



İŞ KAZALARI ve BİLİRKİŞİLİK KİTABI

EDİTÖRLER: Prof.Dr.Yaşar BİLGE

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi

Adli Tıp Anabilim Dalı

Prof.Dr. Ahmet Saltık

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi

Halk Sağlığı Anabilim Dalı

**Prof. Dr. Gürhan Fişek – Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler
Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü**

5846 ve 2936 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Yasası Hükümleri gereğince kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, fotokopi yöntemiyle çoğaltılamaz, resim, şekil, grafikler kopya edilemez.

Çalışanların Sağlığı alanına büyük katkıları olan ÖĞRETMENLERİMİZE ithaf olunur.

İş Kazaları ve bilirkişilik kitabımız yararlı olursa mutlu olacağız. Kitapla ilgili eleştirilerinizi aktarırsanız sistem kurma ve geliştirmede dikkate alacağız. Kitabın hazırlanmasında yazı yazan Öğretim Elemanlarına, meslektaşlarımıza; toplantımıza değerli katkıları bulunan Ankara Üniversitesi yöneticilerine çok teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ:

Sayın meslektaşlarım;

08.05.2012 günü ATAUM Salonunda 3. Bilirkişilik Sempozyumu: İş Kazaları toplantısını yaptık.

Temel insan haklarından birisi çalışma hürriyetidir. İş yaşamında KOBİ'lerin geliştirilmesinde desteklerde bulunmak, esnek iş gücü yapılanması, inovasyon, Ar-Ge çalışmaları ile işin niteliğinin geliştirilmesi önemlidir. Politikaların sağlığın geliştirilmesi ile ilgili olduğu düşünüldüğünde adaletin sağlanması için uğraşan kişinin adli tıp bilme ve uygulamasıyla ilgili yaşam tarzının olma gereği kabul edilebilir. Bu esnada karşılaşılan hukuki sorunların başında iş kazaları yer almaktadır. İş kazaları önenebilir, güncel, disiplinlerarası çalışma gerektiren bir alandır. Bu alanın oluşması ve uzlaşmacı iletişim becerisinde dil geliştirilmesi için meşrutiyet zemininde uzlaşma becerisi göstermek için çalışmalar yapılmaktadır. Toplam kalite çerçevesinde eş değerli sistemlerin oluşturulması için standartlarının oluşturma gereğini de göstermektedir. Diğer taraftan mahkemeler tarafından da konu hakkında bilirkişiden rapor istenmekte, bazen de taraflar uzman danışmandan rapor almaktadır. Bilirkişilik yaparken kaza tanımı, sebepleri, etkileri, sonuçları hakkında değerlendirme ile halk sağlığı sorunu olan kazanın önlenmesi veya tedbirlerin geliştirilmesi de mümkün olmaktadır. Önenebilir kazalarla ilgili yapacaklarımızı belirleme maksadı ile bu toplantı düzenlenmiştir. Sempozyumla disiplinlerarası çalışma kuralları içerisinde teknolojik geliştirmelerde üniversitemiz öncü rolünü göstermektedir. Teknolojik gelişme ile iş verimliliği ve kaza önlenmesinde Üniversitede hazırlanan proje ve patentlerin önemi büyüktür. Öğrencilerimizin istihdamı açısından da iş yerlerinin görüşleri önemlidir. Bu ortak paydanın geliştirmesine Sempozyumumuzun katkıda bulunacaktır.

Yılda 80.000 kişi üzerinde iş kazası olmakta, 2.000 kişi ölmekte, 10.000 kişi özürlü olmakta, 100.000 saatten fazla iş gücü kaybolmakta ve kaza sonrasında milyarlarca liramız heba olmaktadır. Bu

kazaların çoğu metalik eşya üretimi, inşaat, kömür madenciliği ve dokuma sanayide olmaktadır. İşçilerimiz cisim şıkıştırması, ezilme, cisim batması ve kesilme sonucu etkilenmektedir. Kazaların çoğu iş tecrübesi az kişilerin çalışma saatlerin başlangıcında ve sonunda olmaktadır. Kazalarla ilgili bilirkişilik mevzuatı, risk değerlendirme, tehlike durumları ile ilgili bilgiler sunulmuş, düzeltme ve önleme çalışmalarının önemi vurgulanmıştır. Her kişi eş değerli sistem gereği kazaları önlemekle ilgili sistem geliştirmeli ve düzeltme ve önleme çalışması yapmalıdır.

Düzenleme Kurulumuza, Toplantımızda sunum yapan kişilere, Öğretim üyelerine, katılanlara, ATAUM yetkililerine, Dekanımıza ve Dekanlığımız personeline, Dekanlarımıza, Rektörümüze, Rektör yardımcılarına ve Rektörlüğümüz personeline çok teşekkür ederim.

İş Kazaları Bağlamında Bilirkişilikte Kurumsallaşma

Prof. Dr. Gürhan Fişek – Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Sözlerime Sempozyum'un adını irdeleyerek başlamak istiyorum: “Bilirkişilik” ve “İş Kazaları”. Eğer iş kazası olmuşsa bir “bilmezlik” ve “aymazlık” vardır. Çünkü, kuramsal olarak tüm iş kazaları önlenebilir. SGK istatistiklerine baktığımız zaman, iş kazalarının yaklaşık 1/3 'ünün “düşme”lerden kaynaklandığını görmekteyiz. Eğer “bilir” bir kişi olsaydı, bu kazalar olmayacaktı.

İş kazaları bağlamında, hukuk, iki kez devreye girmektedir. Birincisi, kaza olmadan önce, o kazanın, hiç meydana gelmemesi için, alınması gereken önlemleri, sorumlulukları ve yükümlülükleri tanımlamaktadır. Biz bunu “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı” başlığı altında görmekteyiz. İkincisi, kaza olduktan sonra, sorumluların, cezaların ve tazminatların belirlenmesi aşaması. Her iki aşamada da “bilir”kişilere gereksinmemiz var.

“Araba devrildikten sonra yol gösteren çok olur”. Gerçekten de iş kazalarının önlenmesi konusunda yön gösteren bilirkişiden çok, kaza olduktan sonra sorumluların belirlenmesi ve cezalandırılması konusunda bilirkişi var.

Yine başlığa baktığımızda, iş sağlığı güvenliği ve sigorta mevzuatının vazgeçilmezlerinden olan “meslek hastalıkları”nın bulunmadığını görmekteyiz. Bunun çeşitli nedenleri var. Ama bunların başında, 2010 yılı SGK istatistiklerine göre, ülkemizde bir yılda 62.903 iş kazası görülürken 533 meslek hastalığı görülmesi (Kayıt dışı çalışma bunun içinde yok). Bu tablo, ülkemizin bütün dünya ülkelerinden daha yüz güldürücü durumda olduğunu değil, varolan meslek hastalıklarını bilmediğimizi göstermektedir. Tahminlere göre, ülkemizde saptananın en az 10-15 katı meslek hastalığı olması gerekir. Demek ki, meslek hastalıklarını, önleyecek ve saptayacak “bilir”kişilerimiz yok. Demek ki, teknik destek hizmetleri gerektiren bu tanıyı koymak için, donanımımız yok.

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, iş kazalarıyla meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda görev yapacak, yetkin personeli tanımlamıştır: İşyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, iş hemşireleri, işyeri iş sağlığı güvenliği temsilcisi vb. Bunları bir araya getiren İşyeri İş Sağlığı Güvenliği Kurulu'nu da öngörmüştür. Ama bu kurullar, ya hiç oluşturulmamıştır, ya da etkin işlememektedir.

Ülkemizde, iş sağlığı güvenliği konularında mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını denetleyecek olanlar, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı teknik-iş müfettişleridir. Ancak sayıları azdır ve en iyi tahminle işyerlerinin ancak %5'ini denetlemektedirler.

Demek ki, iş kazalarıyla meslek hastalıklarını doğuran koşulların değerlendirilmesinde, bir “bilinmezlik” ve bir “büyük eksiklik var”.

Ama şu rakam kesin. İş kazaları sonucu 2010 yılında 1.171 işçimiz öldü. Çünkü bunu saklamak, kayıt dışına düşürmek olanağı yok.

O zaman iş kazası da çok oluyor. Kaza sonrası değerlendirme sürecinde de çok “bilirkişi”ye gereksinim oluyor. Elimizde bu kadar “bilir”kişi olsa, belki kazalar olmayacak.

Bugün ülkemizde hala çok sayıda ve ağırlıkta iş kazasıyla karşılaşılmasını; meslek hastalıklarının tanısının konulmadan gözden kaçırılmasını yadırgamamız gerekmektedir. Çünkü en başta büyük bir “bilgisizlik” vardır. Bunu izleyen “büyük eksikliklere” de göz atalım.

En büyük bilgisizlik şu : Alandaki çoğu insan, her şeyi bildiğini sanıyor; oysa bilgisi çok sınırlı.

Onu pekiştiren şu : Gelişmeler ve yayınlar izlenmediği için, alandaki çoğu insan, yıllar önce edindiği bilgilerin üzerine yeni bir şey eklemiyor.

Bilgi ve öğrenme süreçleri, kasıtlı olarak karmaşıklaştırıldığı için, başta işçiler, alandaki çoğu insan eğitime (davranış değişimini de içerir) uzak duruyor.

O zaman bir avuç insan dışında, iş sağlığı güvenliği konusunu kendisine dert eden olmuyor.

Dolayısıyla, şu eksiklikler ortaya çıkıyor :

- * İşçilerin sağlık gözetimini yapacak olan sağlıkçılar, yalnızca hastalananlar ile ilgilenmeye başlıyor.
- * İşyerinin çalışma ortamının gözetimini yapacak iş güvenliği uzmanları, kişisel koruyucuları kullandırıp kullandıramama ikileminde zaman tüketiyor.
- * Hem yasal olarak gerçekleştirilmesi gereken hizmet kanalları kurulamıyor; hem de bunların sonuçlarından yararlanacak olan işçilerin sağlık durumları ortaya konulamamış oluyor.

Demek ki, işyerleri, iş sağlığı güvenliği yönünden yalnızca denetleniyor; yani kusurları bulunuyor ve bunları giderecek “tedbirler” bildiriliyor. “Birlikte kotarma”, “birlikte öğrenme” yok. Bunun doğal sonucu olarak bilirkişilik de tek tek yapılan ve herkesin kendi standartlarını koyduğu bir hizmet olmaktan öteye gidemiyor.

Şimdi de, kimlerin “bilirkişi”lik yaptığına bir göz atmamız gerek :

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teknik iş müfettişleri

Bazı öğretim üyeleri

Her mühendis ya da teknik eleman...

Bunun için, tek ölçüt, yargıya güven vermiş olmak.

Ama zaman zaman Yargıtay kararlarında, "bilirkişi" seçimi eleştirilmekte ve bu kişinin "bilir"liği sorgulanmaktadır.

Çünkü yukarıda saydığımız elemanlar içerisinde doğrudan iş sağlığı güvenliği eğitim almış olan bir diploma sahibi olan yok gibidir. Bunların içerisinde usta-çırak yöntemiyle eğitim almış olan Bakanlık müfettişlerinin değişik mühendislik branşlarından geldikleri düşünülürse, bilimsel bilgi üretiminin ne kadar sınırlı olduğu kolayca anlaşılabilir.

Bugün bir "bilirkişi" havuzu vardır; ama belirlenmiş ve onaylanmış listesi yoktur. Buna karşın 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Sağlık Bakanlığı bünyesinde görev yapacak "uzlaştırma bilirkişi"lerinin listesinin belirlenmesi görevini Yüksek Sağlık Şurası'na vermiştir. Türk Standartları Enstitüsü bünyesinde de belirlenmiş bir liste içerisinde "standart"lar üzerine çalışan uzmanlar vardır. Ama iş sağlığı güvenliği alanında böyle bir yönlendirme yok.

Başta bilirkişilik sorunu ile, bilgisizlik ve "büyük" eksikler sorunlarını hep birlikte kavrayacak olan çözüm önerisi, "kurumsallaşma"dır. Kurumsallaşma, bir yanda bilgisizlik ve eksikleri giderirken; öte yandan, "bilirkişilik sorununu tüm boyutları çözebilecek güçte olacaktır. İsterse, mahkemeler için "bilirkişi listeleri" de oluşturabilir.

İş sağlığı güvenliği alanında kurumsallaşma her şeyden önce, konunun çok bilimli ve çok kesimli olduğu kabulünden yola çıkmaktadır. Tüm sorunların, tek başına devlet otoritesiyle çözülemeyeceğinin ve sosyal diyalogun kaçınılmaz olduğunun benimsenmesinden hareketlenmektedir.

Böyle bir kurumsallaşmanın gerekli olduğu Beş Yıllık Kalkınma Planları için toplanan Özel İhtisas Komisyonları da içinde olmak üzere pek çok ortamda dile getirilmiş ve modeller üretilmiştir. 1978 yılında bu süreci başlatmak kararında olan "Ulusal Düzeyde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulu", ancak iki kez toplanabilmiştir. 2006 yılında "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı için Çalışma Grubu" önerisi de, "idari ve mali yönden özerk" bir kurum kurulmasının tek çare olduğunu söylemiştir. Ama devlet kurumları, ellerindeki otoriteyi bırakmamak adına yılları tüketmektedirler.

İlk önerildiği andan bugüne kadar 35 yıl geçtiği halde "İş Sağlığı Güvenliği Kurumu"; ilk ele alındığı andan bugüne kadar 20 yıl geçtiği halde "İş Sağlığı Güvenliği Yasa Tasarısı" hala gerçekleşme olanağı bulamamış; beklemededir. Buna karşın, ülkemizde iş kazaları, meslek hastalıkları, bunlara bağlı ölümler ve sakat kalmalar aynı hızla sürmektedir.

Bunun hesabını soran da yoktur.

İŞ KAZAZASI OLAYI NEDİR VE GETİRDİĞİ HAKLAR NELERDİR?

İhsan Çakmak*

*** Emekli Hakim**

G İ R İ Ő : İ Ő Kazası sigorta kolu, Ülkemizde halen geçerli ve yürürlükte olan sekiz türlü sigorta kolundan kısa vadeli sigorta kolu niteliğinde bir sigorta koludur. İ Ő kazası geçirme halinde ya sürekli iş göremezlik geliri yada ölüm geliri bağlanır. Gelir bağlanması başka şeydir, aylık bağlanması başka şeydir. Aylık; UZUN vadeli sigorta kolundan bağlanır. Gelir ise, kısa vadeli sigorta kolundan bağlanır ve sonucunda SGK Başkanlığı tarafından kusurlu kişiler aleyhine kusurları oranında rücu davası açılır. İşçilerin iş kazası, meslek hastalığı dışında kalan özel olaylarda yaralanmış yada ölmüş olması halinde gelir bağlanmaz. Aylık bağlanır. Yani 5 yıllık çalışma süresi içinde 1800 gün prim yatırmış ve 2/3 oranında beden veya ruhsal güç kaybına yahut vücutta çalışma gücü kaybına uğramış olursa, uzun vadeli sigorta kolundan aylık bağlanır. SSK'ca bağlanan bu tür aylık bağlamalar neticesinde rücu davası açılmaz. Aylık ile gelirin arasındaki sonuç bakımından en önemli fark budur.

Bir olayın iş kazası niteliğini kazanabilmesi için işçinin işverenin işyerinde yada işverenin verdiği herhangi bir işte sözlü veya yazılı olarak hizmet akdiyle(iş sözleşmesiyle) çalışmaya başlaması yeterlidir. Priminin ödenmiş olması, belli bir süre çalışma şartı veya belli yaşta olma şartı yoktur. Hizmet akdinin unsurları da; zaman, belli bir ücret ve o işverene bağlı olarak çalışmaktır. İşçi sigortasız ve kaçak çalıştırılmış, primleri SSK'ya hiç ödenmemiş, aradan yıllar geçmiş olsa dahi yine olay iş kazası veya meslek hastalığı sayılmaktadır.

Başka bir ifadeyle iş kazası, işçinin işveren yanında çalıştığı sırada veya çalışması bittikten sonra vücudunun her hangi bir yerinde veya ruhsal durumunda yaptığı iş yüzünden ve bu iş dolayısıyla oluşan beden sakatlığı, ruhsal özürllülük, arıza, noksanlık, kalıcı hastalık, yaralanma yada ölüm meydana getiren bir olaydır.

İş kazası olaylarını 506 ve 5510 sayılı Kanunlara göre ayrı ayrı incelemek gerekecektir. Şöyle ki;

1-) 506 sayılı Kanuna tabi olan işçilerde; (Yani işveren yanında işçiliğe 1 Ekim 2008'den önce çalışmaya başlamış olanlar için) iş kazası olayları, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11.maddesine göre beş şekilde meydana gelmektedir.

Her ne şekilde ve sebeple olursa olsun işçi, çalıştığı işyerinde bulunduğu bir sırada herhangi bir durumda yaralanmış veya ölmüş olursa bu bir iş kazası sayılmaktadır. Mesela; işverenin iş yeri inşaatında iken işçi inşaatın düştü öldü veya kalp krizi geçirdi öldü, yahut üçüncü bir kişi tarafından iş sahasında çalışırken öldürüldü, yada darp edilip yaralandı ise bu bir iş kazası sayılmaktadır. İşçiler işyerinde bulunduğu bir sırada işyerinin teröristlerce basılıp, işçilerin yaralanması yahut öldürülmesi de bir iş kazası olayı sayılmaktadır.

İş veren tarafından işçi her hangi bir yere görevle gönderilmiş durumda iken ve yolda asıl görevini yapmadığı zamanlarda bile olsa bulunduğu yerde yaralanmış ya da ölmüş olursa iş kazası vasfını kazanmaktadır. Mesela görevli olduğu süreçte yemek yerken veya kendi özel ihtiyacını karşılamak için herhangi bir dükkandan alışveriş yaptığı sırada yaralanması veya ölmesi durumu böyledir. Yabancı bir ülkeye işçinin patronuyla birlikte yolda giderken trafik kazası geçirmesi de bir iş kazasıdır. Veya işverenin şoförü eşya alıp getirmek, para taşımak, yolcu getirip götürmek için yolda veya gittiği yerde trafik kazasında yaralanmış olması yahut ölmesi de iş kazası sayılmaktadır.

Bulunduğu yerden başka bir vilayete, bölgeye, ilçeye yolcu, yük veya eşya taşımak için gönderilen şoför bu görev kendisine iş verence verildiği için yolda acıkmış bir lokantada veya başka bir yerde yemeğini yerken yada tuvalet ihtiyacını görürken sebebi bilinmeyen bir olay çıkmış ölmüş, yaralanmış

olursa bu olay iş kazasıdır. Hatta kendi aracı ile işine gidip gelirken trafik kazası geçirenleri bile yüksek Yargıtay iş kazası kabul etmektedir. Eğer işverenin iş merkezi Ankara da veya Türkiye de bulunuyorsa, işçiyi işveren Türkiye'den alıp Rusya, Türk Cumhuriyetleri, Irak, Afganistan gibi yabancı ülkelere götürdükten sonra yurtdışında kaza geçirmesini dahi yüksek Yargıtay iş kazası saymaktadır.

İşverenin talimatıyla yapılan, yaptırılan, yürütülen herhangi bir iş kısa süreli olsa dahi işçi yaralanır veya ölürse buda bir iş kazası sayılmaktadır. Mesela Orman İdaresi tarafından ağaç dikme, kesme, istif, tasnif işleri yaptırılırken ya da ormana traktörle görevli gidip gelirken işçiler yaralansa veya ölse bu bir iş kazasıdır. Ormana yangın söndürmek için görevlendirilip, araçla yolda gidip gelirken trafik kazası geçirip, işçiler yaralanır veya ölürse bu olay da bir iş kazası sayılır.

Emzikli kadın çocuğuna süt verme zamanında her ne şekilde olursa olsun yaralanır veya ölürse bu da iş kazası olmaktadır.

İşverenin sağladığı bir servis aracı ile evden işe, işten eve gidip gelirken trafik kazasında yaralanır veya ölürse buda bir iş kazası olayıdır.

Fakat iş kazalarında çok önemli olan ve açıklanması gereken başka bir husus daha vardır, o da şudur.

Herhangi bir yaralanma veya ölme olayının iş kazası sayılabilmesi için ille de işçinin sigorta primlerinin verilen süre içinde işverence Kuruma yatırılması ve bildirilmesi şart değildir. Yani sigortalı olması gerekmez. Sigortasız, kaçak çalıştırılrsa bile, bordroları, bildirelileri işverence düzenlenmese, bir kaç yıl SSK' ya bildirilmese dahi yüksek Yargıtay'ca olay iş kazası kabul edilmektedir. Hatta kaçak çalıştırılan işçinin ölmesinden, yaralanmasından sonra 20-30 yıl geçmiş olsa bile olay Yargıtay içtihatları gereğince hak düşürücü süreye uğramaz, olay iş kazası niteliğini kaybetmez. İşçi çok önce ki tarihlerde ölmüş ise hak sahiplerinin (karısı, çocukları, anne-babası) her zaman Kuruma baş vurup gelir veya aylık talep edip bağlatma hakları vardır. Bu halde sadece, 506 sayılı Kanununun 99.maddesine göre son 5 yılı doldurmayan süre için Sosyal Sigortalar Kurumunca iş kazası ölüm geliri veya iş kazası sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Ama aylık ve gelir bağlanabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumunun mutlaka haberdar edilip, harekete geçirilmesi yani Kuruma başvuru dilekçesi verilmesi gerekir.

İşveren 2 gün içinde iş kazasını Sosyal Sigortalar Kurumuna ve zabıtaya bildirmek zorundadır. Bildirmediği için işveren aleyhine idari para cezası kesilir. Ama iş kazasını bildirmemiş olsa dahi işverenin maddi ve manevi tazminat ödeme sorumluluğu yine ortadan kalkmaz, devam eder. Şayet iş kazası olayının, yaralanmanın, ölümün Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmesi işverence geciktirilmiş yada Kurumun kendi kusuruyla el konulması geciktirilmiş olsa o taktirde tüm sağlık, tedavi masraflarının hepsini birden işveren yapar. Sonradan Kuruma başvurarak yaptığı masrafların tamamını isteme ve alma hakkına sahip olur. İş kazaları neticesinde sigortalı ölmüş olursa talep halinde hak sahiplerine ölüm geliri, ama işçi sağ-sakat kalmış ve en az % 10 oranında sürekli iş göremezlik derecesinde yaralanmış olursa kendisine Kurumca sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. Ayrıca sağ-sakat sigortalının, yahut işçi ölmüşse mirasçılarının, anne-babasının, çocuklarının, işçi eşinin; işveren aleyhine olay tarihinden itibaren 10 yıl içinde maddi ve manevi tazminat davası açma hakları vardır. Sigortalıya işverenin maddi ve manevi tazminat ödeyebilmesi için %10 sürekli iş göremezlik derecesinde yaralanması şart değildir. %10'dan daha az oranda iken Sosyal Güvenlik Kurumunca gelir bağlanmaz ve rücu davası açılmaz ise de işveren hak sahiplerine yine maddi ve manevi tazminat ödemek zorunda kalır. İş kazası veya meslek hastalığı geçirmiş olan bir işçiye sigortalı olsun veya

olmasın (kaçak çalıştırılan bir işçi olsa bile) hem Sosyal Güvenlik Kurumunu hem de işvereni sorumluluktan kurtarmaz, gelir, aylık bağlama yada maddi manevi tazminat ödeme zorunlulukları her halükarda her iki tür dava içinde devam eder. İşveren aleyhine açılacak olan maddi ve manevi tazminat davalarının temyiz inceleme mercii yüksek Yargıtay 21.Hukuk Dairesidir. Fakat Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine açılacak gelir yahut aylık bağlanması davalarının temyiz inceleme dairesi ise Yargıtay 10.Hukuk Dairesidir. Rücu davalarının temyiz mercii yine Yargıtay 10.Hukuk Dairesidir.

Öte yandan iş kazası geçiren bir işçinin talep edebileceği hakları şunlardır.

Her türlü teşhis, muayene, tedavi ve ilaç yardımını, işveren ve Sosyal Sigortalar Kurumundan, yerine getirilmesi için işçi iyileşinceye kadar devamlı talep hakkı vardır.

Raporlu olduğu süre zarfında çalışmadığı için Kurumdan geçici iş göremezlik ödeneği parası isteyip, alma hakkı vardır.

%10 dan fazla sürekli iş göremezlik derecesinde sakatlığı, özürü varsa, ömür boyunca Kurumdan sürekli iş göremezlik gelirini her ay alabilme hakkı vardır.

Ortez, protez, araç, gereç (kol, bacak, göz, kulak, burun, diş, meme için gereken her türlü cihaz veya alet) ihtiyacı doğmuşsa bunu Kurumdan talep etme hakkı vardır.

İş kazası olayı meydana gelen mahallin dışında kalan başka bir sağlık kuruluşuna, başka bir vilayete yahut yurt dışına gönderilip tedavi olabilme hakkı vardır.

İşçi, meslek hastalığı veya iş kazasında ölmüş ise, hem hak sahiplerinin cenaze masraflarını talep etme, hem de hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmasını talep etme hakları vardır.

İş kazası veya meslek hastalığı geçiren Sigortalı ölmüşse kız çocuklarının evlenme ödeneği talep etme hakları vardır.

Prim yatırma ve çalışma süresi şartı aranmadan, sigortalı kadının veya karısı sigortalı olmayan erkeğin, doğum sebebiyle emzirme ödeneğini isteme hakları vardır.

Diğer taraftan bir işçi sigortalı olarak fiilen çalıştırılınsın yahut kaçak çalıştırılınsın işverence işe başlatıldıktan bir dakika veya beş dakika geçmeden iş kazası meydana gelmiş ve ölmüş olsa bile hak sahiplerine ölüm geliri bağlanır, sağ ve sakat kalmışsa kendisine ömür boyunca iş kazası sürekli iş göremezlik geliri (506 sayılı Kanununun 19, 20, 23.maddelerine göre) Kurumca bağlanır. Fakat 5 yıllık çalışma süresi geçip, primleri de yatırılarak ölmüşse hak sahiplerine 506 sayılı Kanununun 92.maddesine göre yaşadığı müddetçe her ay hem ölüm geliri, hem de ölüm aylığı bağlanır. Eğer 5 yılı bitirdikten sonra iş kazası geçirip %60 ve daha fazla iş göremez olmuşsa işçinin kendisine yaşamı boyunca hem sürekli iş göremezlik geliri hem de maluliyet aylığı bağlanır. İki ayrı şekilde hak edilen paradan büyüğünün tamamını küçüğünün yarısını öderler. Eğer iş kazası geçirmeden beş yıllık süresini doldurup, senelik izinli iken veya kendi özel işini yaparken, 2/3 oranında çalışma gücünü kaybetmiş sağ ve sakat kalan bir işçi durumunda ise, sadece MALÜLLÜK AYLIĞI BAĞLANIR.

