

# İŞ KAZALARINDAN DOĞAN SORUMLULUKLAR

Gürbüz YILMAZ \*

İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, işyerlerindeki fiziksel ve kimyasal etmenler ile üretimde kullanılan ham ve yardımcı maddelerin yanında ekonomik, sosyolojik, psikolojik, fizyolojik ve ergonomik birçok etken rol oynamaktadır. Üretim sürecinin bu karmaşık yapısı, özellikle sanayi devrimi sonrası hızla artan teknolojik gelişmeler sonucunda daha da yoğunlaşmıştır. Hızlı ve kontrolsüz sanayileşme süreci ve üretimin giderek yoğunlaşması iş kazaları ve meslek hastalıkları ile çevre kirliliği gibi sorunların önemli boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. Ülkemizde yaklaşık 150 yıllık bir geçmişe sahip olan iş sağlığı ve iş güvenliği sorunu gündemdeki yerini korumakta olup, her yıl meydana gelen yüz binlerce iş kazası, binlerce ölüm ve yaralanma ile büyük maddi kayıplara neden olmaktadır.

Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi, işveren, üçüncü kişi, kurum ve kuruluşlar açısından ayrıntılı hukuksal boyutları bulunmaktadır. Bu yazıda genel olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda gündeme gelen yasal yaptırımlar üzerinde durulmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıkları SSK ve Bireysel İş Hukuku açısından incelenmiş ve bu olaylar sonucunda ortaya çıkan idari ve cezai yaptırımlar ile maddi ve manevi tazminatlar değerlendirilmiştir.

İş kazalarının çekilen acı ve sıkıntılarının yanı sıra işçi, işveren, işletme ve ülke ekonomisine büyük maliyetleri bulunmaktadır. Bu nedenle iş kazalarının oluşmasını önleyecek güvenlik önlemlerinin alınmasına her zaman öncelik verilmelidir. Unutulmamalıdır ki, önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıl bir davranıştır. Günümüzdeki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin yarattığı olanaklar kullanılarak işyerlerindeki tehlike ve risklerin giderilmesi, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturularak iş kazalarının önlenmesi mümkündür.

**Anahtar sözcükler :** İş kazası, iş sağlığı, iş hukuku, tazminatlar

The problem of work accident and profession sickness are existing for our country approximately 150 years and still actual. Every year hundred thousands of work accident, thousands of death and injured are occurred. There are matters related to law of work accident and profession sickness, for workers, employers, third person, association and establishments. This article, generally, was focused on law sanction after work accident and profession sickness. Work accident and profession sickness was researched at point of SSK and individual work law; and law sanction of administrative and law sentences by moral and physical indemnities were evaluated.

Besides pain and distress, there are high cost of work accident for worker, employer, plant and country. Therefore, reliability precautions always should be taken to prevent work accidents. It should be remembered that preventing is less expensive and a humanist behavior. Today, it's possible to eliminate hazard and risks and to prevent work accidents by using possibilities which were created by scientific and technological developments.

**Keywords :** Work accident, profession sickness, work law, indemnities

\* Makina Mühendisi

## GİRİŞ

İş kazalarından doğan sorumlulukların incelenmesinde konunun SSK Mevzuatı ve Bireysel İş Hukuku açısından değerlendirilmesi gereklidir. Çünkü oluşan bir iş kazasının SSK Mevzuatı açısından kapsamı ve sonuçları ile Bireysel İş Hukuku açısından kapsamı ve sonuçları farklılık göstermektedir. Bir iş kazasının SSK Mevzuatı açısından iş kazası sayılması ile Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmasında belli unsurların gerçekleşmiş olması gereklidir.



Yukarıdaki şekilde de görüleceği gibi Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olan her olay, SSK Mevzuatı açısından da iş kazasıdır. Yani, **B kümesi** (Bireysel İş Hukuku) **S kümesinin** (SSK Mevzuatı) **alt kümesidir** ve S kümesi B kümesini kapsar. Aynı anlama gelmek üzere SSK Mevzuatı açısından iş kazası olan her olay Bireysel İş Hukuku açısından iş kazası olmayabilir.

