle meydana

<sup>127</sup> T.C. Resmi Gazeete, **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**, 11.01.2011, md. 64.

<sup>128</sup> T.C. Resmi Gazeete, **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**, 11.01.2011, md. 56.

<sup>129</sup> AYDINLI, İbrahim. **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 1. Basım. Seçkin Yayıncılık, 2015, syf, 953-958.

gelmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkacak sorumluluklarda taksirle öldürme, taksirle yaralama suçlarını izah etmek gerekmektedir.

Taksirle öldürme; Bu suçla bir kişinin ölümüne yol açan kişiye 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezası verilebilir. Taksir kelime anlamıyla bir işi eksik yapma, kusur işleme demektir. Dikkatsiz, özensiz bir davranışla bir başkasının ölümünü öngöremeyerek meydana gelen kusurlu bir davranıştır. Bu bağlamda yürütülen bir soruşturmada savcı tarafından, meydana gelen kazada kimlerin ne oranda kusuru olduğu tespit edilir. Kusuru bulunanlar hakkında taksirle ölüme neden olma suçundan soruşturma açılır.<sup>130</sup>

Taksirle yaralama; Kusurlu bir davranış sonucu bir başkasının sağlığının veya algılama yeteneğinin bozulmasına sebep olan kişiler 3 aydan 1 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilir. Meydana gelen zarar kapsamında duyu organlarında oluşan hasar, konuşmada yaşanan zorluk, yüzde oluşan sabit bir iz, hayati tehlike, hamile bir kadında düşük tehlikesi veya erken doğuma sebep olma hallerinde ise verilecek ceza yarı oranında arttırılır.<sup>131</sup>

Bilinçli taksirin söz konusu olmadığı taksirle yaralama suçu hali şikayete tabidir. Eğer bilinçli taksir söz konusu değilse meydana gelen taksirle yaralama suçunun cezası hakim takdirine göre adli para cezasına çevrilebilir.<sup>132</sup>

5271 sayılı CMK'ya göre taksirle yaralama suçu uzlaşma kapsamındadır. Böylelikle işveren ile işçi arasında uzlaşma sağlanması mümkündür. Bunun için işverenin işçinin zararlarını gidermiş olması gerekmektedir.<sup>133</sup>

Aslında iş kazası kelimesi ile kast kelimesinin bir arada kullanılması uygun olmamaktadır. Kaza, istem dışı bir olay karşısında uğranılan zararı ifade ederken kast kelimesi zararın oluşmasının istenmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Bir iş yerinde kasıtlı meydana gelen ölümleri, iş kazası adı altında değerlendirebilmek kasten öldürme suçunun yumuşatılmış hali olmaktadır. Bu bakımdan kast ile iş kazası kelimelerini yan

<sup>130</sup> T.C. Resmi Gazete, **5271 sayılı Türk Ceza Kanunu**, 26.09.2004, madde:85

<sup>131</sup> T.C. Resmi Gazete, **5271 sayılı Türk Ceza Kanunu**, 26.09.2004, md.89.

<sup>132</sup> APAYDIN, Cengiz. Taksirle Yaralama Suçu, Ankara Baro Dergisi, 2011, sayı 1. Syf, 80. <http://www.ankarabarasu.org.tr/siteler/ankarabarasu/tekmakale/2011-1/2011-1-3.pdf> (12.06.2019)

<sup>133</sup> <http://www.uzlasma.adalet.gov.tr/doc/ihityac/grprplr/2grup.pdf> (10.06.2019)

yana kullanmak doğru olmayacaktır. Yukarıdaki ifadelerden hareketle yaralama suçu içinde aynı şeyleri söylemek mümkündür.<sup>134</sup>

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2012/18595 nolu kararında bahsedildiği üzere; *“inşaat işlerinde şantiye sorumlusu kişinin inşaatta oluşabilecek muhtemel kazaları önlemek, işçilerin can güvenliğini sağlamak için her türlü güvenlik tedbirlerini almakla yetkili ve yükümlü olan kişinin meydana gelen ve bir işçinin ölümü ile sonuçlanan iş kazasında, bilirkişi raporunda da ifade edildiği üzere ölüm neticesinden sorumludur.”*<sup>135</sup> şeklinde karar vermiştir.

#### **4. ÖRNEK UYGULAMA VE MALİYETLER**

Konu bahsi geçen olay yaşanmış gerçek bir olaydır. Konu, yukarıda bahsedilen tüm etkenler dikkate alınarak değerlendirilecek olup bir kaza yaşanması halinde işverenin karşılaşılabileceği maliyetler göz önüne serilmek istenmektedir. Yaşanmış bir olay olması maliyetlerin saptanması bakımından önemli bir unsurdur.

Bir kaza meydana gelmesinde ve maliyetlerin belirlenmesinde değişkenler kazanın yaşanma şekline, kazazedenin davranış ve bilincine, işverenin iş güvenliğine bakış açısına, işyeri ve iş şartlarına göre oldukça fazladır. Yaşanan hiçbir kaza bir diğeriyle benzer özelliklere sahip olsa bile ortaya çıkan maliyetler değişkenlere bağlı olarak birbirine benzememektedir. Bu sebeple yalnızca bir örnek ele alınıp konu tüm yönleriyle değerlendirilecektir.

Olay, kişisel bilgilerin gizliliği sebebiyle firma adı ve kişi isimleri değiştirilerek aktarılmaktadır.

##### **4.1. KAZAYA İLİŞKİN BİLGİLER**

Kaza ile ilgili öncelikli olarak aşağıdaki bilgilere yer verilmesine gerek duyulmuştur.

---

<sup>134</sup> ÖZEN, M. 2015. İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, Ankara Baro Dergisi. 2015/2. Syf.237. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/398263> (28.06.2019).

<sup>135</sup>Yargıtay 12.CD. 13.9.2012, 2012/730-2012/18595 Osman YAŞAR/Hasan Tahsin GÖKCAN/Mustafa ARTUÇ; Cilt 2, (2014), syf. 2913.

**Tablo 5. Kaza Tarafları Hakkında Bilgiler**

| <b>KAZA TARAF VE BİLGİLERİ</b>     | <b>TANIMLAR</b>         | <b>AÇIKLAMALAR</b>  |
|------------------------------------|-------------------------|---|
| Kazanın yaşadığı bölge             | Doğu Anadolu Bölgesi    | Doğu Anadolu Bölgesi  |
| İşveren Firma                      | X Elektrik Dağıtım A.Ş. | İlin ana elektrik dağıtım firmasıdır.   |
| Yüklenici Firma                    | Y Elektrik LTD. ŞTİ.    | X Elektrik dağıtım firmasının altında sözleşmeli çalışan, bakım ve onarım firmasıdır. |
| Yüklenici firma çalışan sayısı     | 56 kişi                 | Tamamı sigortalıdır.  |
| Yüklenici firma İSG tehlike sınıfı | Çok tehlikeli           | A Sınıfı uzman hizmet gerektirmektedir.   |
| Yüklenici firma çalışma şekli      | Çift vardiya            | 1. vardiya : 08.00-16.00<br>2. vardiya: 16.00-24.00                                   |

Kaza 02/10/2013 günü 2. vardiya sırasında saat 20.00 sularında gerçekleşmiştir. Kazaya karışan 3 kişi bulunmaktadır.

**Tablo 6. Kazaya Karışan Kişiler Hakkında Bilgiler**

| <b>A KİŞİSİ</b>                      | <b>B KİŞİSİ (Kazazede)</b> | <b>C KİŞİSİ</b>           |
|--------------------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Y Elektrik çalışanı                  | Y Elektrik çalışanı        | Y Elektrik çalışanı       |
| Grup Şefi/ Elektrik Bakım Teknisyeni | Elektrik Bakım Teknisyeni  | Elektrik Bakım Teknisyeni |

|                                   |                                   |                                   |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 35 Yaş                            | 35 yaş                            | 39 yaş                            |
| Meslek Lisesi Mezunu              | Meslek Lisesi Mezunu              | Meslek Lisesi Mezunu              |
| Evli                              | Evli-eşi çalışmıyor               | Evli                              |
| Çocuk sayısı bilinmiyor           | Çocuk yok                         | Çocuk sayısı bilinmiyor           |
| Belirli süreli sözleşmeli çalışan | Belirli süreli sözleşmeli çalışan | Belirli süreli sözleşmeli çalışan |
| 21.10.2011 iş giriş tarihi        | 03.01.2013 işe giriş tarihi       | 21.10.2011 işe giriş tarihi       |