II-) 1 Ekim 2008 tarihinden sonrası için işveren yanında sigortalı veya sigortasız işe başlatılıp çalıştırılan işçilerde ise, durum şöyledir;

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13.maddesinde iş kazası olayları tarif edilip, türleri de tek tek sayılmıştır. Hemen hemen 506 sayılı Kanunun 11.maddesinde sayılıp açıklanan iş kazası olaylarının benzeri ve paralelidir. Bunlar 5 gruba ayrılmışlardır.

İşçinin veya Bağ-Kur'lu esnaf sigortalının yada tarım sigortalısının iş yerinde bulunduğu bir sırada meydana gelen her hangi bir yaralanma veya ölme ve öldürülme olayı iş kazası sayılmaktadır.

İşveren talimatıyla yürütülüp, yaptırılan iş dolayısıyla işçinin veya Bağ-Kur'luların yürütüp, yaptığı iş esnasında ve bu işler yüzünden meydana gelen yaralanma yada ölme olayı iş kazasıdır.

İşçinin iş yeri dışında başka bir yere işveren tarafından görevle gönderilmişse bu görev nedeniyle geçen süreçte uğradığı yaralanma veya ölme, öldürülme olayı iş kazasıdır.

İş Kanunlarına göre çocuğuna süt verirken meydana gelen yaralanma, ölme, öldürülme olayı iş kazası sayılır.

İşverenin temin ettiği servis aracıyla işe gidip gelirken meydana gelen yaralanma veya ölme olayı da iş kazası sayılmaktadır.

Burada (a) ve (b) bentlerindeki iş kazası olaylarının 506 sayılı Kanunun 11.maddesinden farklı olarak, sadece hizmet akdiyle ve zaman, ücret, bağımlılık unsurlarıyla bir işverene bağlı olarak çalışan işçiler değil Bağ-Kur'lular da iş kazası tarifine dahil edilmişlerdir. Zaten 5510 sayılı Kanunun uygulamasına geçilmeden evvel eskiden 1479 sayılı Esnaf Bağ-Kur Kanununun 82.maddesinde; aynen " Bu Kanunda geçen ' İş Kazası ' teriminin kapsamının tayininde 506 sayılı Kanun hükümleri kıyas yoluyla uygulanır ."denilmekte idi. Ancak Bağ-Kur sigortalılarında aylık-gelir ayrımı yani uzun vadeli sigorta kolu, kısa vadeli sigorta kolu ayrımı 5510 sayılı Kanundan önceki 1479 ve 2926 sayılı Kanunlarda yine yoktu. Bu fark 5510 sayılı Kanunla 2008 yılı ekim ayı sonrası kişiler lehine genişletilerek getirildi.

Aynen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda ki haklardan yararlandığı gibi işçi, iş kazası veya meslek hastalığı olayıyla karşı karşıya kaldığı zaman paralel haklardan yine yararlanmaktadır. Şöyle ki;

İş kazası geçirdikten sonra işçi istirahat raporu alıp çalışamaz duruma düşmüşse ; raporlu süre için işçiye (Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından) geçici iş göremezlik ödeneği parası ödenir.

İşçi %10 ve daha fazla sürekli iş göremez hale gelmiş, yani o meslekte kazanma gücünü kaybetmişse Kurumca ömür boyunca sürekli iş göremezlik geliri her ay ödenir.

İş kazasında ölen sigortalının şartları yeterli şekilde varsa anne babasına , çocuklarına ve eşine ölüm geliri bağlanır.

Çalışan annesinden yahut babasından dolayı iş kazası Ölüm Geliri bağlanmış olan kız çocuğu evlenirse, ona Kurumca evlenme ödeneği verilir.

Yine iş kazasından veya meslek hastalığından dolayı ölmüş işçinin hak sahiplerine Kurumca cenaze yardımı yapılır.

İş kazasından dolayı Prim yatırma ve çalışma süresi şartları aranmadan sigortalı kadına veya karısı sigortalı olmayan erkeğe emzirme ödeneği verilir.

Burada tekrar şunu önemle belirtmekte fayda vardır. İş kazasından yada meslek hastalığından dolayı ölüm geliri veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi ve diğer tüm sağlık yardımlarından yararlanabilmesi için işçinin ölmeden veya yaralanmadan önce belli bir süre, yani 30 gün , 90 gün veya 120 gün gibi Sosyal Sigortalar Kurumuna yahut Sosyal Güvenlik Kurumuna önceden prim yatırma ve bordro ile bildirme verme ve belli bir süre para ödeme şartı yoktur..

Bu Kanuna göre bir olayın iş kazasından kaynaklanıp kaynaklanmadığı veya sürekli iş göremezlik derecesinin tesbiti yada çalışma gücü oranının tesbiti üzerine itiraz halinde çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. (Fakat Yargıtay kararları ve 109.maddenin uygulama prosedürüne göre Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu son tesbit makamı değildir. Taraflardan birinin itirazı halinde yeniden teşhis ve tesbit için sırasıyla Adli Tıp İhtisas Kuruluna, Adli Tıp Genel Kuruluna ve Üniversitelerin o dalda uzmanlaşmış Profesörler heyeti kürsü başkanlığına gönderilip heyet raporu alınmaktadır.)

İş Kazası olayını bildirmeler üzerine gerekli soruşturmalar, Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından yada Bakanlık iş müfettişleri eliyle yaptırılabilir.

Hangi hallerin iş kazası sayılacağı, iş kazası bildirgesinin şekli ve içeriği, Kuruma verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak Yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş olaylar dışında herhangi bir olayın iş kazası sayılıp sayılmaması ve derecesinin tesbiti hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. (fakat Yüksek Yargıtay uygulamada 109. madde prosedürünün işletilmesini öngörmektedir.)

SONUÇ : İş kazası olayından dolayı SGK Başkanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığına şikayet dilekçesi verebilmek için veya iş mahkemesinde dava açabilmek için herhangi bir işyerinde 4857 S.K.nun 4.maddesinde belirtilen istisna gibi o işyerinde en az 3 işçi çalıştırılması, keza aynı Kanununun 18, 19, 20, 21. maddelerinde açıklandığı gibi en otuz işçi çalıştırılması şartı yoktur. O işyerinde çalışırken iş kazası geçiren tek işçi durumunda olsa dahi yeterli sayılır. Hizmet Akdi(iş sözleşmesi)nin yazılı veya sözlü yapılmış bulunması kafidir. İsterse uzun yıllardır SGK' na bildirilmeden kaçak çalıştırılmış olsun neticesi değişmemektedir. Yaralanmış, sağlığı bozulmuş, hastalanmış, sakat kalmış ise %10 veya daha yukarı derecede sürekli iş göremezlik durumuna düştüğü doktor heyet raporuyla ispatlandığı takdirde ömür boyunca kendisine her ay SGK Başkanlığınca sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır. Şayet ölmüş olursa hak sahiplerine(mirasçılara) her ay ölüm geliri ödenecektir.

İş kazasından dolayı zararlandırıcı olayın hakları, ülkemizde uygulanan sekiz türlü sigorta kolundan bir tanesi olan kısa vadeli sigorta koluna dayanmaktadır.

Uluslararası çok taraflı sözleşmelerden Sosyal Güvenliğin Asgari Normları ile ilgili 102 sayılı İ.L.O.(Uluslararası Çalışma Teşkilatı)Sözleşmesi ile Yabancılarla Vatandaşlar Arasında Sosyal Güvenlikte Ayrımcılık Yapılmamasına dair 118 sayılı İ.L.O.(Uluslararası Çalışma Teşkilatı) Sözleşmesi, Türkiye'nin taraf olduğu ve bağlayıcı hale getirilmiş, icabında yurt içinde başvurulacak tüm hukuk yollarına başvurulduktan sonra İnsan Hakları Mahkemesine başvurma yolu açık olan bu konulardaki sosyal güvenlik haklarının çok taraflı sözleşmeleridir.

ÜNİVERSİTELERİN İŞ KAZALARI İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMESİ

Prof.Dr. Yaşar Bilge*

* Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı

Giriş: İşçi sağlığı: Sosyal bir etkinliği görev gereği yapan kişiye verilen ücretli iş sırasındaki kişinin bedenen ruhen ve sosyal açıdan uyumluluk halidir.

Kaza önceden planlanmamış ve beklenmeyen, ölüm, yaralanma, maddi hasar ile sonuçlanan bir olaydır.

İş kazası: Kişinin işverenin verdiği görevi veya işinin gerekliliklerini yerine getirirken karşılaştığı tehlikeli durum sonrası sağlığının geçici veya kalıcı bozulması halidir.

Kazalar insan sağlığı, sağlık hizmetleri, iş gücü ve yaşam kalitesi üzerindeki olumsuz etkileri ve maddi kayıplara yol açması, önlenemez olmaları nedeni ile günümüzde adli tıbbın ve halk sağlığının öncelikli konuları arasına girmiştir. Ölüme yol açan nedenler içinde üçüncü sıra kazalarıdır(1).

Meslek hastalığı: Kişinin çalıştığı işin niteliğini göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğranılan geçici veya sürekli hastalıklardır.

Amaç: Sağlık işlemleri tüzüğünün geliştirilmesi, düzenlenmesi, rehber olacak standartların belirlenmesi, KOBİ'lerle üniversitelerin ortak çalışma alanını (istihdam, AR-GE) gelişmesine katkıda bulunmak ve iş kazalarını önlemek için bilimsel incelemelere zemin oluşturmaktır.

Anayasanın 49. maddesine göre insan onuruna uygun çalışma hakkı tanınmıştır. Sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, toplu iş sözleşmesi, grev hakkı, angarya yasağı, asgari ücretin sağlanması ve adil ücret hakkı, dinlenme hakkı, kadın ve çocukların çalışma şartları açısından korunmasına ilişkin haklar teminat altındadır. 102 sayılı sözleşme sosyal güvenliğin temel dalları şunlardır:

Hastalık(Sağlıkla ilgili bakım giderleri),

Hastalık(Gelir kaybına neden olan risklerin karşılanması),

İşsizlik,

Yaşlılık,

İş kazası ve meslek hastalıkları,

Analık,

Malullük,

Ölüm,

Aile yardımı

Tarihçe: İşçiler yoğun olarak madencilik sektöründe yer aldığı için, ilk yasalar da bu alanda çıkarılan, 'Dilaver Paşa Nizamnamesi' olmuştur(2). 1937 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ayrıntılı ve sistemli olarak düzenlenmiştir. 1946 yılında İşçi Sigortaları Kurumu kuruldu. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı kuruldu. 1950 yılında Hastalık ve Analık Sigortası Yasası çıkarıldı. 1950 yılında Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki uluslararası sözleşme onaylandı. 1957 yılında İhtiyarlık Sigortası Yasası çıkarıldı. 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası kabul edildi. Bu yasa ile bu alandaki düzenlemeler tek çatı altında toplanmıştır. 1971'de 1475 Sayılı İş Kanunu çıkarıldı. 27.11.2010 tarihinde 27768 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk, eğitimleri hakkında yönetmelik çıkarılmıştır.

Epidemiyoloji: Kaza sonrası dünyada 700.000 kişi ölmekte, 10-15 milyon insan yaralanmakta olup, kalp ve damar sistemi hastalıkları, enfeksiyon ve kanserden sonra en sık ölüm nedenleri içerisinde(1). Sağlık Bakanlığımızın 2008 yılı verilerinde de ülkemizde yaralanmaya bağlı ölümlerin Dünya Sağlık Örgütü'nün raporlarına benzer tarzda yüksek bulunmuştur ancak bunun niteliğine ait bilgiler bulunmamaktadır(3). Kazaların % 40'ı trafik, % 25'i ev, % 20'si iş, % 15'i ateşli silah ve diğer yaralanmalardır(1). Meslek hastalıkları kişinin iş yeri ortamından kaynaklanan hastalıklar olup, iş kazalarıyla ayırımı yapılarak önlem almada çevre ve kişisel unsurların öncelikle değerlendirildiği olaylar olduğundan buna ait verilerin de toplanmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Kazalara ve meslek hastalıklarına bağlı süreçlerin belirlenmesi ile ilgili Dünya Sağlık Örgütü bir çalışma yaparak maluliyete yol açan durumları tanımlayarak güvenilir süreçleri geliştirme yönünde çalışma yapmıştır(4). Maluliyet konusunda da ülkemizde standardize ölçüt hazırlanmasına ihtiyaç vardır(5,6,7). İşletmelerin hukuki sorumluluğunun yalnız ulusal hukuka göre değil uluslar arası hukuka göre de değerlendirildiği ve çevresel uygunluğun incelenmesi(8), kitlesel ölümlerin olma durumları da dikkate alındığında konu hakkında verilerin toplanmasının gereği ve yararı daha iyi anlaşılacaktır. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de kaza sonucu yaralanma ve ölme durumlarında yalnız idari mercileri sorumlu kılmamış aynı zamanda yöneticilerin de sorumluluğunu vurgulamıştır. Kaza sonrasında yoksun bırakma, yasa çıkararak genel çıkarın korunması, toplum yararı ve orantılılık, yakın tehlike hususlarına dikkat edilme gereğini uygulamıştır(9).

Türkiye'deki işyeri sayısı – 1.170.248, SSK'lı işçi sayısı – 8.802.989, İşyerlerinin %99.7' si KOBİ (1-250 işçi)' dir. İşçilerin %83.8'i KOBİ (1-250 işçi)' lerde çalışmaktadır. İş kazası sayısı – 72.963. Meslek hastalığı sayısı – 539. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm– 866. Kaybedilen iş günü- 1.865.115. İş kazalarının toplam %80.7' si KOBİ' lerde meydana gelmektedir(10).

Olay yeri: 2007 SGK verilerine göre Metalden eşya imalatı % 13,9; İnşaat Sektörü %9,4; kömür madenciliği %7,8; dokuma Sanayi %6,9; makine imal ve tamiratı %6,8; Taş, toprak, kil, kum imali %6,3, Nakliyat sektörü %5,6 dir(10).

Kaza Oluş Şekilleri: Bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması, kesmesi % 35; düşen cisimlerin çarpıp devirmesi %16,3; makinelerin sebep olduğu kazalar % 14,5; düşmeler % 11,7'dir(3).

Oluş zamanı: En fazla iş kazası 1. iş saatinde yaşandığı (%16) bildirilmiştir.

İlk 3 iş saatinde meydana gelen kazalar toplam kazaların % 46'sını oluşturmaktadır. İş kazalarına en sık 3 ay-1 yıl süreli çalışanlarda ve deneyimi az kişilerde maruz kalındığı anlaşılmıştır(11).

RİSK DEĞERLENDİRME:

SWOT (Strength: Güçlü yanlar)

İnsan Kaynaklı

Gemi Kaynaklı

Ekonomi Kaynaklı

W (Weakness: Zayıf yanlar)

İş Yüğü, yorgunluk:

Yetersiz Eğitim

Yetersiz emniyet ve takım kültürü:

Düşük memnuniyet ve aidiyet duygusu noksanlığı

Tanker tecrübeli gemi adamlarının azlığı

Yetersiz Ölçme – Değerlendirme ve Kayıt Sistemi:

Akredite olmayan küçük, KOBİ

Yetersiz prosedürler ve politika eksikliği

Koordinasyon, iş birliği yokluğu

Organizasyonda profesyonel olmayan yapı

O (Opportunities: Fırsatlar)

Sürekli yenilenen teknolojiler ve ergonomik dizayn

Ekipman kalite artışı

T (Threats: Tehditler)

Ekonomik

Organizasyonel

Koordinasyon

Dış kaynaklı tehditler

Terör, korsanlık

Maruziyet ile hastalık arasında sebep sonuç ilişkisi olduğunu ortaya koymak için şu soruların yanıtları aranmalıdır(7):

Bu ilişki güçlü müdür?

Diğer epidemiyolojik araştırmaların bu konudaki bulguları nelerdir?

Epidemiyolojik kanıtlar bu konudaki diğer kanıtlarla, örneğin; toksikolojik araştırmalarla uyum halinde midir?

Maruziyet ile hastalık arasında sağlam zamansal bir ilişki bulunmakta mıdır?

Maruziyet arttıkça riskte de ona bağlı olarak kademeli bir artış bulunmakta mıdır?

Risk maruziyeti azaltmaya yönelik önlemlerden sonra azalmakta mıdır?

Etkiler konusunda alternatif bir açıklama bulunmakta mıdır?

Bu durum şansa bağlı olarak ortaya çıkmış olabilir mi?

Kazalarla ilgili güvenlik değerlendirme kriterleri yayınlanmıştır(12).

Baslıca kaza ve tehlike analizi yöntemleri

Bu bölümde, kimyasal tankerlerdeki kazaların ve tehlikelerin incelenmesinde kullanılacak Hata ağacı Analizi (FTA), olay ağacı analizi (ETA), Hata Modu ve Etki Analizi (FMEA), Ne eger (What/If) analizi, Tehlike ve uygulanabilirlik analizi (HAZOP), Güçlü yanlar, zayıf yanlar, fısatlar ve tehditler analizi (SWOT) ve bu metodun Analitik Hiyerarsi Süreci (AHP) yöntemiyle birlikte kullanılması incelenmiş, kimyasal tankerlerde meydana gelmiş örnek vakalarla bu yöntemlerin

kullanımı gösterilmiştir.

Kaza oluşumunu hazırlayan, artıran faktörler vardır. Güvensiz koşullar, güvensiz hareketler, kurallara uymama unsurları her bir olay için farklı değerlendirilecektir. Bu faktörleri, koşulları tanımlamak, etkisini azaltmak amacıyla bu konuda hazırlanan makaleleri değerlendirerek, istatistikî verileri inceleyerek genel geçerliği olan güvenilir sonuçlara ulaşma amacımız bulunmaktadır. 25494 sayı ve 16.6.2004 tarihli resmi gazetede yayınlanan ağır ve tehlikeli işler yönetmeliğinde belirtildiği gibi işe giriş ve periyodik muayene yapılarak, gerekli önlemler alınarak iş kazası ve meslek hastalığı gelişim riski azaltılabilir.

Doğan ve arkadaşları çocukların kazai asiya bağlı ölümlerini bildirerek çevrelerinde ipli yapıların olmama gereğini vurgulamışlardır.

Toplu ölümlerin olduğu, soykırım, uçak kazaları, doğal afetler de kimlik tayini, yaranın niteliklerinin saptanması ile ilgili ekip çalışmasına ihtiyaç bulunmaktadır(1,9).

Yaraların nasıl meydana geldiği tartışmalı olan durumlar söz konusu olabilir örneğin vajina yaralanmasının düşmeye mi yoksa cinsel istismara mı yoksa travmaya mı ait olduğunun tespiti açısından olay yerinin incelenme gereği bildirilmiştir(13,14).

Elektrik yanıklarına bağlı ölümlerin sıklığı açısından kontrolü yapılma gereği ve elektrikle yetkili kişilerin uğraşması, diğerlerinin uğraşmamasına yönelik tedbirin alınma gereği vurgulanmıştır(15).

Tarım bölgelerinde çalışan kişilerin traktör kazalarına bağlı öldükleri rapor edildiğinden işçilerin traktörde nakillerinin yapılmama gereği açıklanmıştır(16).

Avcılarda meydana gelen ölümlerde, kaza ve cinayetin ayrımı için avın otopsisini de içeren adli araştırma yapılmasının önemi vurgulanmıştır(17).

Trafik kazaları sonrasında suda boğulmaya bağlı ölümlerde aslında birçok kurbanda primer kazaya bağlı ölümcül yaralanma söz konusu olmadığı, suda ölümlerin engellenmesi için yol güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi ve bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir(18).

Acil kliniğine başvuran hastaların tanı ve tedavilerinin doğru ve uygun yapılmasıyla yaşam sürelerinin ve travmayla karşılaşma olasılıklarının %50'ye kadar azaltılabileceği açıklanmıştır(19).

Trafik kazasının kişide oluşturduğu yaralanma tipinin niteliğini MR ile belirleyerek kaza sırasında yaralanmanın şiddetinin tanımlanabileceği bildirilmiştir(20).

Kara yollarında meydana gelen kazalara bağlı ölüm ve yaralanmaların oluşumunda madde tesiri altında olmanın da etkisi bildirilerek önlenabilir bir durum olarak madde kullanımı ile ilgili tedbir alınması gereği açıklanmıştır(21).

İŞ KAZALARINDA İŞLEMLER:

Kaza sırasında işverenin otoritesi sırasında olması ve işin yarattığı tehlikenin yada işverenin koruma yükümlülük ihlali araştırılır. Mücbir sebep: kaza anının kaçınılmaz, öngörülmez oluşudur. Zarar görenin ağır kusuru müterafik kusur ve tazminat indirimi açısından önemlidir. Üçüncü şahsın ağır

kusuru sorumluluk yönünden incelenir. Sözleşme ihlalleri var olan hakları korumayarak, oluşan engelleri önlemeyerek, kurallara uymayarak, ihbar etmeyerek, kaza bildirmeyerek olur.

RİSK ANALİZ DEĞERLENDİRMELERİ

Gökgöz risk analizinde modelleme çalışmalarının gerekliliğini bildirmiştir(22).

Performans analizi sonucunda, Smeed ve Andreassen kaza modellerinin performanslarının her iki periyotta da birbirine yakın olduğu, öte yandan eğitim periyodunda YSA, test periyodunda da GA kaza modelinin en iyi performansa sahip olduğu belirtilmiştir. Çalışmada yapay sinir ağları ve genetic algoritma yöntemleri kullanılmıştır(23).

Türkiye Kömür İşletmeleri'nde kazanın önlenmesinde iş analizi ve iş güvenliği analizi, hizmet içi eğitimi, denetim, disiplin, bireysel çalışma, işe uygun kişilerin seçilmesi gereği bildirilmiş, işyerinde ergonomik kurallara uyma gereği belirtilmiştir (24).

[Cochrane web sayfalarında deprem kaynakları](#), [Cochrane Kanıt Yardım, sel ve yoksul su sanitasyonu için kaynaklar](#), travma sonrası stress bozukluğu için kaynaklar, deprem, tsunami ile ilgili kaynakları vermiştir(25). Kazaları önleme ve buna ait yaralanma ve ölümleri azaltmak için web kaynakları bulunmaktadır(26,27).

Ozan ve arkadaşları risk analizi ve derecelendirilmesi sonucunda tehlike indeksi metodunun trafik kaza risk analizlerinde kullanılabileceği ve bu sayede kaza sayılarının azaltılabilmesi yönünde yapılacak çalışmalara temel oluşturabileceğini belirtmiştir(28).

Demirbilek ve Pazarlıoğlu iş kazalarının, işyeri büyüklüğü dikkate alındığında daha çok küçük işletmelerde, mesai saatleri dikkate alındığında çalışmanın ilk saatlerinde, kıdem dikkate alındığında deneme süresini izleyen ilk yıllarda, yaş dikkate alındığında ise 25-35 yaş aralığında meydana geldiğini belirlemiştir(29).

Travma dışı acil servise adli olarak en sık başvuru nedeninin ilaçla intihar girişimi olduğunu ve daha çok bayanlarda izlendiğini, kaza nedeni olarak en sık başvuru nedeninin ise CO zehirlenmeleri olduğunu saptamışlardır(30).

Öztürk'ün çalışmasında ulaşım işlevinin sağlanması sırasında meydana

gelen kazaların kişi ve toplumda büyük üzüntü kaynağı olmaya devam ettiği ve ülke ekonomisine önemli derecede külfet yüklediği görülmüştür(31).

Atılğan'ın çalışmasında iş kazalarının ortaya çıkış nedenlerinin tespit edilmesi, bu konuda alınabilecek önlemlerin belirlenmesi ile iş kazalarının incelenmesinde takip edilecek yollar ve kazayla ilgili olarak sorumluların ve kusur oranlarının tespiti gibi konular incelenmektedir(32).

Freeman ve arkadaşları Bayesian değerlendirmeleri ile epidemiyolojik verilerden yararlanarak trafik kazasının cinayet olduğunu rapor etmiştir(33).

SONUÇ: Kazalarda olayın değerlendirilmesini yaparken epidemiyolojik verilere ihtiyaç vardır. Kazaları önleme açısından makaleleri inceleyerek alınması gereken önlem ve tedbirler geliştirilebilir. Kazaların değerlendirilmesinde disiplinler arası çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu açıdan sivil toplum örgütlerinin, kurumların verilerinin bilgisayar programı ile değerlendirme kriterleri geliştirilerek çalışma yapma gereği düşünüldü. Cochrane web sayfasında yorumlar, özet, metodoloji, haber bültenleri, politikası el kitabı, kayıtlı başlıklar, diğer bilgiler olarak verilmiştir(34). İşbirliği araştırma raporları üzerine sistematik değerlendirme gereği bildirilmektedir(35). Diğer kaynaklar da bulunmakta (36,37) olduğundan hem bunların sentezine hem de bu alanda ülkemiz için özel bir çalışma yapılma gereği kanaatine varılmıştır. Çocuk işçiliğinin önlenmesi yönünde strateji geliştirmeliyiz(38).

Ücretli olarak çalışanlar koruma kapsamında olmalı. Koruma şemsiyesi ücretsizlere yayarak kapsam genişletilmeli. Özürlülerin istihdamına yönelik uygun çalışma stratejileri geliştirilebilir.

Yoksulluk önlemek, azaltmak için mikroölçekli alt proje, istihdam edilebilirlik eğitimleri, geçici istihdam olanakları (kimsesiz, engelli, yaşlı, yoksullara yönelik düşük maliyetli sosyal hizmetler) geliştirilir. Esnek hizmet uygulamaları artırılır(39).

Performans, güvenilirlik, boyutu (empati, somut unsur, güvenilirlik, heveslilik, güvence), uygunluk, dayanıklılık, hizmet görme yeteneği, esneklik, sanal kalite ile kalitenin nitelikleri ölçülür(40).