Bir olayın SSK Mevzuatı açısından iş kazası olmasının sonuçları ile Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olmasının sonuçları da farklıdır. SSK Mevzuatı açısından iş kazası sayılan

bir olayda, kazaya uğrayan işçiye SSK (*Sosyal Sigortalar Kurumu*) her türlü sağlık yardımı ile iş göremezlik durumunda gerekli ödenekleri sağlarken; Bireysel İş Hukuku açısından iş kazası sayılan olayda kazaya uğrayan işçi işverenden maddi ve manevi tazminat isteyebilmektedir. Bu nedenle SSK Mevzuatı ve Bireysel İş Hukuku açısından iş kazasının değerlendirilmesi ayrı ayrı yapılmalıdır.

### SSK MEVZUATI AÇISINDAN İŞ KAZASI

Bir olayın SSK Mevzuatı açısından iş kazası sayılması ve kurum tarafından gerekli yardımların yapılması için aşağıda belirtilen unsurların gerçekleşmesi gereklidir. SSK Mevzuatının temelini ise 29.07.1964 tarih ve 11766 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası oluşturmaktadır. Çeşitli tarihlerde değişiklik yapılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının bazı maddeleri en son 06.09.2003 tarih ve 25191 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası ile değiştirilmiştir.

İş kazası ile ilgili birçok konu ve SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) yardımlarının kapsamı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının değişik maddelerinde hükme bağlanmıştır. Buna göre bir olayın SSK Mevzuatı anlamında iş kazası sayılabilmesi için şu unsurları içermesi gerekmektedir.

#### İş Kazasının Varlığı

İş kazasının tanımı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 11. maddesinin A bendinde yapılmıştır. Buna göre; "aşağıda belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay" iş kazasıdır. Beş bölümden oluşan bu hal ve durumlardan birinde gerçekleşen bir olay iş kazası kabul edilmektedir. Bu hal ve durumlar aşağıda belirtilmiştir.

- **Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,** meydana gelen her türlü kaza iş kazası sayılmaktadır. Bu kapsamda dinlenme süresi içinde dahi olsa işçiyi zarara uğratan her olay, işyerinde olmak koşuluyla, iş kazası olarak değerlendirilmekte ve **SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu)** tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. **Örneğin;** işçinin işyerinde intihar etmesi olayı ya da bir hasmı tarafından işyerinde tabanca ile vurulması olayı veya ücretli izinli olduğu bir sırada işçinin, arkadaşlarını ziyaret amacıyla geldiği işyerinde ayağının kayarak düşmesi sonucunda bacağının kırılması olayı, iş kazasıdır.
- **İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,** meydana gelen her türlü kaza iş kazası kabul edilmektedir. Belirleyici unsur, kazanın iş görülürken meydana gelmesidir. Kaza olayı işyeri dışında da gerçekleşebilir. Kazanın oluş şeklinin ve nedeninin önemi yoktur. İşçi işveren tarafından yürütülen iş dolayısıyla kazaya uğradığında bu olay SSK Mevzuatı açısından iş kazası sayılır ve kazaya uğrayan işçiye gerekli yardımlar yapılır. **Örneğin;** oto tamirhanesinde çalışan bir işçinin yolda kalan müşterinin arabasını tamir ederken işyeri dışında bir kazaya maruz kalması olayı ya da kereste fabrikasında çalışan bir işçinin elinin daire testere tezgahında kesilmesi olayı veya bir fabrikada elektrikçi olarak çalışan bir işçinin meydana gelen bir arızayı giderme işi sırasında elektrik akımına kapılması olayı, iş kazasıdır.
- **Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,** meydana gelen her türlü kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir. Başka bir yer kriteri herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. İşyeri dışındaki çok yakın bir yer kadar, başka bir ülke de anılan kritere dahildir. Görevlendirilen işçinin bu sırada uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için kaza anında

görevlendirildiği işle ilgileniyor olası şart değildir. Görevli bulunduğu zaman boyunca tiyatroya, konsere, lokantaya gidebilir, ayrıldığı işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla, boş zamanlar da dahil, tüm risklere karşı sigortalı sayılır. Aranılan temel unsur "**işverence görevlendirme**" olduğundan, bu tür bir otorite ilişkisinin bulunmadığı olayları ise iş kazası saymak mümkün değildir.