Olay günü şef A bağlı olduğu işyeri Y Elektrik'in yetkili elektrik mühendisinden iş emri ile görevlendirilip yanına teknisyen B ve C ile bulunduğu ildeki bir köye elektrik arızasını gidermek için şirket aracı ile yola çıkmışlardır. köye ulaşmadan önce şef A merkezden arızanın olduğu bölgedeki trafonun elektriğini telefon ile arayıp kesilmesi talebinde bulunmuş ve kesilme işlemi tamamlandı bilgisi kendisine yine telefon aracılığı ile ulaşmıştır. Şef A ve Teknisyen C de ifadelerinde köye ulaştıklarında elektriğin kesik olduğunu teyit etmişlerdir. Arıza tespitinden sonra yeniden elektrik verilmesi gerektiği bilgisine ulaşılmış ve direğe elektrik akımı ulaşmadan evvel 12 metrelik direğin 2. metresindeki seksonel kolunun indirilmesi iş adımının tamamlanması gerekmiştir. Şef A seksonel kolun indirilmesinin ardından merkeze yine telefonla köye elektrik verilmesi komutunu vermek amacıyla telefon çeken bir tepeye doğru olay yerindeki arızalı direktten uzaklaşırken geride kalan teknisyen B ye seksonel kolunu indirmesi talimatını verip kendisine haber verilmesini beklemektedir. Teknisyen B akşam saatleri hava karanlık olması sebebiyle kolu kontrol etmek amaçlı diğer teknisyen C den el feneri istemiştir. Teknisyen C el fenerini almak için arkasını dönüp ekipman çantasına doğru ilerlerken köylünün birinin trafodan kıvılcım çıkıyor bağırmasıyla birkaç metre ötedeki trafoya yönelmişken arkasında bir çığlık duymuş ve dönüp baktığında teknisyen B nin yerde olduğunu görmüştür.

B, burnundan kanlar gelir vaziyette yerde yatarken C hemen yanına koşup nefes alması için onu yan çevirmiştir. Daha sonra şef A ya bağıarak arabayı getirmesini B nin düşüğünü söylemiştir. A olay yerine geldiğinde köylülerinde yardımıyla B yi arabaya bindirip hastaneye götürürken yolda çağrılan ambulansla karşılaşmışlar ve B yi ambulansa teslim etmişlerdir.

B kaldırıldığı hastaneden daha büyük bir hastaneye sevk edilmiştir. Yapılan tüm müdahalelere rağmen kurtarılamamış, 03.10.2013 günü saat 17.45'te vefat etmiştir.

Jandarma olay yeri raporuna göre direğin 8. metresinde açık uçlu alüminyum ağızlı bir kablo sallanmaktadır. Fakat A ve C ye göre kesik bir kablo o gün yoktur. Kaza, jandarma raporu baz alınarak 8. metreden düşmüş olarak kabul edilmiştir. Çünkü senkron kolu direğin 2.metresinde olup, teknisyen B'nin boyu otopsi raporuna göre 173 cm dir. Biraz uzanmasıyla kolu indirebilecek boyuttadır. Direğe tırmanıp aşağıya düşeceği bir durum söz konusu değildir. Direğe neden tırmandığı hakkında bir görüş belirtilmemiştir. İş komutlarında ve şef A nın emrinde direğe tırmanması gerekmemektedir.

Otopsi raporuna göre B, yüksekten düşerek boynu kırılmış ve kırılmaya bağlı olarak gelişen semptomlar nedeniyle hayatını kaybetmiştir. Herhangi bir elektrik çarpmasına bağlı bir durum söz konusu olmamıştır.

#### **4.3. KAZANIN SGK ve HUKUKİ AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için 5510 sayılı Kanun'un 13. Maddesinde açıkça belirtilen şartları barındıran özellikte olması gerekir. Kazayı 13. Maddeye göre değerlendirdiğimizde; kazazede sigortalı işyeri ve işverenin çalışmak amaçlı gösterdiği yerde ve İşveren tarafından yürütülmekte olan iş sırasında ortaya çıkan bir kaza olması sebebiyle iş kazası olarak değerlendirilmektedir.

Bahse konu kaza değerlendirmesini yapmak için SGK 25.11.2013 tarihinde soruşturma başlatmış ve müfettiş görevlendirmiştir. Yine müteveffa B nin eşi 27.11.2013 tarihinde maddi ve manevi tazminat talebinde bulunarak dava açmıştır.

Dava sürecinde tüm evrak ve bilirkişi incelemeleri sonucunda;

- X Elektrik Dağıtım A.Ş., 4857 sayılı İş Kanunu madde 2' ye göre Y Elektrik LTD. ŞTİ. İle birlikte işveren-alt iş veren konusundan kazada sorumlu sayılmıştır.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 4'e ve 6'ya göre işverenin yükümlülükleri ve zorunlu isg hizmetleri değerlendirilmiştir.
- Yine aynı kanunun 19. Maddesine göre çalışan yükümlülükleri ve görev alanları, İSG bilincine göre hareket etmesi değerlendirilmiştir.
- Yine İSG Yönetmeliklerinden Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği madde 2 ve Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliği madde 60-61'e göre yapılan iş adımları, sıralaması, işin şekli ve işin uygulanması sırasındaki güvenlik tedbirleri incelenmiştir.

Bu incelemeler neticesinde X Elektrik Dağıtım A.Ş. %10, Y Elektrik LTD. ŞTİ. %50 ve maktül teknisyen B %40 kusurlu bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında hesaplamalara aşağıdaki verilerle devam edilmiştir;

Kaza Tarihi:02.10.2013

Kazazedenin Yaşı: 34 Yaşında

Kusur Oranı: %40

PMF Ömrü: 34,29 (PMF Yaşam Tablosu)

Aktif Devre:26 yıl

Pasif Devre:8 yıl

Ücret: 2013 Eylül bordrosunda 1.634,40 TL brüt ücret, 1241,84 TL net ücret

Hak Sahibi: Eşi

Hak Sahibi Yaşı: 30

Hak Sahibi PMF: 37,50 yıl

Hak Sahibi Yararlanma Süresi: süre sonuna kadar

Müteveffa B'nin 60 yaşına kadar fiilen çalışıp bu yaşta emekli olacağından ve ömrünün 68 yıl olacağından hareketle hesap yapılmıştır. Hesaplamalar 2015 yılında yapılmış olduğundan 2013-2015 arası hesaplamalar bilinen dönemler, 2016 ve sonrası yıllar bilinmeyen dönemler şeklinde ayrılarak ücret zamları tahmini %10 olacağı

düşünülerek net ücret üzerinden dul eşine düşen gelirin %50 sinden faydalanabileceği gözetilerek hesaplama yapılmıştır. Bu hesaplamalara göre;

Bilinen Dönem: 18.886,68 TL

Bilinmeyen Dönem: 217.806,37 TL

Emeklilik Dönemi: 39.067,80 TL

TOPLAM: 275.760,85 TL

**%40 Kusur Tenzili: 165.456,51 TL**

Yukarıda yapılan hesaplamalar neticesinde SGK peşin sermaye değerini belirlemiş ve %60 işveren ve alt işveren kusuruna denk gelen kısmı 117.649,38 TL olarak bildirimde bulunmuştur. Hukuki açıdan ödenecek maddi tazminat tutarından SGK ödemeleri düşülerek tutarlar belirlenir. Bu durumda güncel maddi tazminat tutarı 165.456,51 TL- 117.649,38 TL = 47.807,13 TL dir.

SGK açtığı rücu davasında hastane giderleri olan 1.247 TL ve yargılama giderlerini de ekleyerek peşin sermaye değeri tutarı kadar talepte bulunmuştur.

Mahkeme talebi ile belediye tarafından araştırılan cenaze masrafları 10.030 TL talep edilmiş, mahkeme 5.000 TL ödenmesini takdir etmiştir.

Müteveffanın eşi tarafından açılan davada 100.000 TL manevi tazminat talep edilmiş, tarafların sebepsiz zenginleşme ve fakirleşme durumunu göz önünde bulundurularak, davalıların ödeme gücüne göre 60.000 tl manevi tazminat ödenmesine hakimnin takdiri ile karar verilmiştir.

Yapılan mahkeme araştırmaları, bilirkişi ve SGK hesaplamaları neticesinde işverene aşağıdaki ödemeler ortaya çıkmıştır.

**Tablo 7. İşveren Tarafından Karşılancak Ödemeler**

|  | SGK Tarafından<br>Rücu Edilen<br>Tutarlar | Mahkeme<br>Tarafından<br>Edilen Tutarlar | Toplam<br>Ödeme<br>Tutarı |
|--|---|--|---------------------------|
|--|---|--|---------------------------|

|                          |                      |                      |                     |
|--------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| Maddi Destek Tutarı      | 117.649,38 TL        | 47.807,13            | 165.456,51 TL       |
| Manevi Destek Tutarı     | YOK                  | 60.000 TL            | 60.000 TL           |
| Cenaze Desteği           | YOK                  | 5.000 TL             | 5.000 TL            |
| Tedavi ve Sağlık Desteği | 1.247 TL             | YOK                  | 1.247 TL            |
| Yargılama Giderleri      | 12.372,44 TL         | 9.894,95 TL          | 22.237,39 TL        |
| <b>TOPLAM TUTAR</b>      | <b>131.268,82 TL</b> | <b>122.702,08 TL</b> | <b>253.970,9 TL</b> |

İşveren bunlar haricinde kaza olduğu tarihte SGK Müfettişinin maaş ödemeleri incelemesinde anlaşıldığı üzere müteveffanın eşine 1 maaş daha ödeme yapmış ve diğer çalışma arkadaşları olan 55 kişiye de 100'er TL harçlık vermiştir. Yukarıdaki hesaba katılmayan 6.741,84 TL ödeme ile beraber bu kazanın işverene toplam maliyeti 260.712,74 TL dir.