Sistem tek bir kamu kurumu çerçevesinde toplanarak genel sağlık sigorta sistemi kurarak, istihdamı teşvik ve işsizlik sigortası sistemi kurmaya yönelik çalışmalar yoğunlaştırılmasında fayda vardır(41). İş yerinde güvenlik organizasyon ile somut önlem ve süreç odaklı anlayışla ortak geliştirilmeli, güvenlik mevzuatı uluslar arası normlara uygun hale getirilme gereği açıklanmıştır(42). İş gücü piyasasında esneklik-güvence dengesi oluşturulmasında ödünleşme (düşük-yüksek regülasyon, düşük-yüksek aktivasyon, düşük-yüksek sosyal haklar) kriterleri oluşturulmalı ve geliştirilmelidir(43). İyi yönetişimin ölçütleri olan katılımçılık, hukukun üstünlüğü, şeffaflık, cevap verilebilirlik, odaya odaklılık, eşitlik ve kapsayıcılık, etkililik ve etkinlik, hesap verebilirlik kriterleri aktif ve süreç olarak uygulanmalı(44). Kaza değerlendirmeleri de nesnel olmalıdır(45). İşverenin sağlık organizasyonunda yükümlülüğünü yerine getirmesinin bağımsız bir hukuki statü ile organizasyonun gerekliliği açıklanmıştır(46).

Sorun başlıkları yargılamaya ait üç başlıkta incelenebilir:

1. Yargı Öncesi: Personel: Sayı-Nitelik-Eğitim-Branş-

Alt Yapı: Yerleşke-Alt Kültür-İş yoğunluğu

Adli Görevle İlgili: Mağdur-Polis-Adliye

2. Yargı Aşaması: Ön Yargı-Yabancılaşma-Gönüllü-Çalışan-Çalışmacılar-Koruyucu

Karar Takibi-Zorlayıcı Unsurlar- Danışmanlık-Kovuşturma

Soruşturma: Fiziksel-İşyükü-Teknik-Damgalanma-Bilirkişi nitelikleri-raporlama süreçleri.

Kamu Dava Açılmasının Ertelenmesi: Şartların Karşılabilirliği- Sınırlı Uygulama-Kapanmamış Dosya (Performans).

Adli Kontrol Tedbirleri: Tutuklama Alternatifi-Bakım Tedbiri- Uzlaşma-

3.Yargılama Sonrası: Hapis-Uzun Tutukluluk-Yargılama Süre Fazlalılığı-Suç Öğrenme Ortamı-Denetimli Serbestlik-Koşullu Salıverme-Ceza Erteleme-Etkin Pişmanlık.

Çözüm: Entegre Sistem gereğini uygulamaktır. İş Doyumunu sağlayan pratik ve akademik uğraşların uyumu açısından projeler üreterek akredite sistem çalışmalarından geçer.

KAYNAKLAR

1. Bilge Y. Adli Tıp. Üçbilek Matbaası S 110-113, Ankara 2008.
2. Deveci E. İş Sağlığı ve Güvenliği.. , Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ocak 2010, Elazığ.
3. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2008 S25-31, Ankara 2008.
4. World Health Organization World Report on Disability. S3-59, Who report on disability 2011, Switzerland.
5. Bilge Y. Kaygılı insanların sağlıklarıyla ilgili eğitim-öğretim alanındaki sorunları ve çözümleri, Ümit Ofset Matbaacılık, s 43-51, Aralık, 2008.
6. Bilge Y, Temel N, Doyuk A, Sarıkaya C, Maluliyet Hesaplanmasında Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün geçerliliği. Sağlık Güvenlik Dünyası 73:53-56, 2011.
7. Bilge Y. Adli Tıp Kılavuzu. Nobel Tıp Kitapevi, s 9, 22-23, Ankara, 2010.
8. Kocaoğlu N. K., Nükleer Tesis İşletenin Hukuki Sorumluluğu:Karşılaştırmalı ve Uluslararası Özel Hukuk Analizi. Ankara Barosu Dergisi 68:33-111, 2010.
9. Konopka T., Gross A., Wozniak K., Kłys M. Forensic medical examination of the corpse of General Władysław Sikorski, a putative victim of assassination in 1943. Forensic Science International 202 (2010) e29–e33.
10. www.sgk.gov.tr (Erişim tarihi :18.02.2012)
11. Bilge Y, Adli Tıp, 2. Baskı, Mart 2008, S:110, Ankara.
12. <http://hwi.osha.europa.eu> (Erişim Tarihi 18.02.2012).
13. Liuzzi C., Carabellese F.,Vinci F. Perineal-Vaginal Injuries in Children: Accident or Abuse? J Forensic Sci, July 2010, Vol. 55, No. 4 doi: 10.1111/j.1556-4029.2010.01392.x.
14. Brink O. When Violence Strikes The Head, Neck, and Face. J Trauma. 2009;67: S147–151.
15. Sheikhzadi A.,Kaini M., Ghadyani M. H. Electrocution-Related Mortality
A Survey of 295 Deaths in Tehran, Iran Between 2002 and 2006. Am J Forensic Med Pathol Volume 31, Number 1, S42-45, March 2010.

16. Doğan K. H., Demirci S., Sunam G.S., Deniz İ., Günaydın G. Evaluation of Farm Tractor-Related Fatalities. *Am J Forensic Med Pathol* Volume 31, Number 1, S64-68, March 2010.
17. Cascini F., Tartaglione T., Oliva A., Marchetti D. A case of hunting death due to an overpenetrated bullet. *Int J Legal Med* (2009) 123:151–153.
18. Stjernbrandt A., Öström M., Eriksson A., Björnstig U. Land Motor Vehicle-Related Drownings in Sweden. *Traffic Injury Prevention*, 9:539–543, 2008.,
19. Faergemann C., Lauritsen J.M., Brink O., Stovring H. What is the lifetime risk of contact with an A&E Department or an Institute of Forensic Medicine following violent victimisation? *Injury, Int. J. Care Injured* (2008) 39, 121–127.
20. Buck U., Naether S., Braun M., Bolliger S., Friederich H., Jackowski C., Aghayev E., Christe A., Vock P., Dirnhofer R., Thali M.J. Application of 3D documentation and geometric reconstruction methods in traffic accident analysis: With high resolution surface scanning, radiological MSCT/MRI scanning and real data based animation. *Forensic Science International* 147S (2005) S53–S55.
21. Jones R., Gruer L., Gilchrist G., Seymour A., Black M., Oliver J. Recent contact with health and social services by drug misusers in Glasgow who died of a fatal overdose in 1999. *Addiction*, 97, 1517–1522, 2002.
22. Gökgöz F. Risk Analizi Ve Modelleme. Risk Analizi Ve Modelleme İşletme Doktorası. acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=202 (erişim tarihi 25.11.2011)
23. Akgüngör A. P., Doğan E. Farklı Yöntemler Kullanılarak Geliştirilen Trafik Kaza Tahmin Modelleri ve Analizi. *Int.J.Eng.Research & Development*,Vol.2,No.1,January 2010.
24. Akçın N.,Arık B. İş Kazalarının Önlenmesi Ve İş Güvenliği Analiz Tekniğinin Uygulanması., Türkiye 13. Komur Kongresi Bildiriler Kitabı, 29-31 Mayıs 2002, Zonguldak,Türkiye
25. Kanıt yardım projesi. <http://www.cochrane.org/cochrane-reviews/evidence-aid-project> (erişim tarihi 25.11.2011).
26. <http://www.health-evidence.ca/> (Erişim tarihi 25.11.2011).
27. accidents evidence. <http://summaries.cochrane.org/search/site/accidents%20evidence> (Erişim tarihi 25.11.2011).
28. Ozan C., Başkan Ö., Haldenbilen S., Derici E. Trafik Kazalarının Tehlike İndeksi Metodu ile Analizi: Denizli Örneği, *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi* Cilt 16, Sayı 3, 2010, Sayfa 325-333.
29. Demirbilek S., Pazarlıoğlu M.V., Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* 2007 Cilt: 44 Sayı:509.
30. Bilge S, Aslan fi, Katırcı Y,Uzkeser M, Ersunan G, Sarıtaflı A. Acil Serviste Travma Dışı Olguların Geriye Dönük Analizi. *Türkiye Acil Tıp Dergisi* 2005; 5(3): 133-137.

31. Öztürk Z., Ulaştırma Kazalarının Maliyet Analizi, II. Ulaşım Ve Trafik Kongresi – Sergisi, İTÜ İnşaat Fakültesi Ulaştırma Anabilim Dalı.
32. Atılğan H., İş kazalarının İncelenmesi ve Kaza Analizi, <http://www.riskanaliz.net/is-kazalarinin-incelemesi-ve-kaza-analizi/> (Erişim tarihi 25.11.2011).
33. Freeman M. D., Rossignol A. M., Hand M. L. Applied forensic epidemiology: The Bayesian evaluation of forensic evidence in vehicular homicide investigation. Journal of Forensic and Legal Medicine 16 (2009) 83–92.
34. <http://www.cochrane.org/search/methodology/accidents>
35. <http://www.cochrane.org/news/blog/collaborations-impact-research-reports-and-value-systematic-reviews> . (Erişim tarihi 28.11.2011).
36. <http://www.bmj.com/> (Erişim tarihi 28.11.2011).
37. http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=R23BP6dD3Ekj3J5lfEH&preferencesSaved=&highlighted_tab=WOS (Erişim tarihi 28.11.2011).
38. Avşar Z. Ögütoğulları E. Çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği ile mücadele stratejileri. Sosyal Güvenlik Dergisi 2/2/1: 9-40, 2012.
39. Zabcı FC, Sosyal riski azaltmak mı zengini yoksuldan korumak mı? Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi 58/1: 215-239, 2003.
40. Sökmen A, Yönetim ve organizasyon. Detay yayıncılık, Ankara, 2010.
41. Ayhan A. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal güvenlik ilkeleri. Sosyal Güvenlik Dergisi 2/2/1: 41-55, 2012.
42. Balkır ZG. İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: İşverenin iş sağlığı ve işgüvenliği organizasyonu. Sosyal Güvenlik Dergisi 2/2/1: 56-91, 2012.
43. Köstekli Şİ. Esneklik-güvence dengesi: AB deneyimi ve Türkiye. TİSK Akademi 3/6: 43-65, 2008.
44. Altan Y, Aktel M, Kerman U, Özaltın O. Web sitelerinde iyi yönetim: Türkiyedeki bağımsız idari otoriteler örneği. KAYFOR 2010 Kamu Yönetimi ve Teknoloji.TODAİE, s 771-785, Ankara, 2011.
45. Arslan Ö, Güler N. Kimyasal tanker işletmeciliği için stratejik yönetim modellemesi. İTÜ Dergisi Mühendislik 10/1:55-67, 2011.
46. Başbuğ A. Alt işverenin iş sağlığı organizasyonu yükümlülüğü. III. Sağlık Hukuku Kurultayı, s 227-242, Ankara Barosu 2010, Ankara.

İŞ KAZALARININ SOSYAL GÜVENLİK BOYUTU

Dr. Mehmet BULUT

SGK İşverenler Prim Daire Başkanlığı

1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE KISA VADELİ SİGORTA KOLLARININ SİSTEMDEKİ YERİ

SOSYAL RİSK KAVRAMI

Kişiler, gerek normal yaşantılarını devam ettirirken gerekse de mesleklerini ifa ederlerken hayatlarını, sağlıklarını ve gelirlerini tehlikeye düşürebilecek veya değiştirebilecek bazı risklerle karşı karşıya bulunmaktadır. Bu itibarla sosyal risk kavramı gelecekte vuku bulması muhtemel ancak belirsiz bir olguyu ifade etmektedir. Burada söz konusu olgu, olumsuz olabileceği gibi (ölüm, kaza vs.) olumlu da olabilmektedir (evlenme, çocuk sahibi olma vs.).

Sosyal risk olgusunu niteliğine ve vadelerine göre bazı ayrımlara tabi tutmamız mümkündür.

a) Niteliğine Göre Sosyal Riskler

- Mesleki Riskler: Kişilerin mesleklerini ifa ederlerken karşılaştıkları iş kazaları ile meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkan hastalık, malullük ve ölüm hallerini kapsamaktadır.
- Fizyolojik Riskler: Kişilerin yaptıkları meslekleri ile ilgisi olmaksızın karşılaştıkları hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerini kapsamaktadır.
- Sosyo-Ekonomik Riskler: Kişinin sosyal ve ekonomik statüsünü tehlikeye sokacak nitelikteki risklerdir. Bu riskler ise işsizlik ve ailevi yükleri kapsamaktadır.

b) Vadelerine Göre Sosyal Riskler

- Kısa Vadede Ortaya Çıkabilecek Riskler: Bu riskler kişinin her an veya kısa bir süreçte başına gelebilecek risklerden oluşmaktadır. Bunlar; iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık halleridir.
- Uzun Vadede Ortaya Çıkabilecek Riskler: Bazı istisnai durumlar haricinde kişinin başına belli bir süre sonra geleceği/gelebileceği tahmin edilen risklerdir. Bunlar; malullük, yaşlılık ve ölüm halleridir.

Yukarıda bazı tasnifleri yapılmış olan risk olgusu kısa veya uzun vadede bazı zararları da beraberinde getirmektedir. Bu zararların başlıcaları şunlardır;

Çalışma gücü kaybı,

Gelir eksilmesi,

Gider artışı,

Mal varlığının azalması,

Muhtaçlık.

Sosyal riskler kısaca sosyal güvenlik ihtiyacını doğuran sebepler olarak da tanımlanabilir¹. Muhtaç duruma düşebilecek, herhangi bir tehlike sonucu çalışma gücünü kaybeden insan, çalışmadığı sürece, çalışmaya bağlı olarak elde ettiği kazançtan mahrum olur. Kişi bu durumda yalnız kendisi ve ailesi bakımından değil, toplum açısından da büyük bir tehlike oluşturur. Bu durumda sosyal sigortaların görevi, kişileri ve dolayısıyla toplumu çalışma hayatının içinden veya dışından gelebilecek sosyal risklerin ekonomik sonuçlarına karşı korumaktır².

1.2. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

İnsanoğlunun varolduğu zamandan günümüze kadar değişmeyen olgulardan birisi, gruplaşma ve tabakalaşma hareketleridir. Bu hareketlilik bazen değişik devletler kurulması şeklinde, bazen de devletlerin bir araya gelerek bölgeselleşme eğilimine girmeleri şeklinde kendini göstermiştir. Ancak bu ayrım, belki de en bariz ve zarar verici yönüyle, bir toplumda belli bir grubun isteği ve başka bir grubun zorunluluğu gereğince iktisadi veya sosyal açıdan sınıflara ayrılması şeklinde ortaya çıkmıştır. Bir toplum içinde ortaya çıkan söz konusu bu farklılaşmalar zaman içinde sürekli olarak huzursuzluklara ve toplumsal mücadeleye sebep olmuştur.

Devletin ve hukuk düzeninin korunması ve devamı bakımından sosyal sınıflar arasında barış ve dayanışmayı bozan ve toplumsal yapıyı tehdit eden bu tezatların giderilmesi gerekmektedir³. Nitekim sosyal politika temelde eşitlik ilkesine dayanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sosyal politika tarih boyunca çeşitli şekillerde algılanmış ve uygulanmaya çalışılmıştır. En sert şekliyle sosyal politika, tüm insanların her şekilde ve kayıtsız şartsız eşit olması gerektiği ve üretim faktörleri, yaşam koşulları ve statülerin ufak istisnalar dışında tamamen eşit dağıldığı bir toplum oluşturma amacına ulaşmaya çalışmaktadır. Ancak söz konusu bu amaç çoğu dönemde kısmen veya tamamen bir ütopya olarak kalmıştır.

Sosyal politika, modern ve uygulanabilirlik anlamında ise insanların içinde buldukları toplumlar içerisinde sağlık, güvenlik, barış ve refah içinde yaşamalarını hedef alan ve bu yollarla toplum grupları içindeki mücadeleleri önleyerek devlet düzenini ayakta tutmaya çalışan önlemler dizisi olarak ifade edilebilmektedir⁴.

¹ Turan Yazgan, **Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik**, Fatih Gençlik Vakfı Matbaası İşletmesi, İstanbul, 1975, s. 13.

² Muhammet Selim Demiray, "Sosyal Güvenlik Kurumlarının Türk Kamu Mali Yapısı İçindeki Yeri", **Marmara Üniversitesi SBE Mali İktisat Bilim Dalı**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006, s. 5

³ Ali Çubuk, **Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik**, Gazi Üniversitesi İİBF Yayınları, Ankara 1983, s.9

⁴ Çubuk, a.g.e., s.12

Sosyal politika tarih boyunca pek çok evrimden geçmiştir. İlk çağlarda çalışma veya işçi olma olgusu elit kesimler tarafından onur kırıcı olarak kabul ediliyordu. Bu durum da çalışan kişilerin köle olarak algılanmasını birlikte getirmiştir. Kölelik ise çoğu zaman insan gibi yaşamamayı gerektiriyordu. Dolayısıyla böyle bir ortamda birkaç ufak kıvılcım dışında sosyal politika yaklaşımlarından bahsetmek mümkün değildi. Nitekim sınıflara ayrılma ve tabakalaşma, devrin olmazsa olmazları arasında algılanıyorlardı. Bu durum da beraberinde köle isyanlarını ve iç savaşları getirmiştir ve sosyal politika istemlerinin çok küçük de olsa temelleri atılmıştır.

İlk çağlardan sonra ortaya çıkan lonca ve benzeri oluşumlar, 1789 Fransız Devrimi, sanayi devrimi sonrasında güçlenen sendikalaşma ve Keynesyen görüşün beraberinde getirdiği müdahalecilik görüşleri gerçek anlamda sosyal politikanın gelişmesini sağlayan dönüm noktaları olmuştur. Bu dönemler itibariyle genellikle işsiz yoksullar ve/veya işçilerin toplumu oluşturan diğer sınıflar karşısında yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve kaba bir tabirle insan gibi yaşamaları yönünde adımlar atılmış olup sosyal politika uygulamalarının da temeli atılmıştır.

Sosyal güvenlik, sosyal politika uygulamaları ve kişilerin karşı karşıya kalmış oldukları sosyal riskler nedeniyle ortaya çıkan bir olgudur. Bireyler yaşamları boyunca gelir kayıplarına uğramalarına yol açabilecek sosyal risklerle sık sık karşılaşabilmekte hatta bazen de vücut ve ruh sağlığı için çok büyük harcamalar yapmaktadırlar. Tarih boyunca aile içi yardımlaşma, bireysel tasarruf, dinsel yardımlar ve çevresel dayanışma gibi geleneksel koruma teknikleri ile sosyal güvenlik sağlanmaya çalışılmıştır. Zamanla toplumsal yapıda meydana gelen değişiklikler, aile içi dayanışmanın azalması gibi sebeplerden dolayı ülkemizde oldukça yaygın olan geleneksel koruma sistemi etkinliğini yitirmiştir. Bunun sonucunda, bireylerin kendilerinin ve ailelerinin karşılaştıkları sosyal tehlikeleri önlemek için bir güvence aramaları sosyal güvenlik kavramını doğurmuştur.

Sosyal güvenlik temelde, tehlikenin zararlarına karşı yürütülen mücadeleye verilen addır. Kişiyi, uğradığı zararlar dolayısıyla maruz kaldığı muhtaçlıktan, ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtarma mücadelesidir. Sosyal güvenlik, kişileri mesleki, fizyolojik ve sosyo ekonomik riskler dolayısıyla karşı karşıya kaldıkları tehlikelere ve zararlara karşı korumayı hedeflemektedir.

Sosyal güvenlik; insanların kendilerini ve aile fertlerinin karşılaştacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylara karşı, güvence arayışının ürünüdür⁵. Yapılmış olan tanımlar genel itibariyle haklı ve gerçek yönler ihtiva etse de herkesçe kabul edilmiş genel bir sosyal güvenlik tanımına rastlamak mümkün değildir. Bu sebeple sosyal güvenlik kavramına ilişkin ortak noktaları sıralamak mümkündür⁶.

Tabii bir insan hakkı olup, devletin yapmakla yükümlü olduğu görevlerdendir.

Sosyal risklerin yol açabileceği gelir kayıpları ile gider artışlarının zararlarından kurtarıcı bir sistemdir.

Karşılaşılan zararlara karşı bireylere çalışma gücünü yeniden kazandırmayı ve insan haysiyetine yaraşır yaşama seviyesini yakalamayı amaç edinen bir sistemdir.

Korumak istediği asıl birim -esas itibariyle- ailedir ve aile reisinin ekonomik güvencesini sağlamaya yöneliktir.

⁵ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, 2003, s.2

⁶ Muzaffer Koç, **Sosyal Güvenlik ve Risk Kavramları**, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Eylül-Ekim 2004, S.27, s.84-85

Kişinin, uğradığı tehlikenin türünü ve boyutunu, buna göre kendine sağlayacak koruma miktarını ve süresini önceden bilebildiği bir sistemdir.

Birbirini bütünleyen sosyal sigorta, sosyal yardım ve hizmetlerden oluşmaktadır.

Ülkedeki tüm bireyleri açıkta bırakmayacak şekilde kapsamı genişleme eğilimindedir.

Sosyal güvenlik olgusu, bazı tanımlarda devlet tarafından kişilere bahşedilen bir sunu olarak algılanmakta iken bazı tanımlarda ise hak olarak ele alınmaktadır. Aslına bakılırsa bu durum, süreç içinde değişiklik göstermiştir. Sosyal güvenlik başlangıçta devlet tarafından sunulan bir nimet olarak algılanırken zaman içinde bir hak olarak literatürdeki yerini almıştır.

Temel hak ve hürriyetleri, negatif statü hakları (koruyucu haklar), aktif statü hakları (katılma hakları) ve pozitif statü hakları (isteme hakları) olarak bir ayrıma tabi tutulduğu zaman sosyal güvenlik hakkının pozitif statü hakları içinde değerlendirilmesi mümkün olacaktır. Pozitif statü haklarının kullanılabilmesi için kişilere devletin, örneğin kamu hizmetlerini yerine getirmede olduğu gibi, olumlu bir katkı sağlamak hatta bu tür hakların kullanılabilmesinin önündeki engelleri bu haklardan yararlanacak olanlar lehine kaldırmak şeklindeki aktif katkıda bulunma ödevleri söz konusudur ve kişilerin tek başlarına bu haklardan yararlanmaları mümkün değildir⁷.

1.3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

Sosyal güvenlik olgusu, kişilerin iradeleri dışında maruz kaldıkları tehlikelerden ve bu tehlikelerin sebep olduğu zararlardan korunması amacıyla çeşitli müesseselerin vücuda getirilmesi ve bu müesseselerin de devlet erki tarafından yönetilmesi, hukuki temellere dayandırılması ve korunması halinde bir sistem halini alır ve “sosyal güvenlik sistemi” olgusu ortaya çıkar.

Sosyal güvenlik ihtiyacı evrensel bir ihtiyaçtır. İlk insandan günümüze her insan ve her toplum bu ihtiyacı hissetmiştir. Bugün, siyasi rejimi ve ekonomik sistemi ne olursa olsun, en gelişmişinden en geri kalmışına kadar bütün ülkeler, yeterli ve yetersiz, ancak mutlaka var olan kurumsal bir sosyal güvenlik sistemine sahiptir. Bu açıdan bakıldığında, sosyal güvenlik bağımsız bir ülke olmanın ve modern devlet anlayışının vazgeçilmez unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bir toplumu oluşturan bütün fertleri, doğumlarından ölümlerine kadar bütün hayatları boyunca ilgilendiren sosyal güvenlik, sosyal politikanın ve gelişmiş ülkelerdeki refah devleti anlayışının ulaştığı en önemli zirve olarak kabul edilmektedir.

Her ne kadar tarih boyunca kişilerin bir araya gelerek karşılıklı yardım esasına dayanır şekilde, gelenekler ve dini değerler altında meydana getirdikleri oluşumlar da birer sosyal güvenlik girişimleri gibi görünse ve kabul edilse de bir sosyal güvenlik sisteminden bahsedilebilmesi için devlet korumacılığı ve hukuki dayanak gerekmektedir.

⁷ Ömer Kekinsoy, **Sosyal Güvenlik Hakkının Anayasa Mahkemesi Kararlarındaki Görünümü**, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Ocak-Şubat 2005, S.29, s.71

Sanayi devriminden önce sosyal güvenlikte daha çok yardım müesseseleri söz sahibiydi. Ayrıca dini otoritelerin ve siyasi iktidarı elinde bulunduranların da yardımları söz konusuydu⁸. Bu yöndeki sosyal güvenlik sistemi oluşumları; yardımlaşma, devlet tarafından yapılan karşılıksız yardımlar ve düşük düzeylerde gerçekleşen mesleki dayanışmalar şeklinde sanayi devrimine kadar devam etmiştir. Bu itibarla sanayi devrimi öncesi geleneksel sosyal güvenlik sisteminin enstürmanlarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz;

Aile içi yardımlaşma

Tanıma bilme faktörüne bağlı yardımlaşma: komşuluk ve akrabalık

Dini sosyal yardımlar

Kurumsal sosyal yardımlar: vakıflar, dayanışma sandıkları

Sanayi devrimi ile birlikte sosyal güvenlik sisteminde köklü değişiklikler yaşanmış ve çalışanların (işçilerin) ağırlıklı olduğu bir sistem ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte işçilerin çalışma koşullarında meydana gelen değişiklikler ve çalışma koşullarının ağırlaşması ülkeler için toplumsal barışı tehlikeye düşürmüştür⁹. Endüstri devrimi, işçilerin acımasız koşullarda çalışmalarına neden olmuş, ağır şartlar, işçi sağlık ve güvenliğine önem verilmemesi ve teknik yetersizlikler dolayısıyla çok sayıda işçi yaşamlarını kaybetmişlerdir. Ekonomik liberalizmin, endüstri devrimine ait sosyo-ekonomik sorunlara çözüm getirememesi, işçilerin örgütlenerek taleplerinin artması sonucunu getirmiştir. Dolayısıyla 18. yüzyılda ortaya çıkan ve üretim sürecinde büyük değişikliğe yol açan endüstrileşme olgusu, dar anlamda sosyal politika uygulamalarının başlıca nedenidir¹⁰.

Avrupa'da sanayi devrimi sonrasında değişik sınıflar ortaya çıkmaya başlamıştı. Bu sınıflardan bir tanesi olan ve hızla büyüyen sınıf ise işçilerdi. İşçi sınıfı başlangıçta sadece bir üretim aracı olarak görülmekte iken zamanla sendikalaşma ve insan gibi yaşama arzusunun gelişimi sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya konulmasını kaçınılmaz kılmıştır.