- **Örneğin;** iş kazası nedeniyle hastaneye kaldırılan ve burada tedavi edildikten sonra taburcu edilip evine gönderilen sigortalının yolda uğradığı trafik kazası iş kazası sayılmamıştır. Ancak, işveren tarafından görevlendirildiği zaman içinde veya işveren otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelen her tür kaza iş kazası sayılmaktadır. **Örneğin;** işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu şehirden başka bir şehirde bulunan şubesi ya da satış mağazasına hesapları kontrol için gönderilen bir işçinin yolda uğradığı trafik kazası olayı veya başka bir ülkedeki fuara katılmak üzere işverence gönderilen işçinin uçağının düşmesi sonucu ölmesi olayı, iş kazasıdır.
- **Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,** meydana gelen herhangi bir kaza iş kazası kabul edilmektedir. 4857 sayılı İş Yasasınının 74. Maddesine göre, "*kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir.*" Bu sürelerde meydana gelen kaza olayları iş kazası sayılmakta ve SSK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. Kazanın işyerinde veya bağlantılı bir yerde olması şart değildir. **Örneğin;** kadın işçinin emzirme süresi içinde evinde çocuğunu emzirip işyerine geri dönerken yoldan karşıya geçtiği sırada uğradığı trafik kazası olayı ya da çocuğuna süt vermeye giderken düşüp kolunu kırması olayı, iş kazasıdır.

- **Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,** meydana gelen kazalar iş kazası sayılmakta ve SSK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. **ILO** (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun 121 nolu tavsiye kararında; çalışanların işleriyle ikamet ettikleri, yemek yedikleri ve ücretlerini aldıkları yerler arasındaki doğrudan yollar üzerinde uğradıkları kazaların iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Olayın iş kazası olması için hizmetin işverence sağlanması gereklidir. İşine kendi olanakları ile giden işçinin uğradığı kaza, iş kazası değildir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, üst düzey görev yapan sigortalının makam aracı ile bireysel taşınması sırasında uğradığı zararlar ilgili olayı iş kazası saymıştır. Olayın taşınma sırasında gerçekleşmesi şart değildir. **Örneğin;** işçi, servis aracına binmek için işverence belirlenen yerde beklediği sırada üçüncü bir şahsın eylemi ile yaralanması olayı ya da işçinin servis aracından inerken düşmesi olayı, iş kazasıdır.

#### Zarar Görme

Sigortalının iş kazası sonucunda sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için hemen veya sonradan bir zarara uğraması gereklidir. Sözkonusu zarar kapsamına gelir kaybı yanı sıra, vücut bütünlüğünde ve ruhta ortaya çıkan zararlarla ölüme girmektedir. Vücut bütünlüğünde gerçekleşen çok küçük zararlar SSK'nın sağlık yardımlarını harekete geçirmeye yeterli olsa da parasal yardımlara olanak vermemektedir. Kazaya uğrayan işçinin zararının vücut yüzeyinden görülmesi şart değildir. Vücut içinde gerçekleşen kanama ve kırılmalar da zarar olarak değerlendirilmektedir.

#### Zarar Görenin Sigortalı Olması

Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç

işveren tarafından çalıştırılanlar Sosyal Sigortalar Yasasına göre sigortalı sayılırlar. SSK Mevzuatına göre, işçiler işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olurlar. Bu kimselerin kuruma bildirilmemeleri sigortalı olmalarına engel oluşturmaz. Kazalanan sigortalının sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için yaş ya da prim ödemiş olma koşulu yoktur. Bu nedenle SSK'ya bildirilmemiş ve sigorta primi yatırılmamış işçiler de sigortalı işçiler gibi iş kazası olayının kuruma (SSK) intikal etmesi ile her türlü sağlık yardımlarından ve iş göremezlik durumunda gerekli ödeneklerden yararlanır. Ancak, bu durumda SSK tarafından yapılan sağlık yardımlarının bedeli ile iş göremezlik ödeneklerinin peşin değeri kusur oranına bakılmaksızın rücu tazminat davası ile işverenden geri alınır.

### Uygun İlliyet Bağının Varlığı

Bir olayın SSK Mevzuatı açısından iş kazası olabilmesi ve böylelikle çalışanların sigorta yardımlarına hak kazanabilmeleri, öncelikle kaza ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağı (neden-sonuç ilişkisi) olmasını gerektirir. Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesinde sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması iş kazasının varlığı için yeterlidir. İşle ilgisi olup olmadığına bakılmaz. Ancak, gerçekleşen kazanın neden olduğu ilk zararın nihai zarar ile bir bağlantısının olmaması halinde, kazayla zarar arasındaki uygun illiyet bağı kesilebilir. Örneğin; iş kazası sonucu kolu kırılan bir işçinin kaldırıldığı hastanede böbrek yetmezliğinden ölmesi olayında, iş kazası ile gerçekleşen ölüm arasında uygun illiyet bağı olmadığından, böyle bir durumda SSK kusurlu işverene ancak ölüm anına kadar yaptığı sigorta yardımları için rücu davası açabilir.