Dava 08.11.2017 tarihinde yani kazadan 4 yıl sonra sonuçlanmış, tüm bu ödemelere yasal faizlerde işletilmiştir 43.628,12<sup>136</sup> TL faiz ödemesi hesaplanmıştır. Faiz ödemesiyle beraber işverene maliyet 304.340,86 TL olmuştur.

Y Elektrik LTD. ŞTİ. kazadan 20 gün sonra 22.10.2013 tarihinde işyerini durdurmuş ve tüm çalışanların işine son vermiştir.

#### **4.3. KAZANIN İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

6331 Sayılı İSG Kanunu'nun 20.06.2012 tarihinde kabul edilip 30.06.2012 tarihinde yayımlandığı, bu kanuna göre çok tehlikeli işler kapsamında olan işyerlerindeki

<sup>136</sup> Bkz; <http://www.icradosyasi.com/default.aspx?menu=3&menud=5> (28.06.2019).

uygulanma sorumluluğu kanunun yayımından 6 ay sonra olduğu ve dava konusu iş kazasının 02.10.2013 günü meydana geldiği dikkate alındığında, mevcut işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ve uygulamalarının kanun kapsamında yürütülmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Kazaya yönelik SGK müfettişinin işyeri inceleme tutanağında yer alan bilgilere göre işyerinde 6331 sayılı Kanun'a göre uygulanması gereken eksiklikleri şu şekilde sıralayabiliriz;

1. İş güvenliği uzmanı hizmeti almadığı ve firma açıklamasının o tarihlerde bulunduğu bölgede A sınıfı iş güvenliği uzmanının olmadığı yönündedir.
2. Yine firmanın alması gereken Diğer Sağlık Personeli hizmetinin olmadığı anlaşılmıştır.
3. Çalışanların iş güvenliği uzmanı tarafından verilen eğitimleri bulunmamaktadır.
4. Çalışanlara ait sağlık raporunun olmadığı anlaşılmıştır.
5. Yüksekte çalışma yapacak personellere ait Yüksekte Çalışma Eğitimi aldırılmamıştır.
6. İlk yardım ekibi ve eğitim eksikliği bulunmaktadır.
7. Kişisel koruyucu donanım teslimleri şaibelidir. Evrak üzerinde sonradan oynamalar yapılmıştır.
8. İşyerine ait risk analizi bulunmamaktadır.
9. İSG talimatları ve işçi taahhütleri bulunmamaktadır.
10. Firmanın çalışan temsilcisi atanmamıştır.

Firma tüm bu yukarıda sayılan eksikleri gidermiş olsaydı kaza yinede oluşur muydu? Sorusu bize kazanın kaçınılmazlığı ilkesini hatırlatmaktadır. Yukarıda bahsi geçen kazanın oluş şekline bakıldığında kazazede işçiye ait yüksekte çalışma eğitimi ve kişisel koruyucu donanımlardan emniyet kemeri ve baretinin olmadan yükseğe çıktığı ve tahminen 8. metreden düştüğü bilinmektedir. Düşme sebebinin otopsi raporundan da herhangi bir geçmişte veya sürekli hastalığı olup olmadığı çıkarılmadığından ve işe girişte sağlık tetkikleri de yapılmadığından bilinmemektedir. Düşme sebebi sağlıksal değil de tamamen dikkatsizlik sebebiyle olmuş olsaydı dahi kaza geçiren işçi, kendini

emniyet kemeri ile sabitlemiş olsaydı ve havada asılı kalıp başını direğe çarpma ihtimaline karşı baretini takmış olsaydı, kendisi kazayı ölümlle sonuçlanmadan atlatacaktı.

Düşmeye karşılık boyun travması sırasında ekip arkadaşlarının boynu kırık birini bilinçsizce yerden kaldırıp taşımaya çalışması da yine tedavi edilebilecek kişiyi hasarlı hale getirmeye yetmiştir. Ekip arkadaşlarının ilk yardım eğitimi olmuş olsaydı, kazadedeyi ambulans gelene kadar yerden kaldırmamaları gerektiğini bileceklerdi.

Yani olayımızda kaza ihtimali ortadan kaldırılamasa bile sonucundaki ölüm ihtimali gerekli önlemler alındığında ortadan kalkmış oluyordu.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında bu kazayı önleyebilmek için işverenin alması gereken tedbirler ne idi ve tüm bu tedbirlerin maliyeti ne kadardı?

Aşağıdaki tabloda mevcut firmamızın yapması gereken zorunlu İSG uygulamaları, alması gereken önlemleri ve bunların kişi başı ve aylık maliyetleri hesaplanarak yapılmadığı takdirde karşılaşılabilecek idari para cezaları hakkında bilgi sunulmuştur.

**Tablo 8. 2013 Yılı İSG Maliyet ve Ceza Hesaplamaları**

| 2013 YILI İSG MALİYET VE CEZA HESAPLARI |  |  |                              |                         |                            |                   |                  |
|---|--|--|------------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------|------------------|
|   | Yapılması Gerekenler                     | Açıklama   | Kişi Başı Maliyet            | Aylık Maliyet           | İPC 2013                   | İPC Kanun Maddesi | İPC Ceza Maddesi |
| 1                                       | A sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırmak | Çok tehlikeli sınıflarda kişi başı 20 dk*56 kişi =18.7 saat (2014 den sonra 40 dk/kişi)                      | 13 TL                        | 13 TL* 56 Kişi = 728 TL | 5.390 TL* 10 ay= 53.930 TL | 6. Madde          | 26/1-b           |
| 2                                       | İşyeri Hekimi Çalıştırmak                | Çok tehlikeli sınıflarda 8 dk *56 kişi (2014 den sonra 15 dk/kişi)   | FİRMA DOKTOR HİZMETİ ALMAKTA |                         |                            |                   |                  |
| 3                                       | Diğer Sağlık Personeli çalıştırmak       | Çok tehlikeli sınıflarda kişi başı 12 dk * 56 kişi (20.07.2013 tarihinden sonra) (2014 den sonra 15 dk/kişi) | 4 TL                         | 4 TL* 56 Kişi = 224 TL  | 2.695 TL* 10 ay= 26.950 TL | 6. Madde          | 26/1-b           |

|                       |   |   |                      |                      |                               |           |        |
|-----------------------|---|---|----------------------|----------------------|-------------------------------|-----------|--------|
| 4                     | Çalışanlara 16 saatlik (2 tam gün) İSG eğitimi verdirmek                                  | 2013 Eylül bordrosundaki günlük ücret baz alınmıştır.   | 111,63 TL            | 520,97 TL            | 1.078 TL * 56 Kişi =60.368 TL | 17. Madde | 26/1-ğ |
| 5                     | İşe girişlerde sağlık tetkikleri yaptırmak ve İşyeri Hekimi onaylı sağlık raporu aldirmek | İşyeri hekiminin işe özel isteyeceği sağlık tetkikleri hariç hesaplanmıştır. Tetkikler yıllık revize edilmelidir.     | 50 TL                | 233,33 TL            | 1.078 TL * 56 Kişi =60.368 TL | 15. Madde | 26/1-f |
| 6                     | Yüksekte çalışma eğitimi verdirmek  | Yalnızca yükseğe çıkacak personeller hesaplanmıştır. 3 kişilik ekip düşünülmüştür.                                    | Uzman ücretine dahil | Uzman ücretine dahil | 1.078 TL * 50 Kişi =53.900 TL | 17. Madde | 26/1-ğ |
| 7                     | İlk yardım eğitimi  | İlk yardım eğitimi her 10 kişiye 1 kişi zorunlu eğitim almalı ve 3 yılda bir yenilenmelidir.                          | 8,56 TL              | 40,00 TL             | 1.078 TL* 6Kişi = 6.468 TL    | 11. Madde | 26/1-d |
| 8                     | KKD tam teslim etmek ve eğitimini verdirmek   | Her firma için KKD listesi değişebilmektedir. Mevcut firma için gerekli asgari listeye göre fiyat hesabı yapılmıştır. | 676,17 TL            | 1.500,00 TL          | CEZAI DURUMU YOK              |           |        |
| 9                     | Risk analizi yaptırmak  | A Sınıfı Uzman yapmalı  | Uzman ücretine dahil | Uzman ücretine dahil | 3.234 TL                      | 10. Madde | 26/1-ç |
| 10                    | İsg talimatları düzenlemek  | A Sınıfı Uzman yapmalı  | Uzman ücretine dahil | Uzman ücretine dahil | 2.156 TL                      | 4. Madde  | 26/1-a |
| 11                    | Çalışan temsilcisi atamak   | 50-100 kişi çalışan işyerlerinde 2 tane olmalı  | maliyet yok          | maliyet yok          | 1.078 TL                      | 20. Madde | 26/1-ı |
| 12                    | İSG kurulu bulunmamaktadır  | alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturulmalı.  | maliyet yok          | maliyet yok          | 2.156 TL                      | 22. Madde | 26/1-i |
| <b>Toplam maliyet</b> |   |   | <b>863,36 TL</b>     | <b>3.246,3 TL</b>    | <b>270.578 TL</b>             |           |        |