1877 yılında Almanya'da Bismarc tarafından önerilen sistem ciddi anlamda ilk sosyal güvenlik sistem denemesi olarak kabul edilmiştir. Bu sistemin temel özelliği, mesleki faaliyet ölçütüne bağlı kalınarak kişinin sosyal sigorta kapsamına alınması, finansmanın işçi ve işveren primlerinin yanı sıra devlet katkılarıyla sağlanmasıdır¹¹. Böylece ekonomik bunalım karşısında devletin müdahalelerle sosyo-ekonomik düzensizliğe karşı politikalar geliştirmeyi içeren "sosyal program"la bazı sosyal risklere maruz kalan işçilere, devlet tarafından gelir bağlanması esasını taşıyan sosyal "sigorta sistemi" kabul edilmiştir. Bismarck tarafından hazırlanan bu programa günümüzde "Bismarckien Teorisi" de denilmektedir. Sistemin, başlangıçta sadece sanayi işçilerini kapsama alırken, sonradan diğer ücretlileri de kapsama alması, yeni bir ilke olarak "zorunluluk ilkesi" gereği kapsamdaki işçilerin zorunlu olarak sisteme tabi olması, finansmanda ise işçi-işveren-devlet katkısına dayanması gibi özellikleri bulunmaktadır.

⁸ Çubuk, a.g.e., s.168

⁹ Nesrin Demir, **Avrupa Birliği Sosyal Politikaları Çerçevesinde Sosyal Güvenlik**, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Temmuz-Ağustos 2004, S.26, s.84

¹⁰ Demir, a.g.m., s.84

¹¹ Demir, a.g.m., s.87; Çubuk, a.g.e., s.171

Bismarc modelinden sonra sosyal güvenlik sistemi bağlamında en kapsamlı rapor 1942 yılında İngiltere’de Sir William Beveridge tarafından hazırlanmıştır. Dağınık bir görünüm sunan İngiliz sosyal güvenlik sistemini yeniden oluşturmak amacıyla İngiliz Hükümeti tarafından Sir William Beveridge başkanlığında görevlendirilen komisyon ünlü raporunu 20 Kasım 1942’de açıklamıştır. Beveridge raporunda öngörülen sosyal güvenlik sistemi, yoksulluğun çağdaş toplumun yüz karası olduğu; geniş kapsamlı ve sistematik bir sosyal güvenlik modeliyle toplumun yoksulluk sorununun çözebileceğine dayanmaktaydı. Rapor; “Genellik ve sigorta yardımlarında teklik ilkesi”, “yönetimde birlik ilkesi”, “primlerde teklik ve vergilerle katkı sağlama ilkesi” ve “Sosyal Güvenlik Sisteminin tam istihdam ve ulusal sağlık politikalarıyla desteklenmesi” ilkelerine dayanmaktaydı.

Beveridge modelinde (diğer adıyla ulusal sosyal güvenlik modeli) sosyal güvenlik sistemine ilişkin finansman vergi gelirleriyle sağlanmakta, toplumun tüm bireyelerine asgari düzeyde bir koruma ve ücretsiz sağlık hizmetleri sunma amaçlanmaktaydı. Bununla birlikte kişinin mesleki faaliyeti ve gelir düzeyi kapsama alınma açısından önem taşımamaktaydı.¹² Sosyal güvenlik yardımı alanların prim veya diğer adlarla modelin finansmanına katılmaları söz konusu değildi.

Beveridge modelinin temel olarak başlıca özellikleri şöyledir;¹³

Sosyal güvenlik kapsamına sadece işçiler değil, tüm toplum kesimleri alınmalıdır.

Sosyal riskler yaygınlaştırılmalıdır.

Sigortalıların gelir düzeyleri, mesleki ve sosyal durumları ne olursa olsun yeknesak yardım yapma ilkesi benimsenmelidir.

Toplumun asgari yaşam düzeyine erişirmek amaç olmalıdır.

Sosyal güvenliğin sağlanması işlevini tek bir bakanlık yerine getirmelidir.

Beveridge modelinin uygulandığı İngiltere’de hukuki olarak kamu yardımları ve sosyal güvenlik esasları bir arada uygulanmaya çalışılmıştır. Yapılan planlara göre zaman içinde tam istihdam ve ekonomik iyileşme sayesinde kamu yardımı kurumu ortadan kalkacak ve sosyal güvenlik sistemi yerleşecektir. Ancak tam tersi olmuş ve sosyal güvenlik yardımlarının yetersizliği kamu yardımlarında artışa sebep olmuştur.¹⁴

Bu iki temel sosyal güvenlik sisteminden sonra dünya ülkelerinde bu sistemlerden birisi veya karması olan uygulamalar ortaya çıkmış ve uygulanmaya gelmiştir. Bununla birlikte sosyal güvenliğin bir insan hakkı olarak kabul edilmesi ve bütün dünyada sosyal güvenlikte asgari standartlara kavuşulması hususunda çalışmalar sürdürülmektedir. Bu çalışmalarda BM ve ILO gibi milletlerarası kuruluşların faaliyetleri öncü rolü üstlenmiş durumdadır. AB gibi bölgesel entegrasyon ve birleşme hareketlerinin de kendi çaplarında bir sosyal güvenlik norm ve standartları hazırlama ve uygulama faaliyetleri yürütmekte oldukları görülmektedir.

¹² Demir, a.g.m., s.87

¹³ Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu**, Nurol Matbaacılık, Ankara 2003, s.20

¹⁴ Çubuk, a.g.e., s.175

1.4. SOSYAL SİGORTA KOLLARI VE KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI

ILO'nun Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 sayılı Sözleşmesi uluslararası anlamda hazırlanmış sosyal güvenliğe yönelik en önemli mutabakat belgesi niteliği taşımaktadır. Bu Sözleşmede 9 sosyal risk sayılmıştır. Bunlar: Tıbbi bakım, hastalık ödemeleri, analık, işsizlik, ailevi yükler, iş kazaları ve meslek hastalıkları, maluliyet, yaşlılık, ölümdür. Bu tehlikeler daha sonraki belgelerde mesela Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde de yer almıştır¹⁵. Sözleşmeyi imzalayacak olan ülke bu risklerden en az üçüne karşı koruma sağlamak durumundadır. Yani bu risklerin tümünü koruma altına almak zorunluluğu yoktur. Sözleşmenin özgün niteliği de bu noktada toplanmaktadır. Sözleşme, belirtilen risklerin her birine karşı sosyal güvenceden yararlanacak kişilerin sayısını da belirtmiştir. Ne var ki, bu konuda da üye devletlere büyük bir serbestlik bırakılmış, olasılıklara göre değişen formüller öngörülmüştür. Bununla birlikte, korumanın genel olarak işçilerin %50'sini veya aktif nüfusun %20'sini veya bazı normlara göre tanımlanmış yabancı kişileri kapsaması zorunlu görülmüştür.

Sosyal güvenlik normları içinde yer alan bu hususlara ek olarak primsiz rejimler olarak da özetlenebilecek sosyal yardımlar da sosyal güvenlik sistemleri içinde başka bir unsur olarak da ele alınması gerekmektedir. Nitekim sosyal yardımlar da sosyal güvenlik harcamaları içinde önemli bir yere sahiptir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sosyal güvenlikle ilgili bir başka önemli sözleşmesi de Sosyal Güvenlikte Vatandaşlarla Vatandaş Olmayanlara Eşit Davranma konusundaki 118 sayılı sözleşmedir. Bu sözleşme, üye ülkeler için, ülkelerindeki yabancılara sosyal güvenliğe tabi olma ve sağlanacak yardımlardan yararlanmaya hak kazanma açısından kendi vatandaşlarıyla eşit işlem yapma yükümlülüğü getirmektedir.

Sosyal güvenlik sistemleri kişileri koruma altına alırken bazı kıstaslar göz önünde bulundurulmuştur. Söz konusu kıstaslar genellikle kişilerin maruz kalabilecekleri sosyal risklerin zamansal boyutta ortaya çıkabilme olasılıklarına göre sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmalar beraberinde sosyal güvenlik sistemlerinin vadeleri itibarıyla kollara ayrılmasını gerekli kılmıştır.

Günümüz modern sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde sosyal güvenlik uygulamaları ve politikalarının kısa vadeli sigorta kolları ve uzun vadeli sigorta kolları olmak üzere iki ana başlıkta sınıflandırıldığı görülmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü de söz konusu sınıflandırmayı kabul etmektedir. Söz konusu sınıflandırma genel itibarıyla sosyal risk sonucunda ortaya çıkacak zararın vadesi ile ilişkilidir.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda uzun vadeli sigorta kolları genel itibarıyla; yaşlılık sigorta kolu, malullük sigorta kolu ve ölüm sigorta kolu olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Söz konusu sigorta kolları, kişilerin gerçekleştirdikleri meslekle bağlantılı olmaksızın insan olmak ve sosyal yaşantıda karşılaşılabilecek nitelikteki risklere karşı koruma getirmektedir.

Kısa vadeli sigorta kolları ise kendi içerisinde sınıflandırılırken iş kazası sigorta kolu, meslek hastalığı sigorta kolu, hastalık sigorta kolu ve analık sigorta kolu olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır. Bu

¹⁵ Yusuf Alper, **Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını No:15, Bursa 1997, s. 5

sigorta kollarından iş kazası sigorta kolu ile meslek hastalığı sigorta kolu sigortalının ifa etmekte olduğu meslek ile bağlantılıdır. Öyle ki genel olarak söz konusu sigorta kollarından sağlanan haklardan faydalanabilmek için ortaya çıkan risklerin yapılan iş ile bağlantısının bulunması şarttır. Bunun aksine hastalık ve analık sigorta kollarından kaynaklanan risklerin ifa edilen meslek ile bağlantısının bulunması şartı bulunmamaktadır. Bu yönüyle sigortalının günlük yaşantısı içinde gerçekleşebilecek mesleğinden bağımsız her türlü hastalık ve analık halleri kısa vadeli sigorta kolları kapsamında değerlendirilmektedir.

2. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDA KAPSAM

2.1. 4/a KAPSAMINDA SİGORTALI SAYILANLAR

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmıştır. Maddenin ikinci fıkrasında hizmet akdine tabi olmamakla beraber ilgili kanunlarında yaptıkları iş bakımından hizmet akdi olarak tarif edilen işleri yapanlar ile kamu idarelerinde çalışıp 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olması öngörülmemiş olanlar da 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılar uzun vadeli, kısa vadeli ve genel sağlık sigortaları bakımından bu sigorta kollarının tamamına ya da bir kısmına tabi tutulacaklardan, alınacak primlerin sigortalı hissesi sigortalıların ücretlerinden kesilerek kendi hisseleri ile birlikte işverenler tarafından Kuruma ödenecek, hizmetlerin bildirimine ise aylık prim ve hizmet belgesiyle işverenler tarafından yapılacaktır.

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılabilmek için, sigortalının işveren veya işveren vekili ya da alt işveren tarafından işe alınıp, hizmet akdine tabi çalıştırılması veya işe başlatılması gerekir.

Aşağıda belirtilenlere 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler uygulanır.

- 1) İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıklarına ve yönetim kurullarına seçilenler.
- 2) Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan tabloda sayılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar.
- 3) Mütakabiliyet esasına dayalı olarak sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelerin uyruğunda olanlar hariç, yabancı uyruklu, uyruksuz, göçmenler ve sığınmacı kişiler ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke sigortalılarından, sözleşmede belirlenen istisna halleri dışında çalışmalarını hizmet akdine tabi sürdürenler.

4) Büyükelçilik, konsolosluk mensuplarının özel hizmetlerinde çalıştırılanlardan gönderen devlette veya üçüncü bir devlette sigortalılıklarını belgeleyemeyenler ile Türkiye’de ikamet etmekte iken buralarda çalıştırılan Türk vatandaşları.

5) 2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre, çiftçi malları koruma başkanlıkları veya meclisleri tarafından çalıştırılan koruma bekçileri.

6) 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumi kadınlar.

7) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar.

2.2. 4/b KAPSAMINDA SİGORTALI SAYILANLAR

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (b) bendine göre,

1) Köy ve mahalle muhtarı seçilenler,

2) Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;

a) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,

b) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar,

c) Kollektif şirketlerin ortakları,

ç) Limited şirketlerin ortakları,

d) Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları,

e) Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları,

f) Donatma iştirakleri ortakları,

g) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları,

ğ) Tarımsal faaliyette bulunanlar,

sigortalı sayılırlar.

10/7/1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler hakkında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler uygulanır.

2.3. HAKLARINDA BAZI SİGORTA KOLLARI UYGULANACAKLAR

2.3.1. Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevlerinde Çalışanlar

5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (a) bendi ile ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında 2008 yılı Ekim ayı başı itibariyle Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası hükümleri uygulanacak, bu sigortalılar Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

Bu sigortalılar, 5510 sayılı Kanunda öngörülen isteğe bağlı sigortalı olma şartlarını taşımaları halinde isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir.

Hükümlü ve tutuklular hakkında 5510 sayılı Kanunda işverenlerin yerine getirilmesi gereken yükümlülükler Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu tarafından yerine getirilecek olup, bunların işveren vekili Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleri olacaktır.

5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde sayılanlardan 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olanların bildirim, bunları çalıştıran kamu idareleri, işverenler ya da ceza infaz kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunca işe başlatılmadan en geç bir gün önce Kuruma yapılacaktır.

Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların sigortalılığı çalışmalarının sona erdiği veya işlerine son verdikleri tarihten itibaren sona erer. Bu tarih, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunca on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile Kuruma bildirilir.

2.3.2. Aday Çıracak, Çıracak, Stajyerler ve 2547 sayılı Kanuna Tabi Çalışan Öğrenciler

5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çıracak, çıracak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

Kanunun 5 inci maddesinin (b) bendinde sayılan sigortalılar isteğe bağlı sigortalılık için gerekli şartları taşımaları halinde isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir.

Resmi meslek ve sanat okullarıyla, yetkili resmi makamların müsaadesiyle kurulan meslek veya sanat okullarında tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler 5510 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin (f) bendine göre sigortalı sayılmayacaklardır.

Staj, herhangi bir [meslek](#) edinecek olan kimsenin geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi ve meslek bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönem olup öğrencinin stajyer sayılabilmesi için eğitim yaptığı müessesenin statüsünde mecburi staj şartı

bulunması ve okul tarafından bir işyerine tatbiki eğitimini yapmak üzere belirli bir süre gönderilmesi gerekmektedir.

Okumakta oldukları eğitim kurumlarının yönetmelikleri veya burs şartları gereğince işyerlerinde mecburi staja tabi tutulan öğrenciler veya ülkemize staj yapmak için gelen yabancı uyruklu öğrenciler, bu stajları müddetince bir ücret almış olsalar dahi, işyerlerindeki çalışmaları serbest irade beyanı ile değil, ilgili eğitim kurumlarının statülerinden doğan bir zorunluluğa dayandığından stajda geçen sürelerde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanacaktır. Staj süresi bittikten sonra çalışmanın devam etmesi halinde ise bu kişilerden uzun vade, kısa vade ve genel sağlık sigortası primlerinin kesilmesi gerekmektedir.

5838 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (b) bendinde 1/10/2008 tarihinden geçerli olmak üzere yapılan düzenleme ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar sigortalı sayılmıştır.

Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte 3308 sayılı Kanunda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrencilerin bildirimleri, Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar, yüksek öğrenim sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler için ise öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumlarınca yapılır.

3308 sayılı Kanunda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (b) bendine tabi sigortalı sayılmış olup bunların sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirimi eğitim kurumlarınca staja veya mesleki eğitime başladıkları tarihten önce yapılacaktır.

3308 sayılı Kanunda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okuyanlar, yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrencilerin sigortalılığı eğitim veya öğretimlerinin/staj sürelerinin bittiği tarihten itibaren sona erer. Bu tarih, eğitim ve öğretim gördükleri kurumlarca on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile Kuruma bildirilir.

2.3.3. Kursiyerler

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 ile bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (e) fıkrası gereğince 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren sigortalı sayılmışlardır. Bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanacak ve Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Ancak, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme,

geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler isteğe bağlı sigortalılık için gerekli şartları taşımaları halinde isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir.

Kursiyerlerin sigortalı tesciline ilişkin bildirimleri ile aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilmesine ilişkin işlemler Kurumumuz ile Türkiye İş Kurumu arasında imzalanan protokol hükümleri doğrultusunda yürütülecektir.

2.4. KYSK KAPSAMI DIŞINDA OLANLAR

2.4.1. 4/c Kapsamında Sigortalı Sayılanlar

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan ilk defa 2008 yılı Ekim ayı başı itibariyle kamu idarelerinin kadro ve pozisyonlarında çalışmaya baŐlayanlar Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır.

2008 yılı Ekim ayı başından önce 5434 sayılı Kanuna göre iŐtirakçi iken bu tarihten önce veya sonra görevinden ayrılanlar ile bunlardan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olarak yeniden çalışmaya baŐlayanlar hakkında 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi gereğince yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaya devam edilecektir.

5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmayacaktır.

2.4.2. Diğer KYSK Kapsamı Dışında Olanlar

5510 Sayılı Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında aşağıda sayılanlar sigortalı sayılmazlar.

- a) İşvereninin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,
- b) Aynı konutta birlikte yaŐayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaŐadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
- c) Ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç süreksiz olarak çalışanlar
- d) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılıkları devam edenler hariç olmak üzere, muvazzaf askerlik hizmetlerini er ve erbaŐ olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri,
- e) Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tâbi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tâbi olanlar,

f) Resmî meslek ve sanat okulları ile yetkili resmî makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,

g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller,

h) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,¹⁶

i) Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar,

j) 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 olduğuna dair beyanlarını içeren başvuruları dikkate alınarak, Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği'nden alacakları muafiyet belgesi ile belgeleyenler,

k) Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı olanlar.

3. İŞ KAZALARI SİGORTASI

3.1. İŞ KAZASI SAYILAN HALLER

5510 Sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, iş kazası;

a) Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalının;

¹⁶ Bu maddenin uygulanmasıyla ilgili olarak, bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak suretiyle, öğrenimleriyle ilgili görevlerde çalışanlar hakkında 18 yaşın bitirilmiş olması şartı aranmaz.

- 1) İşyerinde bulunduğu sırada,
 - 2) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
 - 3) Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
 - 4) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın yine bu mevzuatta belirtilen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
 - 5) İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,
- b) Kanununun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışan sigortalının ise;

1) İşyerinde bulunduğu sırada,

2) Yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen yada ruhen özre uğratan olaydır.

İş kazasının unsurları şunlardır;

1- Sigortalı Olma:

Kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) veya (b) bendi kapsamında sigortalı sayılması gerekir. Sigortalı sayılmayanların uğradıkları kazaların iş kazası sayılması düşünülemez. Bu bağlamda Kanunun istisna hükmü "sigortalı sayılmayanlar" arasında yer alan bir kimsenin uğradığı kaza iş kazası kabul edilmeyecektir.

Bununla birlikte Kanunun istisna hükmü içinde yer almamakla beraber, sigortalı sayılmayan ancak sosyal güvenlik destek primi kesilenler ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarına tabi tutulmuş olanlar da iş kazası ve meslek hastalığı halinde, Sosyal Sigortalar Kanunu ile sağlanan yardımlardan yine bu konuda yazılı şartlar ve esaslar dairesinde faydalanırlar.

Bunun gibi, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun "Meslek Kursları" başlığını taşıyan 37 nci maddesi kapsamındaki kursiyerler, kursa devam ettikleri sürece, 3308 sayılı Kanunun, çırak ve öğrencilere verdiği haklardan yararlandıklarından ve anılan Kanunun 25 nci maddesindeki "Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere, sözleşmenin akdedilmesi ile 5510 sayılı Kanunun iş kazaları ve meslek hastalıkları ... hükümlerinin uygulanacağı" hükmü karşısında, bunların uğrayacakları kazalar da, iş kazası sayılacaktır.

İşe alınanlar kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından, işveren tarafından Kuruma bildirilmemiş olması, sigortalının maruz kaldığı olay karşısındaki durumunu etkilemez. Bunun gibi, iş kazasının varlığı için sigortalı olma dışında başka koşulların, örneğin; belli bir süreden beri sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödemiş olma koşulununun gerçekleşmesi de aranmayacaktır. İşe girdikten birkaç saat sonra uğranılan kaza da, iş kazası kabul edilebilecektir. Yine, sigortalının kasdı veya suç sayılır bir hareketi sonucu olayın meydana gelmiş olması, iş kazası sayılma niteliğini ortadan kaldırmayacaktır.

2- Kazaya Uğrama:

Borçlar hukuku açısından kaza, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden görülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır.

Genel anlamda kaza, "Can ya da mal kaybına neden olan kötü olay" şeklinde tanımlanır.

Hukuki açıdan ise biri geniş, diğeri dar olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır.

Geniş anlamda kaza: Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna amil olan sebepler kompleksinin bütünüdür. Bu anlamdaki kaza kavramına vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm dahil bulunduğu gibi, eşyaya ilişkin zarar da dahildir.

Dar anlamda kaza: İnsan vücudunun zarar görmesi, bir başka ifadeyle ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlalidir ve genellikle zarar gören kişinin iradesi dışında, hariçten gelen, ani ve şiddetli bir müdahale sonucu bedende meydana gelen bir arıza olarak tarif edilip, sınırlandırılmıştır.

İş kazaları açısından, bu dar anlamdaki kaza kavramı önem taşır.

Dıştan gelen müdahale:

Sigortalıyı bedence ya da ruhça arızaya (zarara) uğratan yahut ölümüne neden olan olayın, dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olması gerekir. Şu halde bir kazanın varlığından söz edebilmek için, kişinin bedeni varlığının arızalı olmasından ileri gelen bir zarara maruz kalmamış olması gerekir.

Dıştan gelen müdahale bir çok zaman kaza ile hastalığın ayırımına yardımcı olmaktadır. Hastalık, harici bir müdahale olmadan meydana gelen patolojik bir durumdur ve yavaş inkişaf eden olayların sonunda kendisini belli ettirir. Her ne kadar mikroplar da, dıştan gelen bir müdahale olarak mütalaa edilebilirse de, bu gibi özellikler üzerinde durulmamaktadır.

b) Ani Müdahale:

İş kazası, aniden veya çok kısa bir zaman aralığı içinde meydana gelen bir nedenle, ortaya çıkan bir olaydır.

Müdahalenin ani oluşu genellikle kazanın nerede ve ne zaman meydana geldiğinin tespitini kolaylaştırır. Bu gibi durumlarda kazanın meydana geldiğinin ispatında da bir zorlukla karşılaşılmaz. Örneğin, otomobilin çarpması, dokuma tezgahındaki mekiğin fırlaması gibi.

Ancak bazı hallerde, müdahalenin belirli bir süre devam etmesi sonucu kazanın meydana geldiği de görülmektedir. Örneğin, zehirli gaz teneffüsü sonucu boğulmalar, güneşin etkisiyle meydana gelen yaralar gibi olaylar sonucunda da, kazanın meydana geldiği kabul edilmektedir. Belirtilen bu gibi durumlarda genellikle, müdahalenin ani oluşu söz konusu olmasada, dıştan bir müdahalenin varlığı ve bu müdahalenin kesintisiz devam etmesi aranmaktadır.

Bazen müdahale ani olmakta ve dışarıdan meydana gelmekte, ancak etkilerini bir süre sonra göstermektedir. Örneğin, böcek, yılan, arı soktuktan belli bir süre sonra arıza görülmektedir. Bu gibi hallerde, dıştan gelen müdahalenin ani olduğu ve kazanın varlığı benimsenmektedir. Ancak dıştan gelen müdahalenin etkilerinin bir süre sonra açığa çıktığı durumlarda, kazanın vukuunun ispatlanması güçleşebilir. Bu gibi olaylarda gerçekleşen müdahale ile, vücutta ortaya çıkan arıza arasındaki bağlantının ispatlanması gereği ortaya çıkmaktadır.

Müdahalenin ani oluşu da, tıpkı dıştan gelen müdahale gibi hastalık ve kazayı birbirinden ayıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

3- Sigortalının Uğradığı Kaza Sonucu Bedence ve Ruhça Bir Arızaya Uğraması:

Bir iş kazasından söz edebilmek için, sigortalının karşılaştığı olay nedeniyle hemen veya sonradan, bedensel veya ruhsal bir arızaya maruz kalmış olması gerekir. Arıza kavramı, bedensel veya ruhsal arızaların tümünü kapsar. Uğranılan arızanın en azından sosyal sigorta yardımlarının Kurumca sağlanmasını gerektirecek nitelik ve derecede olması yeterli olacaktır. Bu ölçüde olmayan, örneğin, gündelik iş hayatında sıkça karşılaşılan ufak tefek yara, bere ve sıyrıklar iş kazası olarak nitelendirilmez. Bunların dışında kalan her türlü yaralanma, sakatlanma, kırık, yanık, körlük ve sağırılık gibi dış organlarda meydana gelen arızalarla, iç kanama, beyin sarsıntısı gibi iç organlardaki bedensel arızalar iş kazası olarak kabul edilecektir. Olay sonucu sigortalının yaşamını yitirmesi de, hiç kuşkusuz bir iş kazasıdır. Sigortalının uğradığı kaza nedeniyle ruhsal bir arızaya uğraması da iş kazası kapsamına girer. Örneğin; akıl hastalığı, hafıza kaybı, zihinsel yorgunluk, sürekli sinir bozuklukları iş kazası sayılır.

Sigortalının vücut bütünlüğüne ilişkin olmayan zararlar iş kazası kavramı dışında kalır. Bu bağlamda eşyaya ilişkin zararlar, iş kazası olarak nitelendirilmez.

4- Uygun İlliyet Bağının Bulunması:

5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin iş kazasını, sigortalıyı arızaya uğratan olay şeklinde nitelendirmiş olması, illiyet bağı iş kazasının bir unsuru durumuna getirmiştir. Şu halde bir kaza olayının varlığı yeterli değildir. Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için uygun illiyet bağının varlığı gereklidir.

İlliyet bağı iş kazaları açısından iki yönde kurulabilir.