### Kuruma Başvurma ve Soruşturma

SSK yardımlarından yararlanılabilmesi için olayın kuruma (Sosyal Sigortalar Kurumu) bildirilmesi gereklidir. Sosyal Sigortalar Yasasının **17. Maddesi** gereğince; kazalanan işçi veya diğer ilgililer iş kazasını

**"en geç kazadan sonraki iki gün içinde işverene ya da doğrudan kuruma bildirirler."** Sosyal Sigortalar Yasasının **27. Maddesine** göre de; **"işveren iş kazasını, o yerin yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür."** İşveren, Kurumca olaya el konuncaya kadar iş kazası geçiren işçinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür.

İş kazasının SSK'ya bildirilmesi, o andan itibaren bu kazaya bağlanabilen sigorta yardımlarının alınabileceği anlamına gelmez. Bunun mümkün olabilmesi için, Kurum müfettişlerince yapılan incelemeler sonucunda olayın yukarıda belirtilen unsurları taşıması ve yasal anlamda iş kazası sayılması gereklidir. Aksi halde, iş kazası olduğu iddia edilen olaya yönelik araştırma masrafları işverenden talep edilir. Sosyal Sigortalar Kurumu, genel olarak şüpheli görülen olaylarla, işveren ya da üçüncü kişilerin sorumluluğunu gerektiren iş kazası olayları hakkında soruşturmaya gitmekte ve olayın **SSK Mevzuatı** açısından **iş kazası** olup olmadığını belirlemektedir.

## BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞ KAZASI

İşveren açısından hukuksal boyut kazanan iş kazasının belirlenmesinde temel yasal dayanakları, 4857 sayılı İş Yasasının 77. Maddesi, 818 sayılı Borçlar Yasasının 332. Maddesi ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4 maddesi oluşturmaktadır. Anılan yasa ve tüzüklerin diğer maddelerinde de iş kazaları ile ilgili çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte, işveren ile kazaya maruz kalan işçi arasındaki ilişkileri belirleyen ve işverenin görev ve sorumluluklarını ortaya koyan belirtilen yasa ve tüzük maddeleridir.

Bu kapsamda, bir olayın iş kazası sayılmasının SSK mevzuatı bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçları aynı değildir. SSK anlamındaki her iş kazası, aynı zamanda

bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemez. İş kazası olan olay, diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belli sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği halde işveren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkili olması gereklidir. Bu nedenle iş kazasının SSK Mevzuatı açısından oluşması gereken unsurları ile Bireysel İş Hukuku açısından unsurları içerik ve kapsam açısından farklılıklar taşımaktadır. Bireysel İş Hukuku açısından iş kazasının unsurları aşağıda belirtilmiştir.

### **Dıştan Gelen İstenmeyen Bir Olayın Varlığı**

Zarara neden olan etken, çalışanın bünyesel rahatsızlığı değil dışardan gelen bir olay olmalıdır. İşverenin sorumluluğunu gerektirecek iş kazalarında dışsalılık unsurunu sağlayan, üçüncü kişinin, işverenin, kazalanan işçinin ya da işyeri ortamındaki araç, gereç ve makinaların etkileridir. SSK anlamında iş kazası için gerekli bir unsur olmayan istenilmeyen olay, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası için gerekli bir unsurdur. İşçinin ya da üçüncü kişinin isteyerek meydana getirdiği zararlar Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmaz ve işverenin sorumluluğunu doğurmaz. Örneğin; işçinin işyerinde intihar etmesi olayı ya da işyerinde bir düşmanı tarafından vurulması olayı, SSK Mevzuatı açısından olay işyerinde gerçekleştiği için iş kazası sayılırken, Bireysel İş hukuku açısından iş kazası sayılmaz ve işverenin sorumluluğu aranmaz.