Yüklenici Y Elektrik LTD. ŞTİ. üzerine düşen yükümlülükleri yapmış olsaydı yaşanan kaza önlenilebilir olurdu. Kaza önlenemese bile ölümle sonuçlanma ihtimali yüksek oranda ortadan kalkardı. Yukarıdaki tabloda firmanın kişi başı İSG maliyeti hesaplanmıştır. Hesap yapılırken fiyatlar 2013 yılı fiyat araştırması yapılarak liste fiyatları üzerinden baz alınmıştır. KKD hesabı bir elektrik firmasının kullanması gereken

ekipmanlar listelenip uygun standartlara göre 2013 yılın fiyat listelerinin dikkate alınmasıyla belirlenmiştir. KKD hesabına ilişkin 2013 tablosuna aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 9. 2013 Yılı Kişisel Koruyucu Donanım Maliyet Hesaplaması**

| 2013 YILI KKD HESABI |                          |          |                     |                       |
|----------------------|--------------------------|----------|---------------------|-----------------------|
| ÜRETİM STANDARDI     |                          | FİYAT    | Kullanım Ömrü / YIL | Cari Yıla Düşen Tutar |
| DIN 48345            | AYAKÇAK                  | ₺ 50,00  | 3                   | ₺ 16,67               |
| TS EN 361-358        | EMNİYET KEMERİ + LANYARD | ₺ 45,00  | 2                   | ₺ 22,50               |
| TS EN 60903          | AG ELDİVENİ              | ₺ 65,00  | 0,5                 | ₺ 130,00              |
| TS EN 60903          | OG ELDİVENİ              | ₺ 100,00 | 0,5                 | ₺ 200,00              |
| TS EN 388            | MEKANİK İŞ ELDİVENİ      | ₺ 12,00  | 1                   | ₺ 12,00               |
| TS EN 397            | BARET                    | ₺ 10,00  | 2                   | ₺ 5,00                |
| TS EN 166            | VİZÖR                    | ₺ 10,00  | 1                   | ₺ 10,00               |
| TS EN 345            | İZOLE ÇİZME              | ₺ 30,00  | 2                   | ₺ 15,00               |
| TS EN 345            | İZOLE İŞ AYAKKABISI      | ₺ 70,00  | 0,5                 | ₺ 140,00              |
| TS EN 166            | KORUYUCU GÖZLÜK          | ₺ 5,00   | 1                   | ₺ 5,00                |
| TS EN 1149-61482     | İŞ TULUMU                | ₺ 60,00  | 0,5                 | ₺ 120,00              |
|                      | BARET LAMBASI            | ₺ 7,00   | 1                   | ₺ 7,00                |
|                      | KONTROL KALEMİ+ PENSE    | ₺ 15,00  | 5                   | ₺ 3,00                |
| TOPLAM               |                          | ₺ 479,00 |                     | ₺ 676,17              |

Kazanın işverene direkt maddi maliyeti 304.340,86 TL olmuştur. Bu maliyete bakıldığında aynı yıl aldığı iş yeri hekimi hizmetine ek aylık 3.246,3 TL; yıllık 38.955,6 TL ödeme ile 56 kişinin ölümlü kaza riskini ortadan kaldıracak olup can kaybı yaşanmayacak ve işverenin cebinden biranda çıkması gereken rakamlar; peyderpey olarak ödenecek hatta tek seferde 1 kaza için ödediği rakam 7,8 yıllık İSG tedbir ve masraflarını karşılamış olacaktır.

Bunlarla beraber kaza sonrası olayın Çalışma Bakanlığı Müfettişlerine intikal etmesi ile yapılacak denetim sonucu işverene 6331 sayılı Kanun kapsamında yükümlülüklerini yerine getirmemekten kaynaklı ilk incelemede kesilecek idari para cezaları da hesaplanmış olup 2013 yılı için bu ceza tutarı 270.578 TL dir. Bu durumda işverenin katlanması gereken tutar 574.918,86 TL ye ulaşmıştır. Yani firmanın 1 yıllık İSG maliyetinin tam 14,7 katı 1 kaza ile cebinden çıkmış oldu.

Aynı koşullarda firmamız bugün incelenseydi 2019 fiyatları ile maliyetlerimiz ne olurdu?

**Tablo 10. 2019 Yılı İSG Maliyet ve Ceza Hesapları**

| 2019 YILI İSG MALİYET VE CEZA HESAPLARI |   |   |                              |                               |                                 |                   |                  |
|---|---|---|------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------|------------------|
|   | Yapılması Gerekenler  | Açıklama  | Kişi Başı Maliyet            | Aylık Maliyet                 | İPC 2019                        | İPC Kanun Maddesi | İPC Ceza Maddesi |
| 1                                       | A sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırmak  | Çok tehlikeli sınıflarda kişi başı 40 dk*56 kişi (2014 den sonra 40 dk/kişi)                                      | 28,2 TL                      | 28,2 TL*56 Kişi =1.579,2      | 28.722 TL* 84 ay =2.412.648 TL  | 6. Madde          | 26/1-b           |
| 2                                       | İşyeri Hekimi Çalıştırmak   | Çok tehlikeli sınıflarda 8 dk *56 kişi (2014 den sonra 15 dk/kişi)  | FİRMA DOKTOR HİZMETİ ALMAKTA |                               |                                 |                   |                  |
| 3                                       | Diğer Sağlık Personeli çalıştırmak  | Çok tehlikeli sınıflarda kişi başı 12 dk * 56 kişi (20.07.2013 tarihinden sonra)(2014 den sonra 15 dk/kişi)       | 5 TL                         | 5 TL *56 Kişi=280 TL          | 14.352 TL* 84 ay = 1.205.568 TL | 6. Madde          | 26/1-b           |
| 4                                       | Çalışanlara 16 saatlik (2 tam gün) İSG eğitimi vermek                                     | 2013 Eylül bordrosundaki günlük ücret baz alınmıştır.   | 173,30 TL                    | 808,73 TL                     | 774 TL * 56 Kişi = 43.344 TL    | 17. Madde         | 26/1-ğ           |
| 5                                       | İşe girişlerde sağlık tetkikleri yaptırmak ve İşyeri Hekimi onaylı sağlık raporu aldirmek | İşyeri hekiminin işe özel isteyeceği sağlık tetkikleri hariç hesaplanmıştır. Tetkikler yıllık revize edilmelidir. | 60 TL                        | 60 TL *56 Kişi/12 AY = 280 TL | 1.911 TL * 56 Kişi = 107.016 TL | 15. Madde         | 26/1-f           |
| 6                                       | Yüksekte çalışma eğitimi vermek   | Yalnızca yükseğe çıkacak personeller hesaplanmıştır. 3 kişilik ekip düşünülmüştür. (16 Kişi için eğitim)          | Uzman ücretine dahil         | Uzman ücretine dahil          | 774 TL * 50 Kişi = 38.700 TL    | 17. Madde         | 26/1-ğ           |

|                       |   |   |                      |                                  |                              |           |        |
|-----------------------|---|---|----------------------|----------------------------------|------------------------------|-----------|--------|
| 7                     | ilk yardım eğitimi                          | ilk yardım eğitimi her 10 kişiye 1 kişi zorunlu eğitim almalı ve 3 yılda bir yenilenmelidir.                          | 12,5 TL              | 350 TL * 6 Kişi/36 ay = 58,33 TL | 774 TL * 6 Kişi = 4.644 TL   | 11. Madde | 26/1-d |
| 8                     | KKD tam teslim etmek ve eğitimini verdirmek | Her firma için KKD listesi değişebilmektedir. Mevcut firma için gerekli asgari listeye göre fiyat hesabı yapılmıştır. | 1501,5 TL            | 6.256,25 TL                      | 774 TL * 50 Kişi = 38.700 TL | 26. Madde | 26/1-O |
| 9                     | Risk analizi yaptırmak                      | A Sınıfı Uzman yapmalı  | Uzman ücretine dahil | Uzman ücretine dahil             | 17.226 TL                    | 10. Madde | 26/1-ç |
| 10                    | İsg talimatları düzenlemek                  | A Sınıfı Uzman yapmalı  | Uzman ücretine dahil | Uzman ücretine dahil             | 11.475 TL                    | 4. Madde  | 26/1-a |
| 11                    | Çalışan temsilcisi atamak                   | 50-100 çalışan işyerlerinde 2 tane olmalı   | maliyet yok          | maliyet yok                      | 5.773 TL                     | 20. Madde | 26/1-ı |
| 12                    | İSG kurulu bulunmamaktadır                  | alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturulmalı.  | maliyet yok          | maliyet yok                      | 11.475 TL                    | 22. Madde | 26/1-i |
| <b>Toplam maliyet</b> |   |   | <b>1.780,5 TL</b>    | <b>9.262,51 TL</b>               | <b>3.896.569 TL</b>          |           |        |