Sigortalının gördüğü iş ile kaza arasında;

Sigortalının gördüğü iş ile meydana gelen kaza arasında bir bağın mevcudiyeti gereklidir. Uğranılan kazanın, görülen iş dolayısıyla meydana gelmesi durumunda işle-kaza arasında illiyet bağının var olduğu kabul edilmektedir.

Örneğin;

-İtfaiyede çalışan sigortalının hareket yeteneğini muhafaza edebilmek için yaptığı beden eğitimi sırasında ayağının takılması ile düşmesi ve yaralanması,

- Mezbaha işyerinde, haftada iki gün gelip kesim yaparak çalışan sigortalının, o gün sarhoş durumda çalışırken, bıçağı bacağına saplayıp kan kaybından ölümü gibi.

b) Kaza olayı ile uğranılan zarar arasında;

Kaza ile sigortalının uğramış bulunduğu bedensel veya ruhsal arıza arasında bir ilişkinin bulunması, başka bir ifadeyle, neden ile sonuç arasında bir bağın varlığı gereklidir. Yaşamın karmaşık olayları içinde bu yöndeki illiyet bağının saptanması her zaman kolay değildir. Herşeyden önce, buradaki illiyet uygun illiyettir. Olayların normal akışına ve genel yaşam deneyimlerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran nedene uygun neden, bu nedenle sonuç arasındaki bağa da, uygun illiyet bağı

denilmektedir. Eğer sigortalının uğradığı zarar, olayların doğal akışına göre, faaliyetin beklenilmeyecek bir sonucu ise, bu durumda uygun illiyet bağından söz edilemez. Örneğin, işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan ve tedaviye alınan sigortalının, hastanede tedavi görürken tam iyileştiği sırada kalp kirizinden ölmesi, göğsüne dolanan ip dolayısıyla göğsü şişen fakat aylar sonra kronik kalp yetmezliğinden ölen madencinin ölüm olaylarında kaza ile sonuç (ölüm olayı) arasında bir illiyet bağından, dolayısıyla da bir iş kazasının varlığından söz edilemez.

Kaza sonucu arıza ya da ölüm gerçekleşebilir. Ölüm ile kaza arasında illiyet bağının bulunması şarttır. Örneğin; işyeri sahasına demir aktaran vinçte işaretçi ve yükleyici olarak görev yapmakta olan (A) ve (B) isimli iki sigortalının, yükleme sırasında vincin ani hareketi sonucu kazaya maruz kaldıkları, sigortalılardan (A)'nın bacağında parçalı kırık olduğu ve hastanede ameliyata alınırken aşırı dozda narkoz sonucu öldüğü, sigortalı (B)'nin ise karın bölgesine aldığı darbe dolayısıyla iç kanama geçirdiği ancak sağlık görevlilerinin durumu geç farketmelerinden ötürü kan kaydından öldüğü tespit edilen olayda, sigortalı (A) için ölümle sonuçlanan bir iş kazasından söz etmek mümkün değil iken, (B)'nin geçirdiği kazanın ölümlü iş kazası olduğunun kabulü gerekir.

İş kazası sayılma hal ve durumları aşağıdaki gibidir;

1) İşyerinde bulunduğu sırada

Sigortalıların iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelen olaylar iş kazası sayılacaktır. İşyeri, 5510 sayılı Kanununun 11 inci maddesinde, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmış olup, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılmıştır.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir.

Örneğin;

- Sigortalıların avluda yürürken düşmesi,
- Dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması,
- Bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi,
- Tarlada çalışır iken traktör ile kaza geçirmesi,
- Yemekhanede yemek yerken elini kesmesi,
- Dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi,
- İşyerinde intihar etmesi,
- İşyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi,
- Ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi,

- Araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar,

İş kazası olarak kabul edilecektir.

Ancak, Kanununun 11 inci maddesindeki; “sigortalının işini yaptığı yer” ifadesinden sigortalının fiilen çalıştığı yani esas işini gördüğü yerin anlaşılması gerekmektedir. Aynı maddenin ikinci fıkrası hükmüne göre de işin niteliği bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle diğer eklentilerin de işyerinden sayılması gerektiğinden maden işletmeleri, karayolları, demiryolları gibi işletmelerde çalışanların esas işini gördüğü yerden tamamen ayrı bir bölgede ve işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunduğu sırada meydana gelen bir kazanın, olayın sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinden dolayı iş kazası sayılmasına imkân bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, dışardan bir etki veya herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği bir kalp krizi veya başka bir hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmamaktadır.

2) Yürütülmekte olan iş nedeniyle

İşverenleri tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazalar iş kazası olarak sayılmaktadır.

İşçiler bakımından “işverenleri tarafından yürütülmekte olduğu iş” ifadesiyle, sigortalının işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı teminat altına alınmaktadır.

Örneğin;

- Torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması,

- Tarlada çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi,

- Tarlada çalışan sigortalının traktörü devirerek yaralanması,

- İşverene ait traktör ile tarlaya giderken yolda traktör ile kaza geçirmesi,

- Beyaz eşya tamir bakım servis işyerinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması,

gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir.

3) İşveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi

Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazalar iş kazası sayılması gerekmektedir. Burada göz önünde bulundurulması gereken husus, meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitine bağlı bulunmaktadır.

Örneğin; işveren tarafından, işyerinde çalışan bir sigortalının işverenin evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirilmesi halinde işverenin evine sigortalının gidip gelmesi sırasında uğradığı,

muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde sigortalının bu iş için gidip gelmesi sırasında ve mükellefin bulunduğu yerde çalışması sırasında meydana gelen olayların iş kazası sayılması gerekmektedir.

Ancak, görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

4) Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda

Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar da iş kazası sayılmaktadır. Sigortalıların, 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesine istinaden bir yaşına kadar, çocuklarını emzirmeleri için bu Kanunda 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.

Örneğin; kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş-gelişi esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılmalıdır.

5) İşverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve gelişi sırasında

Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş-gelişi sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır.

Burada önemli olan;

- İşverence sağlanan bir taşıtın bulunması ve
- Sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri keyfiyetidir.

Örneğin;

- İşverenin kiraladığı bir minibüs veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların sabah evlerinden işyerine, işin bitiminde de işyerlerinden evlerine getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen trafik kazası,
- Tam olarak durmamış araçtan sigortalının inerken düşerek yaralanması,
- Araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olay,

İş kazası sayılması gerekmektedir.

Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılmayacaktır.

3.2. İŞ KAZASININ BİLDİRİMİ VE BİLDİRİM SÜRESİ

İş kazası, 5510 Sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanunun 5 inci maddesinin (a) ve (c) bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde işverenleri, Kanunun 5 inci maddesinin (b) ve (e) bentlerinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde ise, eğitim veya staj gördükleri işyeri işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde, Kanunun 5 inci maddesinin (g) bendinde sayılan sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, işvereni tarafından kazanın olduğu ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilir.

İş kazası, 5510 Sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında olan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde; bir ayı geçmemek şartıyla kendisi tarafından geçirdiği iş kazasına ilişkin rahatsızlığının bildirimine engel olmadığı gündün sonraki üç iş günü içinde Kuruma bildirilir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-7'de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirdesini vermekle yükümlü olanlar e-Sigorta ile Kuruma bildirir veya doğrudan ya da posta yoluyla da ilgili üniteye gönderebilir.

Adi posta veya kargo ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde de postaya verilmiş tarihi esas alınır. Bildirim için tanınan sürede resmi tatil günlerine rastlayan günler üç iş günü hesabında dikkate alınmaz.

5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendindeki sigortalıların bildirim yapmaya engel durumlarını hekim raporu ile veya mücbir sebep olayını belgelemeleri şarttır.

5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, belirtilen sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir.

5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri halinde, iş kazası ile ilgili bilgi alınmasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş gündür.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların iş kazası geçirmeleri ve belirtilen sürede bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bildirim tarihinden sonraki sürelerle ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

4. İŞ KAZASINDAN SAĞLANAN HAKLAR

İş kazası sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.

- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması. (Ölüm Geliri)
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

4.1. GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hâlidir.

Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenektir.

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle istirahatli duruma düşmesi halinde, işçiye geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Başka bir ifadeyle iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının başladığı günden itibaren sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Ayrıca bu durumlarda işçinin belli bir süre prim ödemiş olma şartı da aranmamaktadır. Burada da Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması gerekmektedir.

Örneğin; İşçi (A) inşaat işyerinde çalışmakta iken düşerek bacağını kırmıştır. Hastaneye giden işçi (A)'nın ayağı alçıya alınmış ve sağlık kurulu tarafından 1 ay istirahat raporu verilmiştir. Bu durumda işçi (A)'nın daha önceden ne kadar süre ile prim yatırdığına bakılmaksızın 1 aylık süre için geçici iş göremezlik ödeneği alması gerekmektedir.

4.1.1. Sigortalılara Verilecek Olan İstirahatlara İlişkin Koşullar

İstirahat raporlarının Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi şarttır. Kurumla sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi 10 günü geçmeyen raporlar, Kurumla sözleşmeli resmî sağlık hizmeti sunucusu hekimi tarafından, 10 günü aşan raporlar ise Kurumla sözleşmeli resmî sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur.

Ayaktan tedavilerde sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok 10 gün istirahat verilebilir. İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise toplam süre yirmi günü geçmemek kaydı ile istirahat uzatılabilir. Yirmi günü aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir. Sağlık kurulunun ilk vereceği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere altı ayı geçemez. Tedaviye devam edilmesi hâlinde malullük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılır.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup, işverenleri tarafından yurtdışında görevlendirilen sigortalılar ile Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında bulunan ve yürütmekte oldukları iş veya çalışma konuları nedeniyle yurtdışında bulunan sigortalılara ve Kanunun 5 inci maddesi (g) bendi kapsamındaki sigortalılara ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki tedavileri sonucu verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun ülkemiz dış temsilciliklerince onanması hâlinde, Kurumca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurullarının ayrıca onayı aranmaz.

Kurumca yetki tanınan işyeri hekimi bir kerede en fazla 2 gün istirahat verebilir.

İstirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışmayacağı veya kontrol muayenesinin yapılıp yapılmayacağı hususu belirtilir. İstirahat raporunun bir nüshası işyerlerine ibraz edilmesi için sigortalılara verilmek, bir nüshası Kuruma gönderilmek üzere en az iki nüsha olarak düzenlenir.

Kurumca yetkilendirilen tek hekim veya sağlık kurulu tarafından verilecek istirahatlar, örneği Kurumca belirlenecek belgenin doldurulması veya elektronik ortamda düzenlenmesi suretiyle verilir.

Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularınca, geçici iş göremezlik belgeleri ile sağlık kurulu raporlarının birer nüshası düzenlendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde sigortalının iş yerinin kurulu bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüklerine/ sosyal güvenlik merkezlerine, sözleşmeli ülke sigortalısının belgeleri ise sağlık yardımı belgesini düzenleyen sosyal güvenlik il müdürlüklerine/ sosyal güvenlik merkezlerine gönderilir.

Ülkemizin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde akit ülke sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenen ve sözleşmenin uygulanmasına ilişkin formüllerle Kuruma bildirilen istirahat raporları aynen kabul edilir.

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülke sosyal güvenlik kurumları sigortalılarının, muayene ve tedavileri sonucu düzenlenecek istirahat veya sağlık kurulu raporlarında bu Yönetmelikte belirlenmiş usul ve esaslar uygulanır. Bu raporların, akit ülke sosyal güvenlik kurumlarına intikal ettirebilmesi için Kuruma verilmesi zorunludur.

211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununa tabi personel için verilecek istirahat raporları usul ve esasları, Millî Savunma Bakanlığının görüşü alınarak Kurumca belirlenir.

4.1.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenme Süresi

Geçici iş göremezlik ödeneği;

- i) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,
- ii) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci maddesi kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların, hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğramaları hâlinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,
- iii) 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik uyarınca; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki

sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için¹⁷,

verilir.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara, iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık hâllerinde genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Ancak yukarıdaki (c) bendine göre doğum öncesi ve sonrası geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz.

4.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde Kanunun 17 nci maddesine göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde üçte ikisidir.

İş kazaları ile meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarında, yeniden tespit edilen alt sınırların altında günlük kazanç üzerinden ödenek alanların veya almaya hak kazanmış yahut kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazancın alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak, yükseltilmiş günlük kazançların alt sınırına göre artırılabacağından alt sınırın arttığı tarihten evvel geçici iş göremezliğe uğrayan ve geçici iş göremezlik durumları bu tarihten sonra da devam edenlerin, geçici iş göremezlik ödeneği hesabına esas alınan günlük kazançları yeniden tespit edilen alt sınır üzerinden hesaplanarak ödenir.

Bir sigortalının, aynı zaman içinde ve aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, ödeneklere esas tutulacak günlük kazancının tespitinde, üst sınır dikkate alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı bulunacak günlük kazançların toplamı ödeneğe esas günlük kazancını oluşturur. Ayrıca, bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinden birkaçı birleşirse geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı özür lülük veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile aylık sürekli iş göremezlik gelirinin otuzda biri arasındaki fark, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir.

4.1.4. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödenme Usulü

¹⁷ 6111 SK öncesindeki hali; “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.”

Geçici iş göremezlik ödeneği, buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini takip eden yedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanunî temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının banka hesap numarasına ya da PTT Bank Şubelerine ödenmesi hususunda Kurum yetkilidir. Ancak, on günü aşan istirahat sürelerinde ödemeler, asgari on günlük tutar kadar yapılır.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrası (a) bendi kapsamındaki sigortalının;

- a) İstirahatlı olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığı,
- b) Kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arizi ödemeler,
- c) Viziteye çıktığı/istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediği,
- ç) Sigortalının PTT bank veya banka hesap numarası ile T.C. kimlik numarası,

işveren tarafından Kuruma bildirilir. Bu bildirim yazılı olarak yapılabileceği gibi elektronik ortamda da yapılabilir.

Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık hâlinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir.

Yukarıdaki sürelerin hesabında Kanunun 24 üncü maddesinde düzenlenen kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan sürelerle ilişkin Kurumda mevcut bilgiler ile sigortalılar tarafından ibraz edilen belgelere göre tespit edilecek süreler bilgi işlem ortamında kaydedilir.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrası (b) bendi kapsamındaki sigortalılar sadece, istirahat raporlarıyla birlikte PTT bank veya banka hesap numaralarını Kuruma bildirirler, bunlardan Kurumca çalışmadığına dair beyan dışında bilgiler istenmez.

4.1.5. Geçici İş Göremezlik Ödeneğine Esas Tutulacak Günlük Kazanç

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde Kanunun 80 inci maddesine göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Oniki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi gereği sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında:

a) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazançta, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

b) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.

Meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak yukarıdaki fıkralara göre hesaplanır.

İş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, yukarıdaki hükümlere göre hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar için aylık prime esas kazanç, Kanunun 82 inci maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın otuz katı olduğundan, geçici iş göremezlik ödeneğinde esas alınacak tutarların hesabı buna göre yapılır.

4.2. SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ

4.2.1. Şartları ve Çeşitleri

Süreklî iş göremezlik geliri, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalıya bağlanır.

Buna göre bir sigortalıya süreklî iş göremezlik geliri ödenebilmesi için;

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü bulunması,

Söz konusu hastalık ve özürlü Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden belirlenmesi,

Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilmesi,

gerekmektedir.

Süreklî iş göremezliğe yönelik tespitin yapılması için sigortalının varsa ilk işe giriş sağlık raporu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirim belgesi, olayın Kanun'a göre iş kazası olup olmadığı veya sigortalının meslek hastalığına yakalandığı işyerine ait çalışma şartlarını net olarak belirtir soruşturma raporu ve tutanaklar, çalışır veya çalışamaz raporu, geçici iş göremezlik ödeneği belgesi, iş kazasından sonra veya meslek hastalığının tedavisi için başvurduğu hastanelerden alınan epikrizler ile tedavisi

tamamlanıp bulguları sekel halini aldıktan sonra, son durumunu gösterir sağlık kurulu raporu ve dayanağı tüm belgelerin Kurum Sağlık Kurulu'nca incelenmesi gerekmektedir. Sağlık Kurulu, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde belirlenen usul ve esaslara göre sigortalıların çalışma gücü veya meslekte kazanma gücü kayıp oranını tespit eder.

Sürekli iş göremezlik tam ve kısmi iş göremezlik olarak ikiye ayrılır. Tam iş göremezlik, sigortalının mesleğinde hiç çalışmaması durumunu anlatır. Bir başka deyişle, tam iş göremezlik durumunda sigortalının meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı % 100'dür. Sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kısmen azalmış olması ise kısmi iş göremezlik olarak adlandırılır. Bu durumda, kısmi iş göremezlik, meslekte kazanma gücünün en az % 10, en fazla %99,99 yitirildiğini gösterir. Meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı % 10'un altında olan sigortalı, sürekli iş göremezlik durumuna girmediğinden sürekli iş göremezlik gelirin de hak kazanamaz.

4.2.2. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması

4/a kapsamında sigortalı olanlar açısından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan gelirlerin hesaplanmasında;

- Günlük kazanç hesabına giren son takvim ayı 2008/Ekim (hariç) öncesi olanların gelirleri 506 sayılı Kanun'un mülga hükümlerine,

- Günlük kazanç hesabına giren son takvim ayı 2008/Ekim (dahil) sonrası olanların gelirleri 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni sisteme

göre hesaplanır.

Gelir sigortalının;

Tam iş göremezliği halinde; Günlük kazanç x 30 x %70 veya kısaca GK x 21,

Kısmi iş göremezliği halinde ise Günlük kazanç x 30 x %70 x Sürekli İş Göremezlik Derecesi (SİD) veya kısaca GK x 21 x SİD

formüllerine göre hesaplanır.

Sürekli kısmi iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir.

Örneğin, günlük kazancı 30 TL olarak hesaplanan ve sürekli iş göremezlik derecesi % 45 olarak tespit edilen sigortalıya;

Gelir= 30 x 21 = 630 x % 45 = 283,50 TL gelir bağlanır.

Sigortalının başkasının bakımına muhtaç olması durumunda % 70 olan gelir bağlama oranı % 100 olarak dikkate alınır ve Gelir = GK x 30 x %100 x SİD formülüne göre hesaplanır.

Bu şekilde hesaplanan gelir, günlük kazanç hesabına giren son takvim ayı itibarıyla hesaplanan gelir olup, günlük kazanç hesabına giren son ay ile gelir başlangıç tarihi arasında 5510 sayılı Kanun'un 55. maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre artırılarak belirlenir.

Son takvim ayı ile gelir başlangıç tarihi yılın ilk altı aylık döneminde ise Ocak ödeme dönemi için aylıklara uygulanan artış oranı kadar, son takvim ayı ve gelir başlangıç tarihi yılın ikinci altı aylık döneminde ise, Ocak ödeme dönemi artışı uygulanmaksızın Temmuz ödeme dönemi için aylıklara uygulanan artış oranı kadar, son takvim ayı yılın ilk altı aylık döneminde, gelir başlangıç tarihi yılın ikinci altı aylık döneminde ise hesaplanan gelir hem Ocak ödeme dönemi hem de Temmuz ödeme döneminde aylıklara uygulanan artış oranı kadar artırılarak, sigortalının başlangıç tarihindeki geliri hesaplanır.

Sigortalının gelirinin hesaplanmasına esas günlük kazancı; iş kazasının olduğu veya meslek hastalığı halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesine göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Örneğin, 15.06.2010 tarihinde iş kazası geçiren sigortalının günlük kazancı için kaza geçirdiği tarihten geriye doğru 3 aylık dönemlerde gün ve kazanca bakılır. Sigortalının;

Dönem	Gün	Prime Esas Kazanç
2010/Mayıs	30	820
2010/Nisan	30	1000
2010/Mart	30	950
Toplam	90	2770

Günlük Kazanç: $2770/90 = 30,78$ TL.

Aylık Kazanç: $30,78 \times 30 = 923,40$ TL.

On iki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur.

Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanca, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.

506 sayılı Kanun'un 22. maddesi gereği, iş kazası sonucu gelirlerin sermaye olarak ödenmesi uygulaması 5510 sayılı Kanunla kaldırılmış olup, iş kazası sonucu gelir başlangıç tarihi Kanun'un yürürlük tarihinden sonra olan sigortalılar bu haktan yararlanamaz.

4.2.3. Sürekli İş Göremezlik Geliri Verilme Usulü

Sürekli iş göremezlik durumunun tespiti için Kurum Sağlık Kuruluna gönderilecek belgeler arasında, varsa ilk işe giriş sağlık raporu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirim belgesi, olayın Kanuna göre iş kazası olup olmadığı veya sigortalının meslek hastalığına yakalandığı işyerine ait çalışma şartlarını net olarak belirtir soruşturma raporu ve tutanaklar ile mahkemelerce iş kazası veya meslek hastalığı olduğunun kabul edildiğine dair belgeler, çalışır veya çalışamaz raporu, geçici iş göremezlik ödeneği belgesi, iş kazasından sonra veya meslek hastalığının tedavisi için başvurduğu hastanelerden alınan epikrizler ile tedavisi tamamlanıp bulguları sekel hâlini aldıktan sonra, son durumunu gösterir sağlık kurulu raporu ve dayanağı tüm belgeler bulunur.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, iş yerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz. Örneği Kurumca hazırlanan tahsis talep dilekçesi ile ilgili üniteye başvurması yeterlidir. Tahsis talep dilekçesine, bir adet belgelik fotoğrafı eklenir.

Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri;

a) Geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi,

b) Geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporun tarihini,

takip eden ay başından başlar.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara, sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

4.2.4. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Kesilmesi

Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri 5510 Sayılı Kanunun 94 üncü maddesine göre yapılan kontrol muayenesi sonucu sürekli iş göremezlik durumunun kalktığına anlaşılması hâlinde, yeni durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi başından kesilir.

4.3. ÖLÜM GELİRİ

4.3.1. Kapsam ve Usul

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine, ölüm geliri bağlanır.

Sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalıların ölüm sebebini bildiren ve ilgili makamlarca düzenlenen onaylı ölüm tutanağı, defin ruhsatı, gömme izin kağıdı, ölü muayene zabıt varakası, otopsi raporu veya doktor raporu gibi belgelerin temininin imkânsız olduğu hâllerde, sigortalının ölümünden önce sürekli iş göremezliğine esas iş kazası veya meslek hastalığı dışında başka bir kaza geçirip geçirmediği ya da başka bir hastalığa yakalanıp yakalanmadığının mahallinde tahkiki sosyal güvenlik kontrol memurları aracılığıyla yaptırılır. Ancak sigortalının kesin ölüm sebebine ilişkin karar, bu belgeler ile sigortalının dosyasının tetkiki sonucunda Kurum Sağlık Kurulunca verilir.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığında dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

4.3.2. Gelirin Hesaplanmasında Esas Tutulacak Günlük Kazanç ve Bağlanacak Gelir

5510 sayılı Kanununun 20 nci maddesine göre; ölüm gelirinin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu tarihten, meslek hastalığı halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesine göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi gereği sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında:

a) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazançta, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

b) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.

Meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak yukarıdaki fıkralara göre hesaplanır.

İş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, yukarıdaki hükümlere göre hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, meslekte kazanma gücünü;

a) Yüzde 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen ve ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmayan sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri,

b) Yüzde 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen ve ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olan sigortalı için, 5510 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrasına göre yeniden hesaplanan geliri,

c) Yüzde 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın 5510 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrasına göre yeniden hesaplanan geliri,

hak sahiplerine bağlanır.

4.3.3. Ölüm Gelirinin Hak Sahiplerine Paylaştırılması

Ölen sigortalının yukarıda belirtilen şekilde hesaplanacak gelirinin;

a) Dul eşine % 50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i,

b) 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

1) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,

2) Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya,

3) Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının,

her birine % 25'i,

c) Yukarıdaki (b) maddesinde belirtilen çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine % 50'si,

d) Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i,

oranında gelir bağlanır.

Sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak gelirden yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanır.

4.3.4. Gelirin Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması

Hak sahiplerine bağlanacak ölüm geliri;

a) Sigortalının ölüm tarihini,

b) Hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi,

takip eden ay başından itibaren başlatılır. Hak sahiplerine bağlanan gelirler yukarıda belirttiğimiz gelir bağlanma şartlarının ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir.

Ancak bu Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (d) ve (e) bentlerinde belirtilenlerden öğrenci olanların sigortalı sayılmaları, bağlanan aylıkların kesilmesini gerektirmez.

Aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde, müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren yeniden aylık bağlanır

Geliri kesilen çocuklardan, sonradan Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında kaybederek malûl olduğu anlaşılanlara, 5510 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinde belirtilen şartları taşımaları halinde, malûllük durumlarının tespitine esas teşkil eden rapor tarihini takip eden ay başından itibaren gelir bağlanır.

4.4. EVLENME ÖDENEĞİ

Evlenme ödeneği, ölüm geliri veya aylığı almakta iken evlenen ve bu nedenle aylığı kesilen kız çocuklarına bir defaya özgü olmak üzere, evlenme tarihindeki gelir ve aylığının iki yıllık tutarı olarak ödenir.

Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz, bu durumda olanlar 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır.

Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden belirlenir

Evlenme ödeneğinin ödenmesi için hak sahibi kız çocuğunun bir dilekçe ile Kurumun ilgili ünitesine başvurması gerekir. Evlenme tarihi nüfus kütüğüne işlenmemişse, dilekçeyle birlikte, evlenme cüzdanının bir örneğinin de Kuruma verilmesi zorunludur.

Evlenme ödeneği verilen kız çocuklarının, gelir ve aylıkları, evlenme tarihini izleyen ödeme dönemi başından itibaren durdurulur. Gelir ve aylıkların durdurulduğu tarihten iki sene sonra da kesilir, varsa diğer hak sahiplerinin gelir ve aylıkları, gelir ve aylığın kesildiği tarihten itibaren yükseltilir.

4.5. CENAZE ÖDENEĞİ

Cenaze ödeneği;

- a) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu,
- b) Sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken,
- c) Kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş iken,

ölen sigortalının ailesine verilir. Yukarıdaki (c) maddesine istinaden verilecek cenaze ödeneğinde ölüm tarihinde sigortalı olma şartı aranmaz.

Cenaze ödeneği sigortalının sırasıyla eşi, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana veya babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Cenazenin bu kişiler dışında gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırıldığıının belgelenmesi durumunda, masraflar gerçek veya tüzel kişilere ödenir.