### **Uygun İlliyet Bağının Varlığı**

Gerçekleşen olayın Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılması ve işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, çalışanın uğradığı zararın ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir. Sadece **kaza** ile **zarar** arasında **uygun illiyet bağının** (neden-sonuç ilişkisinin) bulunması, işverenin sorumluluğu için yeterli olmaz. Kazanın ayrıca işverenin yürüttüğü

iş ile de uygun illiyet bağı içinde bulunması gerekir. Kaza ile illiyet bağı içinde bulunması gereken unsur, işçinin işi, yapılan iş ya da işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma ödevine aykırı hareketidir. İş kazası sonucu ortaya çıkan zararın işverenin yürüttüğü işle uygun illiyet bağı içinde bulunması halinde işveren, işçinin uğradığı zararı karşılamak zorundadır. Uygun illiyet bağının varlığı için dört **karine** (ipucu-belirti) gereklidir. Oluşan bir iş kazasında bu dört karineden birine rastlanılıyorsa, uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilir.

- **KARİNE 1** : İşveren tarafından yürütülen **işin yapımı** sırasında gerçekleşen kazaların işle ilgili olduğu kabul edilir. Yani, işçi çalışma sırasında, işini yaparken bir kazaya uğraması durumunda **kaza** ile **iş** arasında **uygun illiyet** bağının bulunduğu, dolayısıyla olayın Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olduğu kanısına varılır.
- **KARİNE 2** : Oluşan iş kazası, işverenin **işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma** yükümlüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir. Yani, işyerinde yasa, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen sağlık ve güvenlik önlemleri ile teknolojik gelişmelerin gerektirdiği önlemler alınmamışsa ve bu nedenle bir kaza meydana gelmişse bu olay Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmakta ve işverenin sorumluluğu aranmaktadır.
- **KARİNE 3** : Çalışanların uğradıkları kazaların işle ilgili olmasının kurulabilmesi için yararlanılabilecek belirtilerden biri de, olayın **iş süresi** içinde gerçekleşmesidir. İşverence görevli olarak gönderilen işçinin yolda geçirdiği süre de iş süresine dahildir. Bu nedenle yolculuk sırasında uğradığı kaza işle ilgili kabul edilerek, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi ve tazminat davası açılması mümkündür.
- **KARİNE 4** : Yürütülen işin yarattığı tehlikedir. İşçinin uğradığı **kaza**, işverenin yürüttüğü işin

doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı **tehlikenin sonucu** ise, olayın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu kabul edilir.

Oluşan bir iş kazasında söz konusu yukarıda belirtilen karinelere (*belirtilerden*) birine rastlanmasa da kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa işveren yine sorumlu tutulabilir.

### Uygun illiyet Bağının Kesilmesi

İşverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği hallerde varlığından söz edilebilen işverenin sorumluluğu, anılan illiyet bağının sağlanamadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkar. Bunun sonucu olarak işveren, ölen işçinin ve üçüncü kişilerin kusuru sonucu uğranılan zararın tazmininden sorumlu tutulamaz. İşverenin kusursuz sorumluluk hallerinde dahi uygun illiyet bağının gerçekleşmesi ve kesilmemiş olması gerekir. İşverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran ve uygun illiyet bağı kesen nedenler aşağıda belirtilmiştir.

- **Kazalanan İşçinin Kusuru** : İş kazasının gerçekleşmesinde işçinin ağır kusuru varsa, uygun illiyet bağı kesilir ve işverenin sorumluluğu aranmaz. İş kazasında ölen işçi tam kusurlu ise işverene sorumluluk yüklenemeyeceği Yargıtay kararlarında belirtilmiştir. **Örneğin**; işçinin işyerinde intihar etmesi halinde olay işyerinde gerçekleşmesi nedeniyle SSK anlamında iş kazası sayılsa bile, işle olan uygun illiyet bağı işçinin kastı ile kesilmiş olduğundan Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmaz. Borçlar Yasasının 44. Maddesine göre, yoğunlukları uygun illiyet bağı kesebilecek düzeyde bulunmayan kusur dereceleri ise yalnız işverence ödenecek maddi tazminattan indirim nedeni olabilir.
- **Üçüncü Kişinin Kusuru** : İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran sebeplerin

ikincisi, üçüncü kişinin yaptığı kusurlu davranış nedeniyle uygun illiyet bağının kesilmesidir. Üçüncü kişi, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıs olabilir. Üçüncü kişilerin davranışlarının uygun illiyet bağı kesilebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi için belirli bir yoğunluğa ulaşması gerekir. **Örneğin**; işverene ait bir araç içinde seyreden işçi, karşı yönden gelen bir araç ile çarpışma sonucu sakatlanmıştır. Kazanın oluşmasında karşı yönden gelen bir başka araç % 100 oranında kusurlu bulunması nedeniyle sakatlanma ile yürütülen iş (*eylem*) arasındaki illiyet bağı kesildiğinden işveren kazadan sorumlu tutulamaz.