Tablodan görüldüğü üzere 2019 yılı kişi başı fiyatı 2013 yılına göre yaklaşık 2 kat artarak 1.780,5 TL olmuş, aylık giderler toplamda 2,85 kat bir artışla 9.262,51 TL olmuş; yıllık olarakta 111.150,12 TL görünmektedir. Yıl bazında genel değerlendirmede bulunursak yıllık bazda değişen fiyatlar, İSG kültürünün yaygınlaşması ile birlikte 2,85 kat artarken idari para cezaları 14,4 kat artmıştır. Yine yıllık maliyet 2013 den 2019 a 2,85 kat fark getirmiştir. Maliyetler daha makul düzeyde yükselirken ceza oranları ise tersine katlanarak artmıştır. 2013 yılı ilk incelemede firmanın cezası 270.578 TL çıkarken 2019 yılında aynı incelemeyi geçiren firma 3.896.569 TL gibi fahiş tutarlarla karşı karşıya kalacaktır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında gün geçtikçe toplam maliyetler enflasyon ile orantılı artmasına karşılık ceza tutarları katlanarak artmaktadır. 2019 yılında karşılaşılabilecek ceza tutarı 2013 yılında karşılaşılabilecek ceza tutarının 14,4 katı olmuştur. Günümüze baktığımızda firmanın potansiyel incelenme riskinin maliyeti yıllık İSG maliyetinin tam

35 katıdır. Buna ek olarak SGK tarafından rücu edilen ve diğer hak sahipleri tarafından açılan tazminat tutarları da eklenerek çok yüksek meblağlara ulaşacaktır.

Kaçınılan maliyetler ile katlanılacak maliyetler arasındaki uçurum bize ne denli risklerle burun buruna olduğumuzu herşeyden ziyade bir insanın hayatını kaybetmesinin önüne çok daha kolay yöntemlerle geçilebileceğinin ciddiyetini sunmaktadır.

6331 sayılı kanunun ilk çıktığında daha uyarıcı cezalar öngördüğü devam eden yıllarda ve günümüzde ise tamamen caydırıcı ve cezalandırıcı boyutta tutarlara ulaşıldığı yapılan hesaplardan ortaya çıkmaktadır.

#### **4.4. KAZANIN DOLAYLI MALİYETLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Uygulamamızda firma kazadan 20 gün sonra işyerini durdurma kararı almış ve ilgili kurumlara durumunu bildirmiştir. 2 ortaklı firma da dolaylı maliyetler açısından değerlendirme yaptığımızda en büyük kayıp 2 tacirin işyerine son vermesi ve iş hayatından çekilmesi olmuştur.

Firma işi durdurduğu için ileriye yönelik yeni personel istihdamı, yeni personel eğitimi, iş günü ve işgücü kaybı, üretim/hizmet sunumundaki aksama, diğer personel motivasyon bozukluğu ve işe konsantre olamama gibi maliyetler ortaya çıkmamıştır. Bununla beraber firma yüklü bir kıdem/ihbar tazminatı ödemesiyle karşılaşmaktadır. 2013 Ekim bordrosu dikkate alındığında hesaplanan toplam kıdem tazminatı tutarı 115.110,26 TL olmuştur. Fakat işveren belirli süreli iş sözleşmesi ile personel çalıştırdığından böyle bir tutar ödemekten kaçınmıştır. Sözleşme detaylarına bakıldığında ise herhangi bir işe başlama ve bitirme tarihleri verilmediğinden ve çalışılan bölgenin Doğu Anadolu Bölgesi olduğu dikkate alındığında geçerliliği konusunda tereddütler ortaya çıkmaktadır.

Yine firma X Elektrik Dağıtım A.Ş. ile sözleşmeli çalışıyor olup, yıllık sözleşme bedeli 3.066.000 TL dir. İşyeri kapanmasına bağlı olarak aylık ortalama ciro üzerinden 2 aylık cirosunu tamamlayamamış ve yaklaşık 511.000 TL lik satış kaybı ortaya çıkmıştır. Sektör karlılığı hesaplanamadığından ötürü ne kadarlık bir maddi kayıp olduğu hakkında net bir bilgi verilememektedir.

Göze gelmeyen ve hesaplara katılmayan dolaylı maliyetler aslında göz ardı edilemeyecek tutarlardır. Kökeninde bu kaza meydana gelmeseydi böyle maliyetler de aslında oluşmayacaktı.

## **5. SONUÇ ve ÖNERİLER**

Genel olarak tüm süreçler toparlandığında konuyu iki yönden ele alabiliriz; maliyetlerin yükü ve İSG bilinci. Bu konularda aşağıda görüş ve önerilere yer verilmiştir.

### **5.1. SONUÇ ve ÖNERİ 1**

İşverenlerin kaçındıkları maliyetler ve yükümlülükler, olası bir iş kazası ve denetim sonucunda katlanarak ödenemez rakamlar haline gelmekte olup, ticari hayatın normal seyrine aykırı ödemeler çıkarmaktadır. Bu ödemeler ise diğer piyasa şartlarını da dolaylı olarak etkilemektedir.

İşveren ve diğer yükümlüler açısından konu değerlendirildiğinde olası risklere karşı sorumluları koruması açısından mali mesuliyet poliçelerinin yapılması tavsiyesinde bulunulabilir. Bu tedbir ve önlem daha ziyade ticari hayatın sürekliliği açısından olağanüstü ödemelerin ortaya çıkmasına karşılık bir garanti hükmündedir.

İşletmenin iş kazası sebebiyle, faydalandığı teşviklerden de kapsam dışı kalması, bir sonraki hizmet sunucularının yüksek riskle bakması sonucu oluşacak yüksek fiyatlı hizmet alması gibi konular firmanın ekonomik açıdan da faaliyet karını azaltmasına sebep olacaktır.

İşverenlerin olası zorunlu ödemelerle karşılaşması durumunda ortaya çıkan diğer maliyetler ile dönem mali tablolarındaki dengesizlikler ve finansal notlarında meydana gelen düşüşler işletmelerin ticari hayatına darbe vuracak hususlardır.

Bir diğer sorun ise işletmelerin imaj kaybı ve marka değerindeki zedelenme konusu olacaktır. Buna bağlı olarak satışların düşmesi veya pazar payının daralması ve bu payı tekrar elde edebilmek adına harcadığı zaman ve emek düşünüldüğünde gerekli

İSG yükümlülüklerinin zamanında yerine getirilmesinin ne denli karlı bir adım olduğu yapılan hesaplamalar neticesinde ortaya koyulmaktadır.

Çalışma içerisinde detaylarına fazla yer verilmeyen gerçekte oranları değiştirecek derecede doğrudan bir maliyeti olmayıp dolaylı maliyetleri olan Ceza Davalarının ve sonucundaki hapis cezalarının manevi zararları da dikkate alındığında kısa vadede yapılacak ödemelerin, kişileri ve toplum huzurunu uzun vadede ne denli zararlardan koruduğu aşıkardır.

## **5.2. SONUÇ ve ÖNERİ 2**

Araştırmalar sırasında irdelenen, davaların seyrini ve ödemelerin tutarını göz ardı edilemeyecek derecede etkileyen kusur oranlarına ait bir hesaplama yöntemine veya parametrelerine rastlanılmamış olup tamamen meslekte tecrübeli bilirkişilerin olaya dair kısıtlı belgelerden edindiği bilgiler ışığında insiyatifilerine bağlı olarak kusur oranının belirlendiği gözlemlenmiştir. İşin özünde denetim bulgularının denetçinin mesleki yargısına dayanılarak yorumlanması esas olsa da sonucu cebri maddi bir yüke dayanan bu gibi konular için daha objektif bir incelemenin olması sorumlular açısından güvenilirliği artıracak ve kabul edilebilir sonuçlar doğuracaktır.