Cenaze ödeneği verilebilmesi için, hak sahiplerince ölüm tarihini belirten bir dilekçe ile Kuruma başvurulması gerekir. Sigortalının ölüm tarihi nüfus kütüğüne kaydedilmemişse dilekçeyle birlikte sigortalının ölüm tarihini belirten ilgili makamlarca usulüne göre düzenlenen bir belgenin Kuruma verilmesi gerekir.

Cenaze ödeneği, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenir.

5. İŞ KAZASINDA SORUMLULUK

5.1. İŞVERENİN SORUMLULUĞU

a) Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk Hali:

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk; sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında söz konusu olan sorumluluk halidir.

506 sayılı Kanununun 9 uncu maddesi gereğince işveren işyerinde çalıştıracığı kimseleri, işe başlatmadan önce örneği Kurum tarafından hazırlanan işe giriş bildireleriyle Kuruma doğrudan

bildirmekle veya bu belgeleri iadeli-taahhütlü olarak göndermekle yükümlü tutulmuştur. Genel kural, sigortalı işe giriş bildirgelerinin, çalıştırılan kimseleri işe başlatılmadan önce verilmesi olmakla birlikte inşaat işyerlerinde işe başlatılacak kimseler için işe başlatıldığı gün Kuruma veya iadeli-taahhütlü olarak postaya verilen işe giriş bildirgeleri ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde işe alınan işçiler için en geç bir ay içinde Kuruma verilen veya iadeli taahhütlü olarak gönderilen işe giriş bildirgeleri de süresi içinde verilmiş sayılarak bu kurula bazı istisnalar getirilmiştir.

5510 sayılı Kanunda 01/10/2008 tarihinden itibaren hizmet akdine dayalı olarak bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, hizmet akdine tabi olmaksızın kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar ise (b) bendi kapsamında sigortalı olarak kabul edilmişlerdir.

5510 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre işverenler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, Kanunda belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür.

Ancak işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi; İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar, kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır.

İşe giriş bildirgesinin yasal sürede Kuruma verilip verilmediğinin tespitinde, inşaat işyerleri için (41XX, 42XX, 43XX), tarım işyerleri için (01XX), balıkçılık işyerleri için (03XX), hayvancılık işyerleri için (011X) numaralı işyeri tescil numaralarında yer alan iş kolu kodlarına bakılacak, bu iş kolu kodlarında ise işe başlatılacak kişilerin işe giriş bildirgesinin aynı gün verilmesi halinde yasal süresinde Kuruma verilmiş olarak kabul edilecektir.

Örnek 1: Özel bina inşaatı işyerinde duvar ustası olarak 15/10/2009 tarihinde çalışmaya başlayan (A) şahsının, sigortalı işe giriş bildirgesinin en geç 15/10/2009 tarihinde Kuruma verilmesi halinde yasal süresi içinde Kuruma verilmiş kabul edilecektir.

Örnek 2: Çukurova'da pamuk tarlasında pamuk toplama işinde 05/02/2010 tarihinde çalışmaya başlayan sigortalının, işe giriş bildirgesinin en geç 05/02/2010 tarihinde Kuruma verilmesi halinde yasal süresinde verilmiş olarak sayılacaktır.

Örnek 3: 10/04/2011 tarihinde işyeri tescili yapılan A şahsına ait bir manav işletmesinde 10/04/2011 tarihinde çalışmaya başlayan bir sigortalı ile 20/04/2011 tarihinde çalışmaya başlayan 2 sigortalının, işe giriş bildirgelerinin en geç 10/05/2011 tarihine kadar Kuruma verilmesi halinde, yasal süresinde verilmiş olarak kabul edilecektir.

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendinde bulunanlar hariç olmak üzere diğer alt bentleri kapsamında sigortalı sayılan kişilerden köy ve mahalle muhtarları için seçildiklerine ilişkin mazbatalarını ilgili seçim kurulundan aldıkları tarihten,

sigortalılıkları vergi mükellefiyetlerinin başladığı tarihten başlayan sigortalılar için vergi mükellefiyeti işleminin tesis tarihinden itibaren iki ayı geçmemek üzere ilgili vergi dairesince vergi mükellefinin işe başlama işlemlerinin tekemmül ettirildiği tarihten ve diğerleri için 5510 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıcından; (4) numaralı alt bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için ise kanunla kurulu meslek kuruluşlarına kayıt tarihinden itibaren kendi mevzuatına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri ve Esnaf ve Sanatkar Sicil Müdürlüğü sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermekle yükümlüdür. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (1), (2) ve (3) numaralı alt bentlerinde sayılanların bildirimleri en geç 15 gün, (4) numaralı alt bendinde sayılanların bildirimleri ise en geç bir ay içinde yapılır. Ayrıca 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendinde sayılanların kendileri tarafından da sigortalılık bildirimleri yapılabilir. 4 üncü maddenin üçüncü fıkrasında belirtilenlerin ise çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde tescil eden kuruluş tarafından Kuruma bildirilmesi zorunludur.

Örnek 1: Terzilik faaliyeti nedeniyle 10/04/2010 tarihinde basit usulde vergi mükellefiyeti başlayan sigortalının işe giriş bildirgesi en geç 24/04/2010 tarihinde Kuruma verilmesi halinde, yasal süresinde verilmiş kabul edilecektir.

Örnek 2: 3 ortaklı olarak 14/02/2009 tarihinde ticaret siciline tescil edilen limited şirketinin ortaklarının sigortalılıkları 14/02/2009 tarihi itibarıyla başlayacak, bu ortakların bildirimini ticaret sicil memurluğunca en geç 28/02/2009 tarihine kadar yapılacaktır.

506 ve 5510 sayılı Kanunda belirtilen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, 506 sayılı Kanunun 140 ıncı ve 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddeleri gereğince idari para cezası uygulanması söz konusudur. İlgililer hakkında idari para cezası uygulanması bu bildirim yükümlülüğünü yine de ortadan kaldırmaz. Çünkü 506 ve 5510 sayılı Kanunlarda sigortalılığın mecburiliği ilkesi vardır. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten başlar. Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümlüden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Sözleşmelere, sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz.

Sigortalı olmasını gerektirecek bir işte veya işyerinde çalıştığı halde, işveren tarafından işe giriş bildirgesi verilmeyerek tescil edilmeyenler, fiilen işe başladığı tarihten itibaren sigortalı sayılmakla birlikte bu durumun Kurum tarafından tespit edilmesi gerekir.

İşveren, işyerinde hizmet akdine dayalı olarak çalıştırdığı kimseleri Kanunda belirtilen süre dışında geç bildirebilir veyahut da hiç bildirmeden kayıt dışı çalıştırabilir. Ancak ikinci durumda kayıt dışı çalışan kimselerin Kurum tarafından tespit edilmeleri gerekir. Bu bildirim yükümlülüğünü hiç yerine getirmeyen veyahut da Kanunda belirtilen süresi dışında geç yerine getiren işveren uygulanacak idari para cezasının yanında iş kazasının meydana geldiği veyahut da meslek hastalığının tespit edildiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuata göre 506 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi veyahut da 5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesi ile sorumlu tutularak cezalandırılmıştır.

506 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinde yapılan düzenlemeye göre sigortalı çalıştırılmaya başlandığının yasal süresi içinde Kuruma hiç bildirilmemesi ya da bildirgenin geç verilmesi halinde bildirgenin geç verildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kurumca yapılan ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarları ile gelir bağlanırsa

bu gelirlerin sermaye değerleri tutarı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 26 ncı maddesindeki sorumluluk halleri aranmaksızın işverene tazmin ettirilir.

İşverenin sigortalıyı bildirme yükümlülüğü, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 9 uncu maddesinde de belirtildiği üzere örneği Kurumca hazırlanacak olan işe giriş bildirgelerinin verilmesi suretiyle olur. İşverenin, Kanundan doğan bu yükümlülüğü yerine getirmemesinden dolayı kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın yukarıda belirtilen giderlerden sorumlu tutulması ilkesi benimsenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde bildirilmeyen sigortalılıktan dolayı işverenin sorumluluğu bakımından 5510 sayılı Kanunda da 506 sayılı Kanunda yer alan düzenleme aynen benimsenmiştir. 5510 sayılı Kanununun 23 üncü maddesinde yer alan düzenlemeye göre bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılarında; sigortalı çalıştırmaya başlandığı süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk haliyle örtüşen diğer sorumluluk halleri de iş kazası ile meslek hastalığının Kuruma süresi içinde bildirilmemesi halinde doğan ve ileride doğacak Kurum zararlarından işverenin sorumlu tutulması halleridir.

İşyerinde çalıştırılan kimsenin işe giriş bildirgesinin geç verilmesi durumunda işverenin, 506 sayılı Kanununun 10 uncu ve 5510 sayılı Kanununun 23 üncü maddesine göre sorumlu tutulabilmesi için sigortalı işe giriş bildirgesinin kanuni süresinde Kuruma verilmemiş olması, sigorta olayının, sigortalı işe giriş bildirgesinin Kuruma verildiği tarihten önce meydana gelmiş bulunması şarttır. Diğer bir anlatımla iş kazası ve meslek hastalığı olayı meydana geldikten sonra kazaya maruz kalan kişinin işe giriş bildirgesinin Kuruma intikal ettirilmesi durumu söz konusudur.

Örnek: 05.08.2002 tarihinde işyerinde çalışmaya başlayan A şahsı çalıştığı pamuk dokuma makinesinde 10.09.2002 tarihinde bir iş kazasına maruz kalmış olsun. Kazaya uğrayan A şahsının sigortalı işe giriş bildirgesinin işveren tarafından kaza günü olan 10.09.2002 tarihinde veya bu tarihten sonra Kuruma intikal ettirilmesi durumunda 506 sayılı Kanununun 10.maddesi gereğince işveren sorumlu tutulacaktır.

Örnek: Özel bina inşaatı işyerinde 08/11/2010 tarihinde kalıp ustası olarak çalışmaya başlayan (A) şahsı, 15/12/2010 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu vefat etmiştir. Kaza sonucu vefat eden (A) şahsının, sigortalı işe giriş bildirgesinin 18/12/2010 tarihinde Kuruma intikal ettirilmesi halinde işveren 5510 sayılı Kanununun 23 üncü maddesi gereğince sorumlu tutularak hak sahiplerine bağlanacak gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı işverene ödettirilecektir.

İşyerinde çalıştırılan kimsenin işe giriş bildirgesinin Kuruma geç verilmesinin yanında Kuruma hiç bildirim yapılmadan çalıştırılması durumu da söz konusu olabilir. Yani işyerinde çalışan kimsenin sigortasız diğer bir ifadeyle kayıt dışı çalıştırılması durumu söz konusudur. Böyle bir durumda işverenin, 506 ve 5510 sayılı Kanununun 10 ve 23 üncü maddelerine göre sorumlu tutulabilmesi için

sigortalı çalıştırıldığı Kurum tarafından tespit edildiği tarihten önce iş kazası olayının meydana gelmiş olması gerekir.

Örneğin 01.09.2002 tarihinde işyerinde çalışmaya başlayan ancak Kuruma işveren tarafından bildirim yapılmayan A şahsının 15.11.2002 tarihinde bir iş kazasına maruz kaldığını kabul edelim. İş kazası olayı meydana geldikten sonra kaza geçiren kişinin şikayeti üzerine işyerinde sigortasız çalıştırıldığı Kurum tarafından yapılan denetim sonucu tespit edilmesi durumunda 506 sayılı Kanunun 10.maddesi gereğince işveren sorumlu tutulacaktır.

Ancak iadeli taahhütlü olarak postaya verilen işe giriş bildirgelerinin, aynı gün meydana gelen kaza olaylarında, zararlandırıcı olaydan önce mi sonra mı verildiğinin ispatı bazen uyuşmazlıklara söz konusu olabilmektedir. Burada ispat yükünün işverene mi, yoksa Kuruma mı ait olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu¹⁸ 19.03.2008 tarihinde vermiş olduğu kararında; Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her birinin, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlü olduğunu (TMK m. 6), ancak iddialar karşısında kimin ispat yükü altında bulunduğunun tespitinin her zaman kolay olmadığını, genel hükümler uyarınca ispat yükünün dağıtımında objektif iyiniyet kurallarının da göz önünde tutulması gerektiğini, bildirgenin işe başlatılmadan (iadeli-taahhütlü olarak) postalandığının ispatı, davacı Kurumu olumsuz bir olayın ispatına zorlamak olduğunu, bu durumun da objektif iyiniyet kuralları ile bağdaşmayacağını, çalıştırılan sigortalıları bildirme yükümlülüğünün anılan Kanun'un 9 uncu maddesi ile işverene ait olduğu, bu yükümlülüğün Yasanın aradığı sürede yerine getirildiğinin ispatının da kendisine ait olacağını ifade etmiştir.

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılarda ise, sigortalı olduğu halde, Kanunun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen süre içerisinde bildirimde bulunmayanlara, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmeyecektir.

b) İşverenin 506 sayılı Kanunun 26 ncı ve 5510 sayılı Kanunun 21 inci Maddeleri Yönünden Sorumluluğu:

İşverenin bu maddelere dayalı sorumluluğuna kusur sorumluluğu da diyebiliriz. İş kazası ve meslek hastalığı halinde işverenin kusur sorumluluğu bakımından ilk önce 506 sayılı Kanunun 26 ncı maddesindeki düzenlemeye bakalım.

Bu maddeye göre iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kasdı veya suç sayılabilir bir hareketi veyahut da işçi sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli her türlü masrafların tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlar ile sınırlı olmak üzere Kurumca işverene tazmin ettirilir.

¹⁸ T.C.Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.3.2008 T., 2008/10-254 E., 2008/266 K.,

Görüleceği üzere işverenin bu maddeye dayalı sorumluluğu kusur esasına dayalı bir sorumluluk olup buna göre işveren meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olayında kusurunun her derecesinden sorumlu tutulmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde işveren ve üçüncü kişilerin sorumluluğunu düzenleyen bu maddeye göre işverenin sorumluluğu mutlak ve sınırsız bir sorumluluk olmayıp maddede sayılanlarla sınırlı olup işverenin sorumluluğunun üst sınırı ise meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olayında kusurunun derecesine göre sigortalı veya hak sahiplerinin isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı tutulmuştur.

Ancak Anayasa Mahkemesi 23.11.2006 tarihinde verdiği karar ile 17.7.1964 günlü, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinin 3395 sayılı Yasa ile değiştirilen birinci fıkrasının "...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere..." bölümünü Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal etmiştir. 19

Anayasa Mahkemesinin iptal kararı incelendiğinde Anayasaya aykırılığı iddiasıyla iptali istenen "...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere..." bölümünün işverenin sorumluluğun kapsamının belirlenmesinde, sigortalıya bağlanan gelirlerde, kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeni ile yapılacak artışların da işverenden istenebilmesini olanaklı kıldığını, Kanuna uymayan eylem sonucunda hukuksal yaptırıma maruz kalan ve bunun sonucu olarak da bağlanan gelirin sermaye değerini Kuruma ödeyen ve böylece ilgi ve ilişkisi kesilen işverenin, kanun, kanun hükmünde kararname ve kararlarla bağlanan gelirlerde yapılacak artışlardan ve bu artışların peşin sermaye değerlerinden sorumlu tutularak dava tehdidi altında bulundurulmasının, sosyal güvenlik kuruluşlarına ait olması gereken risklerin işverene yükletilmesi anlamına geleceğini, böyle bir durum hakkaniyet ve sorumluluk ilkeleriyle bağdaşmadığı gibi sosyal hukuk devleti ilkesine de aykırı olduğu ve bu nedenle iptal edilmesi gerektiği sonucuna varıldığı anlaşılmıştır.

506 sayılı Kanunun 26.maddesine göre Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli her türlü masrafların tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin hesaplanacak sermaye değerleri toplamının işverenden talep edilebilmesi, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda oluşan zararın işverenin kasdı, veya suç sayılabilir bir hareketi veyahut da işçi sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesine bağlanmıştır.

506 sayılı Kanunun 26.maddesinde sayıldığı üzere işverenin sorumluluğu için gerekli olan unsurlardan birisi olan kasıt, kanunun suç saydığı bir eylemi ve onu meydana getirecek hareketin sonuçlarını bilerek ve isteyerek işlemektir. Kasıt, kusurluluğun tipik bir biçimi olup kusurluluk kast ve taksir biçiminde ortaya çıkar. Taksir istisnai bir durum olup taksiri, kasttan ayıran ise taksirde kanunun cezalandırdığı sonucun istenmemesi durumu söz konusudur.

Örnek: Bir gece kulübünde çalışan garsonun çalıştığı işyerinde 20/06/2005 tarihinde işvereni ile kavga etmesi sonucu işverenin tabancasıyla bu sigortalıyı öldürmesi sonucu meydana gelen iş kazası olayında işveren kasıtlı bir hareketi nedeniyle 506 sayılı Kanunun 26 ncı maddesi gereğince sorumlu tutulacaktır.

¹⁹ Anayasa Mahkemesi, 23/11/2006 tarihli ve E:2003/10 K:2006/106 sayılı Kararı.

Bu unsurlardan ikincisi olan suç kavramı ise hukuk sistemimizde hukuk kurallarının yasakladığı, yapılmasına veya yapılmamasına cezai yaptırım bağladığı eylem şeklinde tanımlanmıştır.

Bu unsurlardan bir diğeri de işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümlerine aykırı hareketidir. Burada ifade edilen mevzuat hükümlerinden Kanun, Kanun Hükmünde Kararname, Tüzük ve Yönetmelikler anlaşılmalıdır. Buradan hareketle, İş Kanununun ilgili bölümünde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde işverenlerin, işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmamak, işyerinden 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 gibi yükümlülükleri çok geniş bir çerçevede düzenlenmiştir.

Örnek: Bir mühendislik işyerinde harita ölçüm işçisi olarak çalışan bir sigortalının 12/12/2004 günü istinat duvarı üzerinde demir ölçüm çubuğunu yüksek gerilim hattına temas ettirerek elektrik çarpması sonucu yaralanması şeklinde meydana gelen bir iş kazası olayında elektrik çarpmasını önlemek amacıyla koruyucu eldiven ve lastik tabanlı ayakkabı gibi uygun kişisel koruyucu aletleri sigortalıya vermeyen işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliğine aykırı hareketi nedeniyle 506 sayılı Kanununun 26 ncı maddesi gereğince sorumlu tutulacaktır.

Burada göz ardı edilmemesi gerekli olan bir husus da işverenin sorumlu tutulabilmesi için meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olayı ile işçi sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümlerine uyulmaması arasında bir neden-sonuç ilişkisinin bulunması gerektiğidir. Yani işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmış olsaydı iş kazası olmayacak idiyse işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır.

Yine Yargıtay bir kararında²⁰ her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız olarak bulundurmamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamını taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve giderek önlemlere uyulmasını temin anlamında bulunduğu da kuşkusuzdur. Başka bir deyişle, işveren işyerinde, geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak işyerinde işveren tarafından tam anlamı ile geniş bir kontrol mekanizması kurulması yönünde görüş belirtmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde işverenin kusur sorumluluğu bakımından 5510 sayılı Kanununun 21 inci maddesinde yapılan düzenlemeye bakıldığında; iş 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, Kurumca işverene ödettirilecektir.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde işverenin sorumlu tutulabilmesi için gerekli olan unsurlar arasında 506 sayılı Kanununun 26 ncı maddesinde yapılan düzenlemede kasıt, suç sayılır bir hareket ve işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatını aykırı bir hareket kavramları yer almışken 5510 sayılı Kanununun 21 inci maddesinde yapılan düzenlemede daha önceden 26 ncı maddede yer alan

²⁰ T.C.Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, (E:1978/2077, K:1978/7689, Tarih:31.10.1978)

unsurlardan suç sayılır hareket kavramının yer almadığı görülmektedir. 5510 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işverenin sorumluluğu, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için söz konusudur.

5510 sayılı Kanunun 21 inci maddesinde yapılan düzenlemeden anlaşılacağı gibi iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse, işvereni Kuruma karşı sorumlu hâle getirecektir. Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması, kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmaz. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmayacaktır.

İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucunda oluşmuşsa işvereni Kuruma karşı sorumlu hâle getirecektir. Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür.

İş kazası ve meslek hastalığı olaylarında işvereni sorumluluktan kurtaran durum kaçınılmazlık ilkesidir. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.

Örneğin bitki üretimi yapan bir işletmede çalışan ziraat mühendisi A isimli şahsın açık arazide çalışma yaparken yıldırım çarpması sonucu kaldırıldığı hastanede hayatını kaybetmesi olayında kaçınılmazlık durumu söz konusu olacağından zararlandırıcı olaydan doğacak hukuki sorumluluktan dolayı işvereni sorumlu tutmak mümkün olmayacaktır.

Nitekim Yargıtay'da çeşitli kararlarında "kaçınılmazlık" ve "kötü tesadüf" kavramlarından bahsetmiştir. Yargıtay'ın kararlarında kaçınılmazlık ve kötü tesadüften bahsedebilmek için işçi ve işverenin sigorta olayının olmaması için alabilecek tüm önlemleri aldıktan sonra, işin doğası gereği kendiliğinden veya doğa güçleri gibi beklenmeyen etkiler sebebi ile ortaya çıkan bir takım olumsuzlukların bulunması gerekmektedir. Yani önlem almak suretiyle önüne geçilebilecek olaylarda kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği vurgulanmıştır.

506 sayılı Kanunun 87 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki tanımlamaya göre bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir. Yine maddenin birinci fıkrasında ise asıl işverenin sorumluluk kapsamı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu maddenin birinci fıkrasındaki düzenlemeye göre sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun iş verene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl iş veren de sorumlu tutulmuştur.

Aracı (alt işveren) tanımı 5510 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin son fıkrasında ise bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi olarak yapılmıştır. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.

Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanununda 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 ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlanmış ve bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur.

506 sayılı Kanunun 87 nci ve 5510 sayılı Kanunun 12 nci maddeleri uyarınca bir işte veya bir işin bölüm ve eklentilerinde işverenden iş alan araçların çalıştırdığı sigortalıların geçirdiği iş kazası ve tutulduğu meslek hastalığı dolayı doğacak hukuki sorumluluktan aracı (alt işveren) ile birlikte asıl işverende sorumlu tutulması nedeniyle önemli olan bir husus taraflar arasında işveren-aracılık (asıl işveren-alt işveren) durumunun tespitine yönelik olacaktır.

Günümüzde üretimdeki teknolojik gelişmeler, üretimde uzmanlaşmaya gidilerek kaliteli ve seri mal ve hizmet üretimi yeni çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Bu çalışma biçimlerinden birisi de asıl ve alt işverenlik uygulamasıdır. Bir işte aracıdan (alt işveren) söz edebilmek için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bunlardan ilki işin bölüm ve eklentilerinde iş alan üçüncü bir kişinin bulunması, ikinci koşul ise asıl işin bölüm ve eklentilerinden iş alan üçüncü kişinin aldığı bu işte sigortalı çalıştırması gerekir.

Örneğin elbise imalatı yapan bir fabrikada imal edilen bu elbiselerin paketleme işinin X firmasına verilmesi halinde, paketleme işini alan X firmasının aldığı bu işte sigortalı çalıştırırsa Kanun gereği aracı olarak kabul edilecektir. Aracı olan X firmasının asıl işverenden aldığı paketlemede işinde çalıştırdığı sigortalısının bir iş kazasına maruz kalması durumunda meydana gelen kaza olayından dolayı aracı X firması ile birlikte asıl işveren de sorumlu tutulacaktır.

İşverenden işin bölüm ve eklentilerinden iş alan ancak aldığı bu işte sigortalı çalıştırmayıp bu işi kendisi ve ortakları ile birlikte yürüten kimse alt işveren olarak kabul edilmeyecektir. Yine asıl işin tamamlayıcısı ve ayrıntısı niteliğinde olmakla birlikte alınan bu işler işçileri birbiriyle karışmayacak durumda asıl işyerinden bağımsız olarak yürütülüyorsa bu durumda alt işverenlik durumu söz konusu olmayacak iş alan üçüncü kişi bağımsız işveren olarak kabul edilecektir. Örneğin bir bina inşaatının kapı ve pencerelerinin doğrama işini alan ve aldığı bu işte sigortalı çalıştırmayıp bizzat kendisi çalışan A şahsı, bu işten dolayı aracı sayılmayacaktır.

Örnek: Bir meyve suyu üretimi yapan bir fabrikada meyvelerin yıkanması ve üretime hazır hale getirilmesi işini alan Y firması bu işi fabrika binasından ayrı bir yerde yapıyor ve çalıştırdığı sigortalılar esas işyerinin sigortalıları ile birbirine karışmıyorsa Y firması bu işten dolayı aracı (alt işveren) değil bağımsız bir işveren olarak kabul edilecektir. Bu durumda Y firmasının çalıştırdığı sigortalıların geçirdiği iş kazasından dolayı meyve suyu üretimi fabrikası işverenin 506 ve 5510 sayılı Kanunlar gereğince sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

5.2. SİGORTALININ SORUMLULUĞU

506 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı halinde sigortalının sorumluluğunun bulunması, yapılacak sosyal güvenlik yardımlarından kusurun derecesi ve ağırlığına göre bir eksiltme

sebebi olarak yasal hükme bağlanmıştır. 506 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı halinde sigortalının sorumluluğu, Kanunun 110 uncu maddesinde “Sigortalının kastı ve suç sayılabilir hareketi”, 111 inci maddesinde ise “Sigortalının bağışlanmaz kusuru” olarak iki açıdan ele alınmış ve düzenlenmiştir.

Kasıt veya suç sayılabilir bir hareketi nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı olayının meydana gelmesine sebebiyet veren sigortalının sorumluluğu 506 sayılı Kanunun 110 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasındaki düzenlemeye göre kasdi bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnızca gerekli sağlık yardımları yapılır. 506 sayılı Kanunun 110 uncu maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenlemeye göre suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri, suça esas kusur derecesinin yarısına kadar indirilerek ödenir.

Bilindiği gibi iş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya hangi sosyal güvenlik yardımlarının yapılacağı, 506 sayılı Kanunun 12 nci maddesinde sayılmıştır. Söz konusu madde gereğince yapılacak bu yardımlar arasında geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri de yer almaktadır.

Kanun hükmü gereğince iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Bu ödenekten yalnızca sigortalının kendisi yararlanabilir.