- **Mücbir Sebep** : Kazalanan işçinin ve üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağı kestigi hallerde olduğu gibi mücbir sebep nedeniyle meydana gelen kazada da işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Mücbir sebep; dış kuvvetlerin sonucu, işverenin işyeriyle bağlantısı bulunmayan, önceden görülmeyen, kaçınılmaz ve mutlak surette engellenemeyen olaylardır. **Örneğin**; işyerinde çalıştığı sırada gerçekleşen deprem sonucunda yaralanan işçinin uğradığı bu kazanın işle olan uygun illiyet bağı kesildiğinden, SSK yardımları sağlansa bile işveren sorumlu tutulamaz.

### Maddi Bir Zararın Varlığı

Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasının oluşumundaki son ve önemli unsur, işverenin sorumluluğunu doğuran kazanın işçiyi maddi bir zarara uğratmasıdır. Anılan zararlar, iş kazası sonucunda işçinin uğramış olduğu çalışma gücü kaybının ortaya çıkardığı zararlardır. SSK anlamında iş kazasında kurumca sağlanan yardımların karşılamaya çalıştığı zarar yalnız sigortalının sağlık harcamaları ve kazanç kaybına ilişkindir. Buna karşılık

Bireysel İş Hukuku anlamındaki iş kazasının oluşturduğu maddi zarara, iş kazası sonucu işçinin uğramış olduğu bedensel, ruhsal zararlar ile gelir kayıpları dışında, ileride doğacağı tahmin edilen çeşitli zarar kalemleri de dahil edilir. Bu nedenle iş kazası sonucunda acı çeken, çalışma gücünde kayıp meydana gelen işçinin Bireysel İş Hukuku kapsamında işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

## İŞ KAZASI SONUCU SORUMLULUKLAR

İş kazaları sonucu SSK Mevzuatı kapsamında Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan yardımlar ile Bireysel İş Hukuku kapsamında işverenden istenebilecek maddi ve manevi tazminatların boyutları ve doğuracağı sonuçları özet olarak aşağıda belirtilmiştir.

İş kazası sonucunda işverenler, hukuksal boyutu değişik olan 3 türlü dava ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar kazaya uğrayan işçinin açabileceği maddi ve manevi tazminat davaları ile Sosyal Sigortalar Kurumunun kazalanan işçiye yaptığı yardımları işverenden geri alma (**rücu**) davalarıdır.

Özel Hukuk kapsamında Borçlar Yasasının 332. maddesine göre; "işveren, işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri almak ve işçilere sağlığa uygun çalışma yeri sağlamak zorundadır." İşverenin **hizmet akdi** (*iş sözleşmesi*) nedeniyle **işçiyi gözetme borcu** bulunmaktadır. Kamu Hukuku kapsamında ise İş Yasasının 77. maddesine göre; "işverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla" yükümlüdürler. İş Yasasının aynı maddesinin ikinci paragrafına göre de; "işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve

gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek" zorundadırlar. Yine işverenler iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için, İş Yasasının 78. maddesine göre çıkarılmış olan tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen şartları yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu yükümlülükleri yerine getirmeyerek "işçiyi gözetme borcu"na aykırı davranan işverenler kamu hukuku gereği özel hukuk hükümlerinden ayrı olarak idari yaptırımlarla da karşı karşıya kalırlar. İdari yaptırımlar; işin durdurulması, işyerinin kapatılması ya da para cezası şeklinde olabilmektedir. Ayrıca, ölümlü iş kazalarında **TCY** (*Türk Ceza Yasasının*) çeşitli maddelerine göre; "tedbirsizlik veya dikkatsizlikle ölüme neden olmak" suçlamasıyla hapis cezaları istenebilmektedir.