Bu konuda ilgililerin hakları ve adil yargılama açısından kusur oranlarının belirlenmesinde tarafsız bir hesaplama yöntemi tasarlanması ve bireysel kanaatlere bırakılmaması önerilir. Değişkenlerin fazlalığı tam bir hesaplama yöntemi oluşturulmasına izin vermese de iskeleti oluşturabilecek bir sistem kurulması faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışma Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sendika ve Dernekleri, İşveren Örgütleri, Ticaret Odaları ve Akademik Dünyanın bir araya gelmesiyle oluşturulacak bir hesaplama sistemi; davaların süresinin kısalmasına ve yükümlülerin karşılıklarına çıkabilecek maddelerin önem sırasını belirleyerek adım atmasına büyük destek olacaktır.

### 5.3. SONUÇ ve ÖNERİ 3

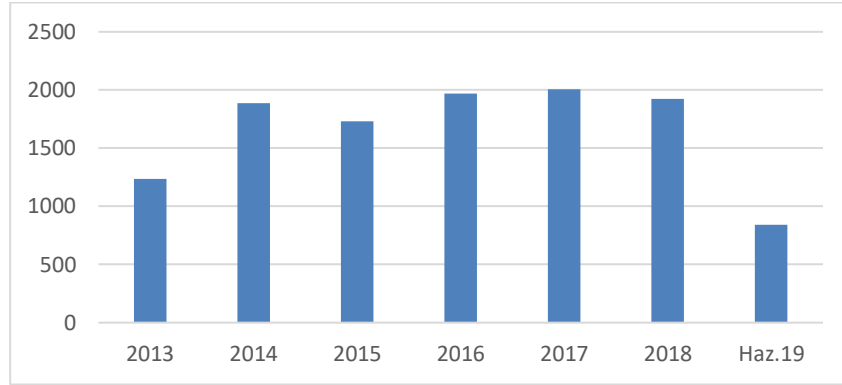
Türkiye'deki işçi güvenliği ve sağlığı ile ilgili uygulamalar, genel olarak çalışanların çalışma hayatı, çalışma koşulları, istihdam düzeyi, sosyal güvenlik ve mesleki yeterlilik açısından Kurum ve Kuruluş temsilcilerinin görüşleri ve İSG uzmanları ile yapılan değerlendirmeler aşağıdaki gibi listelenmiştir.

- İşçi güvenliği ve sağlığının en temel sorunu bu kültürün istenen düzeye gelememesidir. İşçi güvenliği ve sağlığı derneklerinin istatistiklerine göre, mevzuatta 2012 yılından sonra yapılan düzenlemelerin artması ve yaptırımların sıklaştırılması iş kazaları ve mesleki hastalıklarda kayda değer bir değişim yaratmaması da bu eksikliğin nedenini açıklamaktadır. Çalışanlara ve işverenlere zorlayıcı baskılardan ziyade bu kültürün kökeninde eğitimle yaygınlaştırılması daha kalıcı bir etki oluşturacaktır. Hatta okul öncesi eğitimden başlayarak müfredat, İşçi sağlığına ve güvenliğine uyumlu hale getirilecek değişiklikler yapılmalı temelden kültür oluşturulmalıdır. Okul öncesi eğitimden teknik liselere ve lisans üstü eğitime kadar ayırım yapılmadan uygulamalı İSG eğitimi verilmeli, Milli Eğitim müfredatına eklenmelidir.
- Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, kayıt dışı taşeron ve iş çeşitliliğinin artması nedenleriyle çalışanlar açısından oldukça yetersizdir. Bunun en önemli göstergesi 2013 te 1235, 2014 te 1886, 2015 te 1730, 2016 da 1970, 2017 de 2006, 2018 de 1924 ve 2019 un ilk 6 ayında 840 işçinin iş cinayetleri neticesinde hayatını kaybetmesidir.<sup>137</sup> Bunun sebebi bu konunun hala hakettiği gibi yeterince ele alınmamasıdır.

---

<sup>137</sup> İş cinayetleri raporu, <http://www.guvenlicalisma.org/is-cinayetleri-raporlari?sayfa=4>, (07.07.2019).

## Şekil 2. Yıllara Göre İş Kazasında Ölen Kişi Sayısı



- İşçi güvenliği ve sağlığı alanında çalışan bireylerde gereken düzeyde bilinç gelişmemiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin işçilerin bakış açısıyla çok önemi olmamakla beraber önlem almayı vakit kaybı olarak görmektedirler. “Bana bir şey olmaz, bu işi yıllardır yapıyorum, 5 dakika içinde bitiririm” gibi algılar hala çalışanlarımızda mevcuttur. Bu algının değiştirilmesi ve yerine bu bilincin yerleştirilmesi için yalnızca kanun çıkarmak yeterli olmayıp sivil toplum kuruluşları, sendikalar, dernekler ve basın yayın organlarıyla çalışmalar yapılmalıdır. Çalışanlara önceliğin işi güvenli yapmak olduğunu, sonrasında üretim ve işletme güvenliğinin alınması gerektiğini son olarak işin yapılma süresinin dikkate alınması gerektiği algısı yerleştirilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği için çalışma ortamı koşulları yasalarla düzenlenmelidir. 2014’te kaldırılan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kuralları Hakkında Tüzük’te olduğu gibi sektörel bazda çalışma koşullarının asgari şartları belirlenmelidir.
- Temel işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin ve mesleki uzmanlık eğitimlerinin yeterli seviyede verilemiyor olması iş kazalarının yaşanmasında en temel faktördür. Bu eğitim ve bilinçlendirme eksikliği nedeniyle Türkiye’de her 6 dakikada bir iş kazası meydana gelmekte yani günde 240 iş kazası gerçekleşmekte bu 240 iş kazasında ortalama 5 kişi hayatını kaybetmekte 7 kişi kalıcı iş göremez hale gelmektedir.<sup>138</sup> Bu

<sup>138</sup> İş cinayetleri raporu, <http://www.guvenlicalisma.org/is-cinayetleri-raporlari?sayfa=4>, (07.07.2019).

kapsamda mesleki alanda verilen eğitim belgesi teşvikleri devam ettirilmeli ve kapsamı genişletilmelidir. Hala teknik eğitim imkanı bulunmayan çok tehlikeli işler mevcuttur.

- İşverenlerimizin işçi güvenliği ve sağlığı tedbirlerine değer vermesi aynı zamanda bu kültürü benimsemesi gerekmektedir. Örneklerinde de gördüğümüz gibi işverenlerin kısa vade de kar hesaplarından ötürü İSG giderlerini ciddi maliyetlermiş ve kendisine bir faydası olmayacağını düşündükleri için yatırım yapmamaları aslında çok daha fazla maddi kayıplara ve can kayıplarına sebep olmaktadır. bu bilincin yeleşmesi için öncelikle eğitimler verilmeli, teşviklerle desteklenmeli ve denetimlerin bürokratik sürecinden öte saha uygulamalı denetimlerde sıklaştırılmalıdır. Sadece yasal zorunlulukların düşünülmediği can güvenliği odaklı iş prensipleri benimsenmelidir
- 6331 sayılı iş kanununun uygulama alanındaki eksiklikleri uygulayanlar iş sahipleri ve çalışanları açısından nasıl analiz edildiği periyodik olarak incelenmeli ve istatistiksel olarak ortaya çıkan problemler odağında değerlendirilmelidir. Çalışanlara ve iş verenlere iş güvenliği kurallarının değil iş güvenliği mantığının anlatılması, olaylara kesin kurallar çerçevesinde değil değişebilir korumacı mantıkla yaklaşımları gerektiğini anlamaları gerekmektedir.
- 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı iş sağlığı ve işçi güvenliği kanunu ile yasal olarak gelişme var fakat uygulamada sorunlar yaşanmaktadır. Bilindiği gibi 6331 sayılı İSG kanunu direkt çekirdekten ülkemizde oluşturulan bir kanun olmayıp dünyada uygulaması iyi olan birkaç ülkeden kopyalanarak Türkiye'ye uyarlanmıştır. Ne kadar da uygun hale getirilmeye çalışılsa bile bu köklü ağaç, bir boya kabına daldırıp çıkararak rengi komple değiştirilemez. Süreç içinde eksikler fark edilerek yönetmeliklerle Türk çalışanına en uygun ve uygulanabilir hale getiriliyor fakat süreç daha fazla örnekleme geliştirilerek daha hızlı bir şekilde en uygun şekline getirilmelidir.

- İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını devlet desteklemelidir. İSG nin iki kolu olan sağlık ve güvenlik kısmı birbirinden ayrılmalıdır. OSGB'lere uygulamaya yönelik daha gerçekçi denetimler getirilmeli. Çünkü; iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevleri yönetmelikte birbirinden bir nebze ayrılmış olsa bile uygulamada birbirine çok karışmakta ve iş yeri hekimi sadece reçete yazan biri olarak görülmektedir. Aynı zamanda ülkemizde OSGB lerin sayısı çok olmakla birlikte bu işi yapanların bir çoğu sadece ticari olarak düşünmekte olup firmaların sadece yasal zorunluluklarını gidermekte firmaya hiç bir şey katmamaktadır. Yıllardır OSGB üzerinden bu hizmetleri satın alıp fakat iş yerinde en ufak düzelme olmayan işçilerinin tamamının iş güvenliği uzmanını ve iş yeri hekimini tanımadığı firmalar bulunmaktadır.
- Diğer taraftan isg konusunda çalışmalara özen gösteren, gerekli yatırımlar konusunda gayret gösteren işverenler ödüllendirilmeli ve çeşitli teşviklerle özendirilmelidir.
- Güvenli çalışma uygulamaları hayat güvenliği olarak yaşamın tüm alanına yoğunlaştırılmalıdır. İş güvenliği eğitimlerinde de bahsedildiği gibi kazalar sadece iş yerinde olan kazalar olarak düşünülmemeli ev kazası, trafik kazası, spor kazaları, doğal afetler bu kazaların çoğu yaşam güvenliğini yeterince dikkate alınmamasından dolayı gerçekleşmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusundaki en belirgin beklenti iş kazasından ölüm , iş kazasından ötürü malul olma ve meslek hastalıklarının gerçek anlamda azalması olmalıdır.
- Beklentiler %0 kaza ve meslek hastalığı olan çalışan merkezli koruma ve önleme odaklı olmalıdır.

Sonuçta hedefimiz iş kazalarının yaşanmadığı, meslek hastalıklarının olmadığı, sağlık ve güvenlik açısından riski olmayan konforlu çalışma ortamlarının sağlanmasıdır. Bu ortamların oluşabilmesi için işçi sağlığı ve işçi güvenliğine önem veren şirket sahiplerinin ve kendi güvenliği ile arkadaşlarının güvenliğine dikkat etmesi gerektiğinin bilincine sahip personellerin çalışma hayatında sayılarının artması gerekmektedir.

#### 5.4. SONUÇ OLARAK

Sonuç olarak işverenlerin ve çalışanların İSG tedbirlerini hayat sigortalarıymış gibi görmeleri gerekmekte olup yaşamlarını bu gözle değerlendirmelidirler. Nasıl ki oturduğumuz evleri hırsızlık, deprem, yangın gibi durumlar ihtimali için sigortalıyorsak kendi ticari işletmemiz ve çalışanlarımızın hayatı da İSG tedbirlerini gerektiği gibi alarak sigortalanmış oluyor. İşverenler için durum daha net olup yukarıdaki örnekte de görüldüğü gibi katlanmadıkları İSG maliyetlerinin bedellerini kat ve kat ödemek zorunda kalıyorlar (2013 yılında yaşanmış kaza üzerinden tüm cezalar ve SGK rucuları dahil 14,7 kat olurken 2019 yılına gelindiğinde sadece idari para cezaları aynı örnek üzerinden 35 kat olmuştur). Yani işverenler aldıkları İSG önlemleriyle aslında işyerlerini kaza olma ihtimaline karşı sigortalamış olacaklardır. Bu maliyete katlanmadıklarında ise yıllardır çabalayarak kurdukları iş yerlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalıyorlar ki bu da kaybedilen canların yanında daha az önem arz etmektedir.

Bir ticari işletmenin verimli çağına ulaşabilmesinin 20-30 yılı bulduğu düşünüldüğünde böyle bir değer kaybılması de Ülke ekonomisi adına zahiren bir can kaybıdır.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

Akkör, Ayşe. **İş Kazalarının Maliyeti Ve İş Güvenliği**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1977.

Akyiğit, Erdem. **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları**. 1. Basım, 2. Cilt, İstanbul: Ethemler Yayıncılık, 2003.

Aydınlı, İbrahim. **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 1. Basım. Seçkin Yayıncılık, 2015.

Bilir, Nazmi. **İş Sağlığı Ve Güvenliği**. 1. Basım, İstanbul: Güneş Tıp Kitapevleri, 2016.

Bozkurt, Nejat. **Türmob Bağımsız Denetim Eğitimi Ders Notları**. Ankara: TÜRMOB, 2012

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. 29. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2016

Ekmekçi, Ömer ve Can Tuncay. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınları, 2017.

Elma, Ramazan. **Örnekler Ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019.

Erkan, Ramiz. **Solventler Ve İşçi Sağlığı Boya İşlerinde İş Güvenliği**. Ankara, 1995.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2018.

Heinrich, Herbert William. **Endüstriyel Kazalar ve İş Güvenliği**. ABD Çalışma Bakanlığı Basımı, Washington, 1930.

Karakaş, İsa. **Sgk İş Mevzuatında Yükümlülükler Ve İdari Para Cezaları İle Çözüm Yolları**. Ankara: Tulpars Yayın, 2019.

Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekeş, **Medeni Usul Hukuku Temel Bilgiler**. İstanbul, 11.Basım, 2017.

Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2017.

Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**. 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2018.

Topaloğlu, Sıddık ve Faruk Çınk. **İş Kazası ve Meslek Hastalığı**. Ankara: Türkiye İşveren Sendikalar Federasyonu, 2014.

### ***Diğer Yayınlar***

Apaydın, Cengiz. Taksirle Yaralama Suçu, **Ankara Baro Dergisi**, 2011, Sayı 1.  
<http://www.ankarabarusu.org.tr/site/ankarabarusu/tekmakale/2011-1/2011-1-3.pdf>  
Erişim Tarihi:12.06.2019

Azaklı, Murat. Bireysel Başvuruda Hukuk Davalarına İlişkin Kararlar, **Avrupa Konseyi**, 2017, [https://www.anayasa.gov.tr/bireyselbasvuru/pdf/Kitaplar/Kitap-Hukuk\\_Yargilamasi\\_Kararlar.pdf](https://www.anayasa.gov.tr/bireyselbasvuru/pdf/Kitaplar/Kitap-Hukuk_Yargilamasi_Kararlar.pdf) Erişim Tarihi:10.06.2019

Bekir Geçer, İşverenlerin Rücu Tazminatından Kurtuluş Beyyinesi Olarak Kaçınılmazlık İlkesi, **Yaklaşım Dergisi**, sayı:143, kasım 2004.

Bozkurt, H. Argun, İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemleri, **Ankara Barosu Dergisi** Yıl:68 Sayı:2010/2.

Bozok Akseki, Sultan. İş Mahkemesi Kararlarına Karşı İstinaf Kanun Yolu, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE. 2018.

<http://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11630/5057/1021500.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Erişim Tarihi: 10.06.2019

Bütüner, Okan ve Derya Uzun. “**İş Kazalarının Maliyetleri Ve Hesaplamaları Üzerine Bir Araştırma**”.

[https://www.researchgate.net/publication/322337324\\_IS\\_KAZALARININ\\_MALİYETLERI\\_VE\\_HESAPLAMALARI\\_UZERINE\\_BIR\\_ARASTIRMA](https://www.researchgate.net/publication/322337324_IS_KAZALARININ_MALİYETLERI_VE_HESAPLAMALARI_UZERINE_BIR_ARASTIRMA), Erişim Tarihi:

22.04.2019.

Çelik, Celil. “İş Hukuku Pratikleri”, **İstanbul Barosu Dergisi**. Cilt:93-Sayı:2019/1.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. **Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu**. 1. Basım. 2017

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği**. Ankara: ÇASGEM, 2014.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. **Uluslararası Sürdürülebilir İş Sağlığı ve Güvenliği**. 1-2. Cilt, Ankara: ÇASGEM, 2016.

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi, **Türkiyede Meslek Hastalıkları Sınıflandırılması**, [www.casgem.gov.tr](http://www.casgem.gov.tr), Erişim Tarihi: 11.02.2019

ÇASGEM, **İş Sağlığı Ve Güvenliği İlo Standartları**, 2018, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/yayinlar/582/dosya-582-4752.pdf> Erişim Tarihi: 30.06.2019

Doğan, Baran. “**İş Mahkemesi Nedir**”, <https://barandogan.av.tr/blog/medeni-hukuk/is-mahkemesi-nedir-is-mahkemesinin-gorevine-giren-davalar.html> Erişim Tarihi: 30.05.2019

DOĞAN, Özge ve Özgür Oğuz. “**Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü**”, TBB Dergisi, 2016, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2016-127-1617> Erişim Tarihi: 15.06.2019

Ebrar Zeynep İlman, **Türkiye’de Meslek Hastalıkları**, 2015,  
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/153587>, Erişim Tarihi: 22/02/2019

Gülver, Ender. **İş Yargılamasında Görev**, Dergipark,  
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/96029> (20.06.2019)

İLO, **Accident Prevention A Workers Educational Manual**, 2. Basım,  
Genova,1986.

İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. **30. Yıl Armağanı**.  
Ankara. 2006.