Geçici iş göremezlik hali sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 10 azalmış bulunduğu Kurumca tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirinine hak kazanır. Sürekli iş göremezlik gelirinin sigortalıya ömür boyunca verilmesi esastır. Geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahibi olan eş, çocuk, anne ve babalarına gelir bağlanır. Bağlanan bu gelirlere ölüm geliri adı verilir.

Kasıtlı bir hareketi nedeniyle iş kazasının veya meslek hastalığının meydana gelmesine sebebiyet veren sigortalıya yukarıda belirtilen sosyal güvenlik yardımlarından geçici iş göremezlik ödeneği verilmez. Sigortalı meslekte kazanma gücünü %10 ve üzeri bir oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik gelirinine hak kazansa bile bu gelir ödenmez. Suç sayılır hareketi nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı olayının meydana gelmesine neden olan sigortalı içinse bu yardımların yarısına kadar Kuruma eksiltme yapma yetkisi tanınmıştır.

506 sayılı Kanunun 111 inci maddesinin birinci fıkrasına göre bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinin bu kusurunun derecesine göre, % 50'sine kadarının Kurumca indirilebileceği öngörülmüştür.

Bu maddenin ikinci fıkrasında tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen yahut yetkili kişiler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusurunun bağışlanmazlığına esas tutulacağı ifade edilmiştir.

Buradan hareketle, bağışlanmaz kusur, Sosyal Sigortalar Kanununa özgü bir kusur hali olup içerik ve sınırları Kanunda açıkça belirlenmiştir. Buna göre sigortalının bağışlanmaz kusurlu sayılıp sayılmayacağı, olayın meydana gelmesindeki davranış ve eyleminin maddede sayılan bağışlanmaz kusur hallerine girip girmediğine göre belirlenir.

Nitekim Yargıtay 10.Hukuk Dairesi bir kararında²¹; 506 sayılı Yasanın 111 inci maddesinin "Bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, bu kusurun derecesine göre, Kurumca, yarısına kadar eksiltilebilir. Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmazlığına esas tutulur." Hükmünü içermekte olduğunu; Sosyal Sigortalar Kanununa özgü bir kavram olan "bağışlanmaz kusurun", 506 sayılı Yasanın 111 inci maddesinin son fıkrasında tanımlanıp, içerik ve sınırları açıkça belirlenmiş olduğunu, bu tanımlayıcı hüküm karşısında, anılan kavramın başka şekilde anlaşılıp, farklı alanlardaki yaklaşımlar uyarınca nitelendirilmesine yasal olanak bulunmadığını, sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasında etkili bulunan davranışının "bağışlanmaz kusur" niteliğinde kabul edilebilmesi için, 506 sayılı Yasanın 111 inci maddesinin son fıkrasındaki tanıma uygun olmasına bağlı olduğunu, genel anlamda sigortalının yüksek oranlı kusurunun, mutlak olarak "bağışlanmaz kusur" kabulü için yeterli olamayacağını ve bu nedenle işçi sağlığı ve iş güvenliği ile iş kazasının gerçekleştiği iş kolunda geçerli kurallar yönünden, taraflarca sunulan tüm kanıtların irdelenmesi suretiyle, sosyal güvenlik hukukunun genel ilkeleri ışığında bir inceleme yapılmaksızın; ceza yargılaması sürecinde elde edilen ve sigortalı yönünden % 50 kusur oranı öngören bilirkişi raporundaki soyut tespitten hareketle, sigortalının bağışlanmaz kusurlu olarak kabulüyle hüküm kurulmuş olmasının usul ve yasaya aykırı bulunduğu yönünde görüş belirtmiştir.

5510 sayılı Kanunda sigortalının sorumluluğu, Kanunun 22 inci maddesinde "Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması" başlığı altında düzenlenmiştir. Burada iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan ve sonrasında sigortalının tekrar sağlığına kavuşması, iyileşmesi, çalışma gücünün yeniden kazandırılması amacıyla bir takım tedbir ve tavsiyeleri uymaması nedenleri, kendisine verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirinden indirim yapılmasına yönelik yaptırımlar öngörülmüştür. Bu yaptırımları şu şekilde sıralayabiliriz;

a) Kasıtlı bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinun yarısı indirilir. Sigortalının teklif edilen tedaviyi kabul ettiği tarihten itibaren ise yeniden kesinti yapılmadan geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Sigortalını kasıtlı davranışının ve iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle teklif edilen tedaviyi kabul etmeme durumlarının sorumluluğu gerektiren eylem ve hareketin niteliğine göre mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerle tespit edilmesi gerekir.

²¹ T.C.Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, 24.06.2008 T., 2007/24779 E., 2008/8902 K., sayılı Karar.

b) Ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinun mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde belirlenen kusur derecesinin üçte biri oranında Kurumca eksiltilecek ödenir. Ancak kusur derecesinin bilgi ve belgelerde yer almaması hâlinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri yüzde beş oranında Kurumca eksiltilecektir. Ceza sorumluluğu olmayanlar için bu sorumluluk söz konusu olmayacaktır.

Sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savsaması, ağır kusuruna esas tutulacaktır.

Bilindiği üzere, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Reformu Kanunu yürürlüğe girmeden önce iş kazası olaylarında sigortalının kusur sorumluluğu 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 111'inci maddesinde "bağışlanmaz kusur" olarak düzenlenmişti. 506 sayılı Kanunun 111'inci maddesinde bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinun, % 50'sine kadarının Kurumca indirilebileceği öngörülmüş ve yine aynı maddede tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmazlığına esas tutulacağı ifade edilmişti.

Oysa 5510 sayılı Kanunda iş kazasında sigortalının kusur sorumluluğunun belirlenmesinde "bağışlanmaz kusur" kavramı yerine "ağır kusur" kavramı getirilmiş ve bu Kanunun 22'inci maddesinde ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalının kusur derecesi esas alınarak kendisine verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinun üçte birine kadarının Kurumca indirilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Ağır kusur sorumluluğunda 506 sayılı Kanunun 111'inci maddesindeki bağışlanmaz kusur sorumluluğu için gerekli olan eylem ve davranışların kapsamı genişletilerek sigortalının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara aykırı hareketi de sigortalıya yapılacak ödenek ve gelirlerden bir eksiltme sebebi olarak kabul edilmiştir.

Kurum uygulaması bakımından; sigortalıların geçirdikleri iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle haklarında düzenlenen ve sosyal güvenlik il müdürlüğü veya sosyal güvenlik merkezlerine intikal eden veya bu üniteler tarafından iş kazası veya meslek hastalığı olayına ilişkin temini gereken mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlemiş olduğu tutanaklar veya belgelerde, sadece ağır kusurlu olduğu ve kusur oranı anılan beldelerde kayıtlı olan sigortalıların bu belgelerde belirtilen kusur derecesi esas alınarak, sigortalıların iş kazası ile meslek hastalığı sigortasından istirahatlı oldukları günlere ait hak ettikleri ve Kurum tarafından kendilerine ödenmesi için PTT bank şubelerine havale edilmek üzere tespit edilmiş olan geçici iş göremezlik ödeneği miktardan üçte biri oranında eksiltilmesi, ancak, ağır kusurlu olduğuna ilişkin kusur derecesi yukarıda belirtilen bilgi ve belgelerde yer almamasına rağmen iş kazası, meslek hastalığı olayı dolayısıyla sigortalı hakkında düzenlenen belgelerden ağır kusurlu olduğu anlaşılan sigortalıların geçici iş göremezlik ödeneği miktardan ise, yüzde beş oranında eksiltilmesi işlemi yapılacaktır.

Yine sigortalıların geçirdiği trafik kazası dolayısıyla yeni Trafik Kanunu'na göre düzenlenen Trafik Kaza raporlarında; olaya karışanların kusur oranı belirtilmeksizin, 2918 sayılı Trafik Kanunu hükümlerinin ihlal edildiğinin belirtildiği dolayısıyla olayın intikal ettiği adli mercilerce belirlenmiş kusur oranı mevcut ise, bu kusur oranının, ancak herhangi bir şekilde adli mercilere intikal etmeyen, trafik kaza sonrası düzenledikleri belgelerin intikal ettiği Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulu olan Trafik Hizmetleri Döner Sermaye İşletmesi'nden veya sigorta şirketleri (eksperleri) tarafından belirlenen kusur oranlarının tespit edilerek buna göre işlem yapılacaktır.

Örnek: Bir ilaç firmasında mümessil olarak çalışan sigortalının kendisine tahsis edilen araçla, müşteri ziyaretine gittiği esnada 15/06/2011 tarihinde trafik kazası geçirmesi sonucu, düzenlenen trafik tespit tutanağında % 60 oranında kusurlu bulunduğu tespit edilmesi halinde kendisine verilecek geçici iş göremezlik ödeneklerinden % 20 oranında bir indirim yoluna gidilecektir.

c) İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının tedavi altına alındıktan sonra tedavisini yapan hekim tarafından bildirilen tedbirlere ve yapılan tavsiyelere uymaması nedeniyle, normal tedavi süresi uzamış, sürekli iş göremezlik derecesi artmış veya malul kalmış yahut maluliyet oranı artmış ise, bu hususların hekim raporu ile tespit ve belgelendirilmiş olması kaydıyla sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltiyle ödenecektir. Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar için bu sorumluluk söz konusu olmayacaktır.

Örnek: Bir depoda yük indirme ve bindirme işçisi olarak çalışan sigortalının yüksekte çalışırken bulunduğu yerden zemine düşerek uğradığı iş kazası sonucu kısmi felç geçirmesi, hekim tarafından istenilen fizik tedavi egzersizlerine katılmaması nedeniyle maluliyet oranının % 20 oranında artmış olduğunun tespit edilmesi durumunda bağlanacak sürekli iş göremezlik geliri nedeniyle artan iş göremezlik oranının dört birine kadar Kurumca indirilecektir.

d) Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalıştığı; mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerle belirlenen sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren ilgili mevzuat hükümlerine göre geri alınacaktır.

Sigortalılara ait raporda, istirahat süresi sonunda çalışır kararı varsa ayrıca çalışabilir belgesi aranmaz. Geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken sigortalının istirahatlı olduğu devrede çalışmadığının işveren veya Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar tarafından beyan ve belgelenmesi gerekecektir.

Örnek: Bir plastik ambalaj fabrikasında kalıp makinesinde çalışan sigortalının, elini kalıba sıkıştırması nedeniyle uğradığı iş kazası sonucu 6 ay istirahatlı sayılmış olsun. Sigortalı çalışır kararı almadan iki ay sonra çalışmaya başlaması halinde çalıştığı süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmez, verilmiş olanlar da ödemenin yapıldığı tarihten itibaren hesaplanacak kanuni faizi ile birlikte geri tahsil edilir.

5.3. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SORUMLULUĞU

Meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında işverenin sorumluluğu yanında kasıt ve kusuru bulunan üçüncü kişilerde sorumlu tutulmuşlardır. 506 sayılı Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenlemeye göre iş kazası veya meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kasıt ve kusuru yüzünden meydana gelmişse, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümleri gereğince rücu edileceği hükmü yer almıştır.

Örnek: Bir nakliyecilik işyerinde kamyon şoförü olarak çalışan sigortalının, seyir halinde iken karşı yönden gelen araçla çarpışması sonucu 11/02/2005 tarihinde meydana gelen trafik iş kazası olayında düzenlenen trafik kazası tespit tutanağında karşı tarafın araç sürücüsünün şeride tecavüz etme kuralını ihlal etmesi nedeniyle 8/8 oranında kusurlu bulunması halinde 506 sayılı Kanununun 26 ncı maddesi ikinci fıkrası gereğince sorumlu tutulacaktır.

Söz konusu düzenlemeye bakıldığında iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında zarara sebep olan işveren, üçüncü kişilerin sorumluluğu aynı maddede düzenlenmiştir. Üçüncü kişilerin meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olayı sonucu Kurumca sigortalı veya hak sahiplerine yapılan bütün sigorta yardımlarından sorumlu tutulabilmesi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen zarara kasıt ve kusurlu bir davranış ve eylemi nedeniyle sebep olmasına bağlıdır.

Kasıt veya kusurlu bir davranışı nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı olayının meydana gelmesine sebep olan üçüncü kişinin meydana gelen zarardan dolayı sorumlu tutulmasında sigortalı olup olmaması, kaza geçirilen veya meslek hastalığına tutulduğu işyeri işverenin çalışanı olup olmaması önemli değildir.

Bununla birlikte meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarara sebep olan üçüncü kişi veya kişiler sigortalı ise bunları çalıştıran işverenlerinin de meydana gelen olayda şayet kusuru bulunuyorsa bunlara da Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilecektir.

5510 sayılı Kanununun 21 inci maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı halinde üçüncü kişilerin sorumluluğu, işverenin sorumluluğu ile aynı başlık altında toplanmıştır. Söz konusu maddede yapılan düzenlemeye göre; iş kazası ve meslek hastalığı 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 çalıştıranlara rücu edilecektir.

Yapılan düzenleme gereğince, sigortalıların; geçirdikleri iş kazasının veya yakalandıkları meslek hastalığının üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana geldiğinin Kurum tarafından tespit edilmesi halinde, sigortalılara veya hak sahiplerine ödenmiş ya da ileride ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarının tamamı, üçüncü kişilerin kusurlu oldukları miktarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara ödettirilmesi gerekmektedir.

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, 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 edilmeyecektir.

İş Kazaları Bilirkişiliğinde Halk Sağlığı'nın Yeri

Prof. Dr. Z.Aytül ÇAKMAK
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Halk Sağlığı Bakış Açısı ve Felsefesi

Halk Sağlığı bilimi, toplumun sağlık düzeyinin her yönden korunması, geliştirilmesi, hastalıklara karşı erken tanı, sağıltım, esenlendirme olanaklarının sağlanması ve insanların yaşam sürelerinin uzatılması hedefleri için gerekli olan bilgi, beceri ve davranışları öğreten bir bilim dalıdır. Halk Sağlığı bakış açısı, koruyucu ve önleyici tıp bilgilerinden yola çıkarak, toplum sağlığı yararını en üst düzeyde tutan bir yaklaşım olup, her bireyin ya da kurumun önceliğinde olması gereken değer ve kavramlar bütünüdür (1).

Halk Sağlığı uzmanlık eğitimi sürecinde, demografi, epidemiyoloji, biyoistatistik, kadın sağlığı, üreme sağlığı ve aile planlaması, çocuk sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği, okul sağlığı, adölesan sağlığı, çevre sağlığı, afet ve afet tıbbı, toplum beslenmesi, bulaşıcı hastalıkların kontrolü, bağışıklama, sağlık yönetimi, geriyatri, kronik hastalıklar, sağlık ekonomisi, sağlık eğitimi ve sağlığı geliştirme, tıp ahlakı, toplum ve ruh sağlığı, ağız ve diş sağlığı gibi temel konular ele alınır ve ayrıntılı şekilde işlenir. Bu temel öğretilerden geçen halk sağlığı uzmanı, toplumun sağlık düzeyini, var olan ve gelişebilecek sorunlarını, bu sorunların nedenlerini ve toplumun sağlık gereksinmelerini bilimsel teknikler kullanarak saptar ve araştırmacılık, danışmanlık ve yöneticilik görevlerinde, koruyucu ve iyileştirici sağlık hizmetlerinin sunumunda, salgınların incelenmesinde, halkın sağlık eğitiminde ve halk sağlığı laboratuvarlarının işletilmesinde doğrudan görev alır.

Halk Sağlığı Anabilim Dallarında İş Sağlığı ve Güvenliği, Meslek Hastalıkları eğitiminin ayrı bir yeri vardır. Bu süreci dört aşamada ele alabiliriz.

1. Tıp Fakültesi Mezuniyet Öncesi Eğitim Sürecinde
2. Tıp Fakültesi Uzmanlık Eğitimi Sürecinde
3. Tıp Fakültesi Uzmanlık Eğitimi Sonrasında
4. Diğer eğitimler

1. Tıp Fakültesi Mezuniyet Öncesi Eğitim Sürecinde

Türkiye'de eğitim verdiği belirlenen 61 tıp fakültesinin 43'ünde Halk Sağlığı Anabilim Dalı kurulmuş ve eğitim vermektedir. Mezuniyet öncesi müfredatlarında, Dönem III, IV, V'de 9-15 saat arasında İş Sağlığı ve Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Korunma vb. adlarla İSG eğitimleri sürdürülmektedir.

Bunun yanında son sınıf öğrencilerinin pratik anlamda iş yerlerine, Meslek Hastalıkları Hastanesine, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezine bilimsel gezileri de eğitimlerinin bir parçasıdır.

2. Tıp Fakültesi Uzmanlık Eğitimi Sürecinde

Birçok Halk Sağlığı Anabilim Dalında İş Sağlığı ve Güvenliği, Meslek hastalıkları ve ilgili derslerle beraber ortalama 150 saat iş sağlığı dersleri verilir. Uzmanlık eğitimi süresince bu uygulamalı ve teorik dersleri alan Halk Sağlığı uzmanı eğer isterse Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak işyeri hekimliği belgesini alabilir (2).

3. Tıp Fakültesi Uzmanlık Eğitimi Sonrasında

a. Halk Sağlığı Uzmanı olmuş bir hekim Halk Sağlığı Anabilim Dallarında açılan İş Sağlığı Doktora Programlarına başvurarak 4 yıllık bir eğitim sonrası İş Sağlığı Bilim Doktoru unvanını alabilir.

b. Halk Sağlığı uzmanlığı dışında da tıp doktoru olan ve doktora yapabilme koşullarını sağlayan her hekim Halk Sağlığı Anabilim Dallarında İş Sağlığı doktorası yapabilir.

c. Ayrıca Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği'nin yürürlüğe konulması ile İş ve Meslek Hastalıkları, uzmanlık eğitiminin üzerine 3 yıllık bir eğitimle Halk Sağlığı, Göğüs Hastalıkları, İç Hastalıkları Anabilim Dalına bağlı Yan Dal olarak kabul edilmiştir (3).

4. Diğer eğitimler

a. İSG teknikerinin eğitimleri

12 Üniversitenin bağlı Meslek Yüksekokullarında "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" eğitimleri verilmektedir. Eğitim süresince; Yönetim, İş Güvenliği, Kayıt-İstatistik, İşçi Sağlığı, İş Güvenliği, Çevre Koruma, İlk Yardım, İş Hijyeni gibi dersler Halk Sağlığı (İş Sağlığı ile ilgili) hocaları tarafından verilmektedir (4,5).

b. İşyeri hekimliği ve İSG uzmanlığı sertifika eğitimleri

i. Pedagojik formasyona veya eğitimcilerin eğitimi belgesine ve iş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıllık mesleki tecrübeye sahip; işyeri hekimleri ile iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı veya iş güvenliği lisansüstü eğitimine sahip hekimlere,

ii. Üniversitelerde, Bakanlıkça ilan edilen eğitim programlarına uygun alanlarda en az dört yarıyıl ders veren hekimlere,

iii. İş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanları ile uzmanlık eğitimi süresince iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en az 150 saat teorik ve uygulamalı eğitim alan halk sağlığı uzmanlarına, işyeri hekimliği sertifikası verilmektedir (6).

İş Kazası

İş Kazaları ve nedenlerine çok kısa değinmek gerekirse, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre iş kazası, planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durumdur.

-İşyeri ile ev arasında,

-İşyeri ile işçinin normal olarak yemek yediği yer arasında,

-İşyeri ile işçinin normal olarak ücretini aldığı yer arasında, oluşan kazalar, iş kazasıdır.

İş kazalarının oluş nedenleri incelendiğinde ilk sıralarda, insan, makine-malzeme, sosyal-teknik çevre faktörlerini görmekteyiz. Kazaların oluş nedenlerini ele aldığımızda insan faktörünün ilk üç sıra içinde olması, bize iş sağlığının ve koruyucu hekimliğin önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

Kaza nedenlerine genel bir çerçeveden bakıldığında, hemen her kazada mutlaka insana bağlı bir hatanın yer aldığı görülmektedir. Ancak insana ilişkin bu hata, sadece kaza yapan kişi ile sınırlı değildir. Ancak genelde insan hatası kavramı, operatör hatalarını veya yaralanan çalışanların hatalarını tanımlamada kullanılmıştır. Oysa bu durum insan hatalarının sınırlı bir bölümüdür. Fabrikanın projesini çizen mimardan makineleri planlayan ve monte eden mühendise; bakım ve onarım yapan işçiden işletmeciye ve hatta fabrika hekimine kadar uzayan bir grup insanın hatası burada söz konusu olabilecektir. Konuya bu geniş açıdan bakıldığında bazı araştırmacılar şu şekilde bir açıklamada bulunmuştur: "Bütün kazaların arkasındaki temel sebep insandır"(7-11).

Sanders ve Shaw bu konuda on beş çalışma yapmış ve insan hatasından kaynaklanabilecek kaza yüzdesinin %4-90 arasında değiştiğini belirtmişlerdir. Çalışmalarında 338 kaza vakası incelenmiş ve kazaların %50'sinde temel sebebin insan hatası olduğunu, fakat hiç bir durumda kazaya sebebiyet veren unsurun tek başına insan hatası olmadığını belirtmişlerdir (12,13).

Ülkemiz araştırmacılarından Aslanoğlu ise kazaya neden olan faktörleri "3 E Kuralı" ile açıklamıştır. Bunlar, eğitim ve insan faktörü (education), araç faktörü (engineering), çevre faktörüdür (environment). Araştırmacı bir de ilk yardım (emergency care) faktörünü katarak, bu dört etkenin iş kazalarında önemli bir rol oynadığını vurgulamıştır (14).

Bilirkişi olma özellikleri:

Sosyal ilişkiler içinde karşılaştığı hukuki uyumsuzlukları çözmekle görevli yargı makamlarının ve özellikle hakimin, sosyal ilişkilerin çok yönlülüğü ve karmaşıklığı ölçüsünde, "mimar", "mühendis", "doktor", "mali müşavir", "jeolog", "grafolog", "kimyager" gibi farklı alanlarda uzmanlık sahibi kişilerin bilgisine ihtiyaç duyması kaçınılmazdır. Uzmanlık alanlarının her geçen gün daha bir geliştiği ve derinleştiği günümüz dünyasında, hakimin sağlıklı bir yargılama için bu uzman kişilerin yardımına olan ihtiyacı daha şiddetle kendini hissettirmektedir.

Bilirkişilik kurumu, yargılama usulüne ilişkin kanunlarımızda düzenlenmiş bir konudur. Bilirkişi, yargılama prosedürü içinde hakimin ihtiyaç duyduğunda başvurduğu bir "yardımcısı" ve bir "yargılama sujesi" olarak değerlendirilmiştir. Nitekim bir Yargıtay kararında "bilirkişinin görevi hakime yardımcı olmaktır" denilmektedir (15).

Fonksiyonel açıdan hakimin yardımcı olan bilirkişi ve açıkladığı görüşü usul hukuku bakımından ve niteliği yönünden takdiri deliller arasında sayılan bir delildir. Deliller, davanın dayanağı olan maddi vakıaların ispatına yarayan araçlardır. Deliller yardımıyla maddi vakıalar, açık ve net olarak tanımlanmalı, belirlenmeli ve nitelendirilmeli ki, ondan sonra hangi hukuk kuralının o vakıayı çözmek üzere uygulanacağına karar verilebilsin. İşte hakimin hukuki bilgi ve tecrübesini aşan, özel ve teknik bilgi ile ancak çözümlenebilecek nitelikte bulunan hukuki uyumsuzluklarda hakimler bu alanda uzman bilirkişilerin görüşlerine ihtiyaç duyarlar (16,17).

Usul kanunlarımıza göre (HUMK.m.275, CMUK.m.66), mahkemeler, çözümü özel veya teknik bir bilgiyi gerektiren konularda bilirkişiyeye başvururlar. Hakimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgi ile çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiyeye başvurulamaz.

Halk Sağlığı Uzmanı (İş Sağlığı) bilirkişi olabilir

“İş sağlığı profesyonelleri” tanımı, profesyonel yeterliğe sahip olarak iş sağlığı ve güvenliği görevlerini yürüten, iş sağlığı hizmeti veren ya da bir iş sağlığı uygulamasında yer alanların tümünü kapsamak üzere kullanılır. İş sağlığı, teknik, tıbbi, sosyal ve yasal alanları içerdiği ve teknoloji ile sağlık arasında bir köprü oluşturduğu için, çok farklı disiplinler ile ilişkilidir. İş sağlığı profesyonelleri; iş sağlığı hekimlerini ve hemşirelerini, iş müfettişleri ile iş hijyenistleri ve psikologları, iş sağlığı ve güvenliği araştırması alanındaki uzmanları olduğu kadar, ergonomi, rehabilitasyon, kaza önleme, çalışma ortamının geliştirilmesi alanlarındaki uzmanları da kapsar (18).

Uluslar Arası İş Sağlığı Komisyonu (ICOH, International Commission on Occupational Health) 2002 yılında yayınladığı rapora göre iş sağlığı profesyonellerinin niteliklerini şöyle özetleyebiliriz:

1. Çevre ve toplum sağlığına katkıda bulunmalıdır.
2. İşçinin yaşamını ve sağlığını korurken, bunu dürüstlük, tarafsızlık, sağlık verilerinin gizliliğini ve işçilerin özel bilgilerini korumayı ilkesi içinde yapmalıdır.
3. Görevleri için gerekli olan yeterliği edinin sürdürmeli ve işlerini doğru uygulamayla ve profesyonel etik kurallara uygun biçimde yürütmelerini sağlayacak koşulları talep etmelidirler (19).

Sonuç olarak, iş kazalarında Halk Sağlığı Uzmanının (İş Sağlığı) bilirkişi olması olayın sağlık boyutunu ve kazanın insan boyutunu irdelerken aynı zamanda o iş yerinde kişilerden kaynaklanabilecek ve tekrarlayabilecek iş kazalarının bir daha olmasını önleyebilir.

KAYNAKLAR:

Halk sağlığı bakış açısı ve genetiği değiştirilmiş organizmalar, Dilek Aslan Hacettepe Tıp Dergisi, 2011; 42: 110-114

“İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” Resmi Gazete Tarihi: 27.11.2010 ve sayı: 27768

Sağlık Bakanlığının 19.06.2009 tarihli ve 7414 sayılı yazısı üzerine, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun 9 uncu maddesi Resmi Gazete, Sayı: 27292.