Bireysel İş Hukuku (*Özel Hukuk*) hükümlerine göre iş kazası sonucu işverenlerin karşı karşıya kalabileceği tazminat davaları ise üç başlık altında aşağıda özetlenmiştir.

### Rücu (Geri Alma) Tazminatı

Sosyal Sigortalar Kurumunun iş kazası sonucu sigortalıya (*işçiye*) yaptığı yardımlar tutarı için rücu tazminat davası açma hakkı vardır. Rücu tazminat davası, daha önce SSK (*Sosyal Sigortalar Kurumu*) tarafından karşılanmış olan zararlar tutarının Sosyal Sigortalar Yasasının 10. ve 26. maddelerine göre, kusurlu işverene veya üçüncü kişilere ödettilmesi amacıyla açılır.

İş kazası sonucunda zarar gören işçiye SSK her türlü sağlık yardımını yapar. Bu kapsamda kazaya uğrayan işçinin tedavi için başka kente ya da ülkeye gitmesi gerekiyorsa yol parası, protez takılması gerekiyorsa bunun bedeli ile tedavi ve rehabilitasyon süresince geçici iş göremezlik ödenekleri SSK'ca ödenir. Ayrıca, kısmi ve tam iş göremezlik durumlarında kazaya uğrayan işçiye ve ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanmaktadır. SSK'ca işçiye

veya hak sahibi kişilere yapılan ve ilerde yapılması gereken her türlü giderin tutarı ile gelir bağlanması durumunda bu gelirin hesap edilecek peşin sermaye değeri tutarı, işveren veya üçüncü kişilere, bu kişilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümlerine aykırı olan eylemlerinin **kusur derecesi** ağırlığında, Borçlar Yasası hükümlerine göre rücu edilir.

Sosyal Sigortalar Yasasına göre; sigortalı çalıştırılmaya başlandığının veya yeniden işe alınan sigortalıların süresi içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, bildirgenin sonradan verildiği veya işçi çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında kazaya uğrayan ve meslek hastalığına yakalanan işçinin *sigorta yardımları* Kurumca sağlanır. Ancak, bu durumda, SSK'ca yapılan ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanması durumunda hesap edilecek sermaye değeri tutarı, sorumluluk ve kusur durumu aranmaksızın işverene ödetilir.

### Manevi Tazminat

İş kazası sonucu cismani zarara uğrayan işçinin veya ölümlü iş kazalarında işçinin ailesinin çektiği acı, elem ve ızdıraplar için **hakim takdiri** ile **manevi tazminat** tutarı belirlenir ve işverene ödetilir. Manevi tazminatta bir hesaplama yöntemi bulunmayıp, iş kazasının neden olduğu zararın büyüklüğüne göre tamamen hakimin takdir ettiği bir tutar söz konusudur. İş kazasına uğrayan, bunun sonucunda zarar gören, acı ve sıkıntı çeken işçi ya da ölüm olayı durumunda kazaya uğrayan işçinin ailesi karşı karşıya kaldığı üzüntünün karşılığı olarak işverene manevi tazminat davası açabilmekte ve hakimin takdir ettiği **manevi tazminat** tutarı işveren tarafından ödenmektedir.

### Maddi Tazminat

Borçlar Yasasının 46. maddesine göre; cismani

zarara uğrayan kimsenin, iş göremezlik ölçüsünde çalışmasının aksayacağı ve bu nedenle maruz kalacağı zarar ve ziyanın, kendisini çalıştırandan talep edebileceği hükme bağlanmıştır. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, meslekte kazanma gücünü az veya çok kaybeden bir işçinin kaybı ile ilgili gerçek zararını, kendisinin olayda tam kusurlu olması durumu dışında, işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır. Meslekte kazanma gücü kayıp oranı ne olursa olsun, bu kayıp karşılığı olan zarar ve ziyanın işverenden talep edilmesi mümkündür. Çünkü, Sosyal Sigortalar Kurumu yardımları ile kazaya uğrayan işçinin tüm zararı ve kaybı karşılanmamaktadır. İş kazasına uğrayan işçinin işverenden isteyebileceği **maddi tazminat** ise iki şekilde olabilir.