İş Cinayetleri Raporu, [http://www.guvenlicalisma.org/is-cinayetleri-raporlari?](http://www.guvenlicalisma.org/is-cinayetleri-raporlari?sayfa=4)  
[sayfa=4](http://www.guvenlicalisma.org/is-cinayetleri-raporlari?sayfa=4) Erişim Tarihi: 07.07.2019

İş Kazasının Tespiti Davası, 2018,  
<https://ozerhukuk.com.tr/index.php/2018/10/30/is-kazasinin-tespiti-davasi/> Erişim  
Tarihi:10.06.2019

İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir?, [http://www.ozdenosgb.com/is-sagligi-ve-](http://www.ozdenosgb.com/is-sagligi-ve-guvenligi)  
[guvenligi](http://www.ozdenosgb.com/is-sagligi-ve-guvenligi) Erişim Tarihi: 02.03.2019

İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi,  
[https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayf](https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfaları/issagligi/ISGtarihiGelisimi.pdf)  
[alari/issagligi/ISGtarihiGelisimi.pdf](https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfaları/issagligi/ISGtarihiGelisimi.pdf) Erişim Tarihi: 03.03.2019

İşveren Mali Sorumluluk Sigortası, [https://www.tsb.org.tr/isveren-mali-](https://www.tsb.org.tr/isveren-mali-sorumluluk-sigortasi.aspx?pageID=751)  
[sorumluluk-sigortasi.aspx?pageID=751](https://www.tsb.org.tr/isveren-mali-sorumluluk-sigortasi.aspx?pageID=751) Erişim Tarihi: 12.06.2019

İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü,  
[https://www.ibb.istanbul/Uploads/2019/1/ITFAIYE-DESTEK-HIZMETLERI-](https://www.ibb.istanbul/Uploads/2019/1/ITFAIYE-DESTEK-HIZMETLERI-MuDuRLuGu.pdf)  
[MuDuRLuGu.pdf](https://www.ibb.istanbul/Uploads/2019/1/ITFAIYE-DESTEK-HIZMETLERI-MuDuRLuGu.pdf), Erişim Tarihi: 30.04.2019

Karadavut, Merve. **İş Kazasında Hukuksal Süreç**. 2019.  
<https://www.arisutdirikoc.av.tr/2019/05/10/is-kazasinda-hukuksal-surec/> Erişim Tarihi:  
10.06.2019

Kocaman, Sümeyye. “**Türk Borçlar Kanununun 66. Maddesi Çerçevesinde Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu**”, Temmuz 2015, TAAD, Yıl:6, Sayı 22. [https://www.goksusafiisik.av.tr/Articletter/2019\\_Winter/GSI\\_Articletter\\_2019\\_Winter\\_Article13.pdf](https://www.goksusafiisik.av.tr/Articletter/2019_Winter/GSI_Articletter_2019_Winter_Article13.pdf) Erişim Tarihi:10.06.2019

Konsolosluk İlişkileri Hakkında. **Viyana Sözleşmesi**. 1963.

Özen, M. 2015. İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, **Ankara Baro Dergisi**. 2015/2. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/398263> Erişim Tarihi: 28.06.2019

Özveri, Murat. “İş Davalarında Zorunlu Arabuluculuk İş Hukukunun Doğasına Aykırıdır” 31.10.2018, <https://www.evrensel.net/yazi/82568/is-davalarinda-zorunlu-arabuluculuk-is-hukukunun-dogasina-aykiridir> Erişim Tarihi: 28.05.2019

Risk Analizi Nedir?. <https://www.taksimosg.net/risk-analizi-nedir/> Erişim Tarihi: 20.06.2019

Sayıştay Genel Kurulu Kararı, 21/12/1985, E.1985/1, K.4487/1.

Serin, Güngör ve Turhan ÇUHADAR. “İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi”, **SDU Teknik Bilimler Dergisi**, cilt No:5, Sayı: 2, 2015.

Sevimli, Ahmet Kamil. **2018-2019 Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notları**. 2019.

Seratlı, Gaye Burcu. İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Ankara Üniversitesi SBE, 2003, [acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/453/750.pdf](http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/453/750.pdf) Erişim Tarihi: 20.06.2019

Sigortalılığın Başlangıcı, Sona Ermesi, Sigortalı İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgeleri ve Diğer Bildirimler. 2013.

<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sigortaliligin-baslangici-sona-ermesi-sigortalı-ise-giris-ve-isten-ayrilis-bildirgeleri-ve-diger-bildirimler/> Erişim Tarihi: 10.01.2019

Taçkın, Ertuğrul, Bilgin BALCI, Özlem BALCI ve Aylin YERDEN. “İş Kazalarında Mali Kayıplar”, **İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi**. 2013, Sayı 6, [http://www.istjss.org/resim/2013\\_winter\\_6\\_4.pdf](http://www.istjss.org/resim/2013_winter_6_4.pdf) Erişim Tarihi: 22.06.2019

T.C. İstanbul Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü Ücret Tespit Formu, <https://dosyaism.saglik.gov.tr/Eklenti/63997,2019-yili-ucret-tespit-komisyonu-kararlaripdf.pdf?0> Erişim Tarihi: 30.04.2019

Ulu, Onur. “Almanya’da İş Güvenliği Sistemi, İnşaat Kazaları, Alınan Önlemler Ve Türkiye İle Karşılaştırılması”, 2005. **İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü**. <https://polen.itu.edu.tr/xmlui/handle/11527/12009> Erişim Tarihi:20.05.2019

**Yargıtay 10. Hukuk Dairesi**, 02/06/1983, 2601/3002, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb> Erişim Tarihi: 31.03.2019

**Yargıtay 10. Hukuk Dairesi**, E. 2015/4800 K. 2016/7085 T. 2.5.2016. <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/10hd-2015-4800.htm> Erişim Tarihi:10.06.2019

**Yargıtay 12.CD**. 13.9.2012, 2012/730-2012/18595 Osman Yaşar, Hasan Tahsin Gökcan ve Mustafa Artuç; Cilt 2, 2014.

Yönetmelikler, <https://www.bilgit.com/yonetmelikler.html> Erişim Tarihi: 06.03.2019

2014 İş Kazalarının Maliyeti. 2014. <https://www.isguvenligi.net/2014-is-kazalarinin-maliyeti/> Erişim Tarihi: 23.06.2019

4B İş Göremezlik Raporu Çalışmazlık Beyan İşlemleri Hakkında Duyuru, <https://www.turmob.org.tr/mevzuat/Pdf/16971> Erişim Tarihi: 26.03.2019

<http://www.icradosyasi.com/default.aspx?menu=3&menud=5> Erişim Tarihi: 28.06.2019

<http://www.uzlasma.adalet.gov.tr/doc/ihtiyac/grprplr/2grup.pdf> Erişim Tarihi: 10.06.2019

<https://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi:05.01.2019

<https://birim.ailevecalisma.gov.tr> Erişim Tarihi:05.01.2019

<https://www.oyak.com.tr> Erişim Tarihi: 05.01.2019

### ***Kanunlar, Yönetmelikler ve Genelgeler***

T.C. Resmi Gazete, **4857 sayılı İş Kanunu**, 10.06.2003.

T.C. Resmi Gazete, **5271 sayılı Türk Ceza Kanunu**, 26.09.2004.

T.C. Resmi Gazete, **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**, 11.01.2011.

T.C. Resmi Gazete, **6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu**, 04.02.2011.

T.C. Resmi Gazete, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, 30.06.2012.

T.C. Resmi Gazete, **7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu**, 12.10.2017.

T.C. Resmi Gazete, **Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit Yönetmeliği**, 11.10.2008.

T.C. Resmi Gazete, **Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği**, 28.08.2008.

T.C Resmi Gazate, **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**, 30.04.2015.

T.C. Resmi Gazetesi, **İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşveren, Üçüncü Kişilerin Ve Sigortalıların Sorumluluğu İle Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ**, 28.09.2008.

T.C Resmi Gazate, **İş Yeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**, 18.12.2014.

T.C Resmi Gazete, **İş Yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik**,  
13.06.2013.

T.C Resmi Gazete, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği**,  
27.11.2010.

T.C. Resmi Gazete, **İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği**, 29.12.2012.

T.C. Resmi Gazete, **Kamu Görevlilerinin Tahsis Yardımlarına İlişkin Tebliğ**, 09.10.2008.

T.C. Resmi Gazete, **27021 Sayılı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği**, 11.10.2008.

**2011/50 Sayılı SGK Genelgesi**, <http://www.sgk.gov.tr> Erişim Tarihi:  
10.01.2019.

**2017/11 Sayılı SGK Genelgesi**; İş Kazası,  
<http://www.alomaliye.com/2017/03/13/sgk-genelgesi-201711-is-kazasi/> Erişim Tarihi:  
10.01.2019