### İşgöremezlik Tazminatı

Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, meslekte kazanma gücü kayıp oranı % 10 ve daha fazla ise, SSK tarafından sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri bağlanmaktadır. Ancak bu gelir sigortalının gerçek zararına uygun düşmemektedir. SSK tarafından bağlanacak olan sürekli iş göremezlik geliri, yıllık kazancının % 70'inin iş göremezlik miktarıyla orantılı kısmından ibarettir. Tam iş göremezlik durumunda bu gelir, işçinin yıllık kazancının % 70'ine eşittir. Oysa, işçinin tam iş göremezlikteki gerçek kaybı kazancının tamamı, yani, % 100'dür. Ayrıca, iş göremezlik derecesi % 10'dan aşağı olan durumlarda da işçinin cismani zararı olduğu halde, SSK tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmamaktadır. SSK tarafından bağlanan gelir, gerçek zararın bir karşılığı olmayıp, bir sosyal güvenlik geliri niteliğindedir. Bu nedenle iş kazası nedeniyle iş görme gücünde azalma olan veya iş göremez duruma düşen işçi, iş göremezlik tazminat



davası açarak, SSK tarafından karşılanmayan zararını işverenden isteyebilir.

### Destekten Yoksunluk Tazminatı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde ise, ölen işçinin desteğinden yoksun kalan kişiler tarafından işveren aleyhine **destekten yoksunluk tazminat** davası açılabilir. Bu kişiler tarafından işverenden tazminat talep edilebilmesi için, Borçlar Yasasının 45.maddesine göre, hayatta iken destek durumunda olan işçinin ölümü ile, yardım gören kişilerin para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir. Bu konudaki Yargıtay kararlarına göre; ölen kişinin destek sayılabilmesi için, destek olduğu kişilere düzenli olarak yardımda bulunmuş olması gerekmektedir. Ölen ile destekten yoksun kalanlar arasında, miras ilişkisi veya nafaka yükümlüğü gibi durumun bulunması şart değildir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm nedeni ile, destekten yoksun kalma tazminatı, destekten yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri olası süreler içerisinde, ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından destekten yoksun kalanlara ilerde yapabileceği yardım tutarının peşin ve toptan ödenmesinden ibarettir. Bu tutarın hesaplanmasında çeşitli veri ve kriterler kullanılmaktadır. Net yıllık kazanç üzerinden destekten yoksunluk tazminatı tutarının hesaplanması gerekmektedir. İş kazası sonucu ölen işçinin yıllık geliri hesaplandıktan sonra, bu gelirin % 30'u ölenin kişisel gideri olarak kabul edilmekte ve geri kalan miktar destekten yoksun kalanlara dağıtılmaktadır. Destekten yoksunluk tazminatına hükmedilirken, ölümü meydana getiren iş kazası veya meslek hastalığı oluşumunda ölenin kastı veya kusuru mevcut ise, bu kusur, tespit edilen tazminatın miktarından indirilebilmektedir.

## SONUÇ

İş kazalarının çekilen acı ve sıkıntılarının yanı sıra işçi, işveren, işletme ve ülke ekonomisine büyük maliyetleri bulunmaktadır. Ülkemizde iş kazaları önemli bir sorun olarak gündemdeki yerini korumakta olup, her yıl yüz binlerce iş kazası oluşmakta ve bunun sonucunda binlerce ölüm ve yaralanma ile büyük maddi kayıplar meydana gelmektedir. Bu nedenle iş kazalarının oluşmasını önleyecek güvenlik önlemlerinin alınmasına her zaman öncelik verilmelidir. Unutulmamalıdır ki, önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıl bir davranıştır. Günümüzdeki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin yarattığı olanaklar kullanılarak işyerlerindeki tehlike ve risklerin giderilmesi, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturularak iş kazalarının önlenmesi mümkündür.

## KAYNAKÇA

1. 4857 Sayılı İş Yasası, 10.06.2003 Tarih ve 25134 Sayılı Resmi Gazete
2. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası, 29.07.1964 Tarih ve 11766 Sayılı Resmi Gazete
3. 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası, 06.08.2003 Tarih ve 25191 Sayılı Resmi Gazete
4. 818 Sayılı Borçlar Yasası, 08.05.1926 Tarih ve 366 Sayılı Resmi Gazete
5. İş Güvenliği Hukuku, Doç.Dr. Sarper SÜZEK, Savaş Yayınları, Mayıs 1985
6. İş Kazalarından Doğan Maddi Tazminat, Dr. Levent AKIN, Yetkin Yayınları, Mayıs 2001
7. Yargıtay Kararları