<http://www.msxlabs.org/forum/meslekler/29500-is-sagligi-ve-guvenligi-teknikeri.html#ixzz1u5oIPzt1>

<http://www.tabanpuanlar.net/2009/03/is-sagligi-ve-guvenligi-bolumu-taban.html>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından Resmi Gazete Tarihi: 27.11.2010 Sayı: 27768.

Kaza sebeplendirme yaklaşımları, Dizdar E N, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Temmuz, 2011, 26-31.

Petersen, D, Human-Error Reduction and Safety Management, Aloray, 1984, New York,

Sanders, M. S., McCormick, E, Human Factors in Engineering and Design, McGraw-Hill Inc., Seventh Edition 1993, Singapore.

Tufan, B, Göçmen İşçilerde İş Kazaları, Mayıs, 1994, SSK Yayın No: 556,

Kurt, M, İş Kazalarının Ergonomik Analizi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, (Endüstri Müh. A. B.D.), Yayınlanmamış Doktora Tezi 1993, Ankara.

Sanders, M. S, McCormick, E, Human Factors in Engineering and Design, McGraw-Hill Inc, Seventh Edition 1993, Singapore.

Sanders, M, Shaw, B, Research to determine the contribution of system factors in the occurrence of underground injury accidents, 1988, Pittsburgh

Aslanoğlu, İş kazalarında ilk yardım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 4-10 Mayıs 1991, Ankara.

4. HD., 02.12.1982, 7303/11153 (ABD., 1983/2, s. 98 vd.). Ayrıca bkz. H. E. Özdemir, Ceza Davaları İle Trafik Kazalarında Keşif ve Bilirkişilik, 1971: 12.

Arslan , “Bilirkişilik, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, İzmir Barosu Yargı Reformu 2000 Sempozyumu, İzmir, 5-8 Nisan 2000.

O. Atalay, “Hukuk Yargılamasında Bilirkişilik Uygulamasına İlişkin Bazı Sorunlar”, Manisa Barosu Dergisi, Y.14, 1995, S.53-54, 70. Yıl Özel Sayısı, s.134.

Soyer A. Sağlık Çalışanlarının Mesleki Riskleri ve Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri: Neden, Nasıl? Toplum ve Hekim. 1999;14(6): 458–60.

International Code Of Ethics For Occupational Health Professionals Updated 2002 Adopted By The IcoH Board In March 2002.

BİLİRKİŞİLERİN RAPORLAMA SÜREÇLERİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLARI VE ÇÖZÜMLERİ

Prof.Dr. Yaşar Bilge*

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı

Bana bir Cumhuriyet mi tarif etmek istiyorsunuz? Mahkemelerden çıkan kararları gösteriniz. ÇİÇERO

TANIMI: Bilirkişi bir sorunun çözümü için uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde oy ve görüşünü sözlü ya da yazılı olarak vermesi için başvuru gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanabilir(1). Bilirkişilik ise bilirkişinin tanımlanan sorunu çözme sürecinin değerlendirilmesidir.

AMAÇ: Bilirkişi raporlarının yanlış olması, yetersiz, eksik, özgül inceleme yapılmaması nedeniyle insan hakları ihlalleri yaşanmaktadır(2). Avrupa İnsan Hakları Mahkemeleri bağımsız bir soruşturmanın

yetkili mahkeme tarafından etkin soruşturma yapmama sebebiyle ülkemizi cezalandırmaktadır(3). Güven sorunu da konunun anlaşılabilirlik boyutunu artırır. Bilirkişilik yetkilerinin sınırlı olması gerektiğinden bu konuyla ilgili tıpta uygulama hataları da işlenerek ilgili daldaki uzmanın kendi alanı ile değerlendirme yapma gereği vurgulanmıştır. Bu durumların engellenmesi, sistemimizin geliştirilmesi, eş değerli sistemin niteliğinin araştırılması gayesiyle bilirkişilik yanı sıra tıpta uygulama hataları konusu da incelenmesinde yarar bulunmaktadır.

TARİHÇE: MÖ 300 yıllarında İmhotep hekim sorumluluğuyla ilgili bilgi aktarmıştır. MS 13. yüzyılda Çin’de “Hsi Yüan Yu” adlı eserde ölü muayenesi aktarılmış. MÖ 44 yılında 23 bıçak darbesi ile öldürülen Julius Caesar göğüs boşluğuna giren bıçak yarası ile öldüğüne dair rapor ilk bilirkişi raporudur. MS 520-560 Roma hukukunda Justinyen kanunlarında hekimlerin şahit, karar veren, yaranın vahamet derecesini tayin eden kişiler olduğu bildirilmiştir. 1215 yılından itibaren Manga-Carta ile İnsan hakları kavramı gündeme gelmiştir. 15. yüzyılda Bamberg Ceaz Fermanı ile itham sistemi yerine “tahkik etme” sistemi getirilmiştir. 1788 Ceza Fermannamesinde “kanuni delil” anlayışı ön plana çıkmıştır. 1650’li yıllarda Louise, Ambroise Pare, Samuel Farr bilimsel delillerin niteliklerini açıklamışlardır. İslam Hukukuna göre şahitliğin ispatlanması gerektiği bildirilmiştir. 1850’li yıllarda Ceza Kanunname-i Humayunu ile bilirkişinin görevi tanımlanmıştır. 1915 yılında 326 sayılı “Tababeti Adliye Kanunu” çıkarılmıştır. 1926 ve 2004 yılında Türk Ceza Kanunu, 1929 ve 2004 yılında Ceza Muhakemesi Kanunu, 1953 yılında Adli Müessesese Kanunu, 14.04.1982 tarih ve 2659 numaralı ve 19.02.2003 tarih ve 4810 numaralı Adli Tıp Kurumu Kanunu çıkarılarak bilirkişi kavramı hukukta öncelikli olarak değerlendirilmesi gereği bildirilmiştir(4,5). 04.11.1981 tarih ve 2547 nolu yüksek öğrenim kanunu ile üniversiteler bilirkişilikle ilgili sorunları çözmede görevlendirilmiştir.

KANUNİ YÖNÜ: Anayasamız kişi dokunulmazlığı, kişi hürriyeti ve güvenliği, özel hayatın gizliliği, konut dokunulmazlığı, Mahkemelerin bağımsızlığı konularından vazgeçilmez olduğunu vurgulayarak geliştirilmesi hususunda gereğinin yapılmasını uygun görmüştür. Türk Ceza Kanunu(TCK)’muza göre de suçta ve cezada kanunilik, adalet ve kanun önünde eşitlik prensiplerini kabul etmiştir. 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu(CMK)’nun 63.maddesine ve

1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HUMK)’nun 275.maddesine göre; mahkeme tarafından bilirkişi görevlendirilmek suretiyle dava konusu hususların açıklığa kavuşturulması mümkün olmaktadır. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 31. maddesine göre bilirkişi incelemesi yapılmaktadır. 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun soruşturma için izin şartı getirmiştir. Bilirkişiye CMK m 64/5 ve HMUK m 276/4 e göre yemin verdirilerek tarafsız ve dürüst olarak uzmanlık alanı çerçevesinde görev yaptırılır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38. Maddesine göre Üniversitede çalışan kişiler resmi bilirkişidir.

Bilirkişinin hangi konularda yetkin olduğu ve uzmanlık alanı belli olmalıdır. Anayasamıza ve Uluslar arası Sözleşmelere göre; Adil yargılanma hakkının sağlanması için kişiler bağımsız ve tarafsız olmalıdır. Hakimin reddi gerektiren durumlarda bilirkişi için de geçerlidir. Bilirkişi raporu özel teknik, bilgi gerektirir. Hakim bilirkişi raporunun geçerliliğini sebep bularak red edebilir. Bilirkişi raporları birbirinden üstün değildir. Bilirkişilikte hiyerarşik uygulama yapılamaz. Rapor makul sürede verilmelidir. CMK m 201’e göre doğrudan soru sorulma durumları olacağından bilirkişilerin çapraz sorgu ile raporlarının geçerlilik ve güvenilirlikleri tartışılacaktır.

Akil hastalığı nedeniyle boşanma davalarında, medeni haklarını kullanma yeterliliğinde, hayvan ticaretinde ayıplı olup olmadığında, kamulaştırma bedelinde, orman tanımında, şuur tetkikinde, ölü

muayenesi-otopsi ve zehirlenme hallerinde, kusur tespitinde, mimarlık, mühendislik alanında, kira tespitinde, fizik incelemeler alanında, meslek hastalığında bilirkişiye başvurma gereği vardır(6).

Bilirkişi tarafından düzenlenen rapor, duruşma sırasında Cumhuriyet savcısına, katılana, vekiline, şüpheliye veya sanığa, müdafiiine veya kanunî temsilciye doğrudan verilebileceği gibi; kendilerine iadeli taahhütlü mektupla da gönderilebilir(CMK m. 67/4). Bilirkişi incelemesi tamamlandığında, yeni bilirkişi incelemesi yapılması veya itirazların bildirilmesi için istemde bulunabilmelerini sağlamak üzere Cumhuriyet savcısına, katılana, vekiline, şüpheliye veya sanığa, müdafiiine veya kanunî temsilciye süre verilir. Bu maddede belirtilen taraflar, dayandıkları gerekçeleri de göstermek şartıyla verilen süre içinde bilirkişi raporuna itiraz edebilirler. Süresi içinde itiraz edilmeyen bilirkişi raporu kabul edilmiş sayılır. Bu kişilerin istemleri reddedildiğinde, üç gün içinde bu hususta gerekçeli bir karar verilir(CMK m67/5). Cumhuriyet savcısı, katılan, vekili, şüpheli veya sanık, müdafii veya kanunî temsilci, yargılama konusu olayla ilgili olarak veya bilirkişi raporunun hazırlanmasında değerlendirilmek üzere ya da bilirkişi raporu hakkında, uzmanından bilimsel görüş alabilirler. Sadece bu nedenle ayrıca süre istenemez(CMK m 67/6). Danışman sıfatı ile taraflar bilen kişiden görüş alabilirler(CMK 67). Bilirkişi CMK m 214'e göre vaka hakkında bilgi vermek üzere mahkemeye çağrılabilir. Bilirkişi önceden taraflardan birine görüş açıklamışsa, yol göstermişse, rapor vermişse, taraflarla akrabalık bağı varsa, taraflara düşmanlık hissi varsa, tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektiren sebepler varsa bilirkişinin reddi gerekir(HMUK m 29)(4). CMK m 74'e göre akıl hastası iddiasında üç haftalık gözlem altına alma; CMK m 75'e göre şüpheli veya sanığın beden muayenesi ve vücudundan örnek alınmasında kişinin sağlığına zarar verilmemesi, üst sınırı iki yılı aşan cezayı gerektiren hallerde hakim, savcı kararıyla örnek alınacağı; CMK m 77'ye göre kadının muayenesi istem ve olanak varsa kadın hekim tarafından yapılacağı; CMK m 78'e göre kimlik belirlemede moleküler genetik incelemeler yapılacağı; CMK m 79'a göre hakim kararı ile inceleme yapılacağı; CMK m 80'a göre genetik inceleme sonuçlarının gizli olacağı; CMK m 81'e göre fizik kimliğin tespiti yapılacağı; CMK m 83-84'e göre keşif; CMK m 86'ya göre ölü kimliği ve adli muayene; CMK m 87'ye göre otopsi; CMK m 88'e göre yeni doğan otopsi; CMK m 89'a göre zehirlenme hallerinde yapılması gerekenler hakkında açıklama yapılmıştır. CMK m 312'ye göre cezanın ertelenmesinde uygulanacak kurallar açıklanmıştır.

Sanığın veya şüphelinin ifade ve sorgu tarzı CMK m 147'de açıklanmıştır. Buna göre; kimlik açıklanır. Kişiye yüklenen suç anlatılır. Sanığın susma hakkı olduğu belirtilir(CMK m 135). Savunma hakkı belirtilir. Somut delillerin toplanmasını isteme hakkı vardır. Yakınlarına haber verilmesinin sağlanması gerekir. CMK m 148'e göre beyan özgür irade dışı olamaz. Kanuna aykırı bir yarar vaat edilemez. Müdafisi olmayan durumda alınan ifade kabul edilmemişse karara esas teşkil etmez. Tıbbi müdahale (MK m 24); özel hukuktan doğan bir hakkın kullanılması (MK m 24); mağdurun rızası (MK m 24); vekaletsiz iş görme (BK M 411); meşru savunma (BK m 52); zaruret hali (BK m 52); kendi hakkını korumak için kuvvet kullanma (BK m 52) durumları hukuka uygunluk halleridir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi idari işlemler karşısında bireyin korunması için; idari işlemde hak ve yararları etkilenen kimselerin dinlenilme hakkı; işlemle ilgili bilgilere ulaşma hakkı; idari süreçte temsil ve ücretsiz hukuki yardım; idari işlemlerin gerekçeli olması ve idari işleme karşı başvuru yollarının gösterilmesi gereğini vurgulamıştır(7). Her insanın kamu otoritelerinin elindeki bilgilere ulaşabilmesi, bunun yasal güvence altında koşulsuz, eşit sağlanması uygundur. Bunun sınırlandırılması yapılmışsa gerekçeli olup hukuki denetlenmeye açıktır. Kişisel veriler korunmuştur. Başvurular makul sürede sonlandırılmalıdır(7).

Hastanın sağlık hizmetlerinden yararlanma; bilgilenme; onam verme; mahremiyetine ve özel yaşamına saygı; doktorunu serbestçe seçme; hatalı işlemlerle ilgili şikayet etme hakları vardır(4). şikayet konusu zaman aşımına uğramadan, usule uygun yetkili makama aktarılmalıdır.

Suç mağduru olma hali görünür olma, değerli ve arzu edilebilir bulunma, suça karşı korunmasız olma, hareket yeteneğinin sınırlı olması ve suça hedef teşkil edecek şeyin müsait ve erişilebilir olması halinde daha sık gözlenir(8). Mağdur ile şikayetçinin ise hakları şunlardır(CMK m 234):

Delillerin toplanmasını isteme, soruşturmanın gizliliğini ve amacını bozmama koşulu ile belge örneği isteme, vekili yoksa avukat tutulmasını isteme, duruşmadan haberdar olma ve davayı sonuçlandıran kararlara karşı kanun yollarına başvurmadır.

Hakim delili takdir ederek (CMK m 217) kabul eder. Delil yasalara uygun olarak elde edilmelidir. Suçu ispatlamaya elverişli olmalıdır. Delil gerçekçi ve akılcı olmalıdır. Maddi vakayı yansıtmalıdır. Yapay müdahale olmadıkça tanınmayacak şekilde değiştirilme imkanı olmamalıdır. Benzerlerinden ayırt edici özelliği olmalıdır. Arşivde belli sistemle saklanabilir olmalıdır. Suçla ilgili yeterli kanaat uyandırmalıdır. İlliyet bağını göstermelidir. Sanığın suçu kabulde veya itiraf etmesinde etkili olmalıdır. Suçun işleniş zamanı, yöntemi, nedeni, nasıl olduğu hakkında bilgi verici olmalıdır. Delil olaya nesnel ve öznel olmalıdır(1,8). Ceza davasının delilleri tanıklık, bilirkişi incelemesi, keşif, vücuttan parça alınması, ikrar, arama ve el koyma, telekomünikasyon yoluyla yapılan iletişimin denetlenmesi, gizli soruşturmacı, teknik araçlarla izlemedir(9).

Delil'in reddi gereken durumlar şunlardır(CMK M 206):

1. Delil kanuna aykırı elde edilmişse;
2. Delil ile ispat edilmek istenen olayın karara etkisi yoksa;
3. İstem sadece davayı uzatmak maksadıyla yapılmışsa;

Bilirkişi raporuna yapılan itiraz sebepleri şunlardır:

1. Bilirkişi rapor düzenlediği konuda uzman olmaması, uzmanlık alanının farklı olması
2. Bilirkişinin reddini gerektiren durum varsa
3. Bilirkişi raporunun gerçeği yansıtmaması
4. Bilirkişiye sorulan soruların net olarak açıklanmaması
5. Raporda verilmesi gereken bazı sorulara cevap verilmemesi
6. Bilirkişinin raporda hesaplama ve işlemde hatası yapması
7. Bilirkişinin Adli Yargı Adalet Komisyonu Listesinden seçilmiş olması hali
8. Bilirkişinin taraflı olması

Ceza Muhakemesi Kanununa Göre İl Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca Bilirkişi Listelerinin Düzenlenmesi Hakkında Yönetmeliğe göre Bilirkişi olma koşulları şunlardır:

- (a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- (b) Başvuru tarihinde yirmi beş yaşından küçük altmış yedi yaşından büyük olmamak,
- (c) Bilirkişilik yapacağı alanda en az üç yıllık meslekî deneyime sahip olmak,
- (d) Affa uğramış ya da ertelenmiş olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlar ile zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflâs gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı bir suçtan veya kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma, gerçeğe aykırı bilirkişilik yapma, yalan tanıklık, suçlarından biriyle hükümlü bulunmamak,
- (e) Disiplin yönünden meslekten ya da memuriyetten çıkarılmamış olmak,
- (f) Komisyonun bağlı bulunduğu il çevresinde oturmak veya meslekî faaliyeti icra etmek,
- (g) Başka bir komisyonun listesinde kayıtlı olmamak gerekir.

Başvuru dilekçesine eklenecek belgeler

Madde 8. Başvuru dilekçesine;

- a) Nüfus cüzdanı örneği,
- b) Komisyonun bulunduğu il çevresinde oturduğu ya da bu ilde meslekî faaliyetlerini yürüttüğüne dair belge,
- c) Adlî sicil kaydı,
- d) Uzmanlık alanına ilişkin diploma, ruhsatname, sertifika gibi belge,
- e) Bilirkişilik yapacağı alanda en az üç yıllık meslekî deneyime sahip olduğunu gösteren belge,
- f) İki adet vesikalık fotoğraf istenilir.

Listeden çıkarılma sebepleri

MADDE 12. Aşağıdaki hâllerde bilirkişinin adı listeden çıkarılır.

- a)Listeye kabul şartlarının sonradan kaybedilmesi,
- b)Kanunî bir sebep olmaksızın bilirkişilik yapmaktan kaçınılması,
- c)5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 66 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca listeden çıkarılma teklifinin komisyonca uygun bulunması,
- d)Bilirkişinin listeden çıkarılmayı talep etmesi,
- e)Bilirkişilikle bağdaşmayan tutum ve davranışlarda bulunulması.

İdari yargılamada karara; kararı etkileyecek yeni belge ortaya çıkması, hükme esas olan belgenin sahte olması, konu ile ilgili başka karar varsa, bilirkişi raporu gerçeğe aykırı ise, hile kullanılmış ise, yetkisiz kişilerin huzurunda dava görülmüşse, davaya bakması yasak olan hakim hüküm vermişse,

çelişik hükümler varsa, hukuka aykırı kara varsa, maddi vaka tespitinde hata yapılmışsa, olayın nitelendirilmesi hatalıysa, usule aykırılık varsa itiraz edilebilir(10).

BİLİRKİŞİNİN ÖDEVLERİ: Bilirkişi raporlarının içerik yönünden nitelikleri aşağıda belirtilmiştir(10,11,12,13):

1. Bilirkişi yemin etmeli. Değerlendirme yaparak oy vermeli. Eğer oy birliği yoksa muhalefet şerhi koymalıdır.

1.Rapor bilirkişinin tespit ettiği objektif bulgulara, konsültasyonlar ve tetkik sonuçlarının incelenmesi ile meslekî bilgileri ışığında yapılacak değerlendirmelere dayalı ve tarafsız olmalıdır.

2) Raporlar, kesinlikle resmi makamların istek yazısının altına yazılmamalı, ayrı bir belge olarak düzenlenmelidir.

3) Raporlar el yazısı, daktilo veya bilgisayar çıktısı şeklinde verilebilir. Okunaklı olmalıdır. Özellikle sonuç kısmında anlaşılır ve sade bir dil kullanılmalıdır. Kelimeler kısaltma yapılmadan tam olarak yazılmalıdır. Kısaltma yapılacaksa ilkine parantez içinde anlam açıklamalı yapılmalıdır.

4) Adlî rapor formları eksiksiz olarak doldurulmalı; olayın öyküsü, kişiye ait özgeçmiş ve fizik muayene bulguları, muayene tarihi ile saati ve varsa yapılan konsültasyon değerlendirmeleri açıkça belirtilmelidir. Raporda, saptanan bulgulara, varsa travmatik lezyonlara ve yapılmışsa tetkik sonuçlarına ayrıntılı olarak yer verilmelidir. Gerekçe belirtilmelidir. Sorulan sorular mutlaka yanıtlanmalıdır. Pozitif bulguların yanı sıra incelenip de negatif tespit edilen bulgular da kaydedilmelidir.

5) Raporun ilk sayfasında değerlendirmeyi yapan kuruluşunun ismi; raporun her sayfasında muayene edilen kişinin adı, soyadı ve raporu düzenleyen tabibin parafı veya imzası; raporun sonunda okunaklı olarak raporu düzenleyen adı, soyadı, diploma numarası ve imzası bulunmalıdır.

6) Adlî kanıt niteliği taşıyan tetkik sonuçları ve grafilerin aslı, muayene edilen kişinin kendisine verilmemeli ve ilgili mevzuatta belirtilen süreyle arşivde saklanmalıdır. Bu materyallerin, özellikle grafilerin üzerinde muayene edilenin adı, soyadı ve kayıt numarası silinmeyecek ve değiştirilmeyecek şekilde yer almalıdır. Kopya belgelerin aslı gibi olduğu kaydedilmelidir. Belgeler tutanakla yetkili kişiye teslim edilmelidir.

7) Danışman, konsültasyon raporları öğretim üyesi düzeyinde yapılmalıdır.

8. Kesin rapor tanzimine uygun olmayan durumlarda kesin rapor tanzimi için gerekli incelemelerin gerekli ise ne zaman, hangi kurum tarafından hangi incelemelere göre tanzim olunacağına dair bilgiler geçici raporda kaydedilmelidir.

9) Düzenlenen raporlar adlî rapor kayıt defterine, raporun sonuç kısmındaki değerlendirmeler yer alacak şekilde kaydedilmelidir.

10. Bilirkişi raporları üç nüsha olarak; biri kuryeye, biri arşive diğeri de gitmeme veya raporun teslim edilmeme olasılığı varsa posta havalesi ile ilgili merciye gönderilecek tarzda düzenlenmelidir.

11. Ceza Muhakeme Kanununun 86ncı maddesine göre ölü kimliğini belirlemek ve adli muayene yapmak, 87nci maddesine göre otopsi yapmak, 88inci maddesine göre yeni doğanın cesedinin adli muayenesini veya otopsisini yapmak ve 89uncu maddesine göre de zehirlenme şüphesi üzerine inceleme yapmak gerekir.

BİLİRKİŞİNİN YETKİLERİ: Bilirkişi dosyayı inceleyebilir. Sanığa soru sorabilir. Tanıkları dinleyebilir. Görevden çekilebilir. Etkinliği karşılığında ücret alır(12). Ancak bilirkişi görevini aşacak tarzda yetki kullanımı da görülmektedir. Williams “gerçeğin bir tanığı olarak doktorun görevinin sadece gördüğü bütün gerçekleri sıralamak olduğunu açıklamıştır(14). Doktorlara bir görüş sorulduğu zaman, uzman tanık rolüne büründüklerinden dolayı mesleki saygınlığının tartışılır hale geldiği vurgulanmıştır(15). Tanık ve bilirkişi yemin eder. Görüşleri takdiri delildir. Tanıklıktan çekinme meslek, akrabalık bağı, akıl hastalığı ve yaş küçüklüğü, kendisi ve yakınları aleyhine çekinme, devlet sırrı nedeniyle olabilir(9). Tanık gözlemine aktarır. Bilirkişi mesleki, bilimsel görüş aktarır. Tanıklar taraflarca açıklanır. Bilirkişi hakim, savcı tarafından seçilir. Tanıklar red edilemezken, bilirkişi ret olunabilir. Tanık yol ve ikamet masrafı dışında ücret istemezken bilirkişi ayrıca emeğinin karşılığını ister.

Geçerli ve güvenilir yöntemlerin geliştirilmesi gereği açıklanmıştır(5,16).

Nedensellik bağı kurarken uyulan kurallar şunlardır:

1. Zamansal süreçte nedensellik bağı önceden gelir. Neden önceden vardır. Değişkenler arasında direkt, doğrusal, eklenebilir. Tek yönlü akışı vardır.

2. Zamansal ve uzaysal bitişiklik: Neden ve etki uzay zamanda birlikte ortaya çıkmalıdır.

3. Neden-etki sürekli ve ısrarlı benzer nitelikte ortaya çıkar.

4. Ölçülebilir olma: Elverişlilik, gereklilik ve orantılılık ilkesine göre iç ve dış gözlem hataları değerlendirildiğinde rasgele yada ortaya çıkma olasılığı beklenmez, nadir bulunmalıdır.

5. Geçerli ve güvenilir teknik kriterleri şunlardır:

a) Teknik alan çalışması tamamlanmış ve kullanımı yaygındır.

b) Konunun güvenilir olduğu ile ilgili makaleler yeterli sayıda ve niteliktedir.

c) Olası yanlış durumlar tanımlanmış ve istatistiki değerlendirme yapılmıştır.

d) Yöntemin teknik standart kontrolleri yapılmıştır.

e) Bilimsel çevrede tekniğin kullanımı kabul edilmiştir(13).

SORUNLAR: Beş başlıkta sıralanabilir.

I. **KANUNLA İLGİLİ:** Bilirkişi seçimi ve kabulü ihtiyari olması gerekmektedir. Bununla birlikte resmi bilirkişinin Adli Tıp Kurumu, Yüksek Sağlık Şurası, Merkez Bankası olduğundan diğer kurumlarla uyum konusunda koordinasyon sorunu gündeme gelmektedir. Cumhurbaşkanı Devlet Denetleme Kurulundan “Adli Tıp Yapılanması ile ilgili değerlendirme yapmasını istemiştir. Adli Tıp Uzmanları Derneği de “Adli Tıp Hizmet Modeli ve İnsan Gücü Planlamasında bu konuda önerilerde bulunmuştur(17). Ayrıca Türkiye Adli Tıp Akademisi önerilmiştir(18).

II. ADLİYE İLE İLGİLİ OLANLAR:

A) Güvenlik: Güvenli ortam hazırlama mahkemelerin görevidir.

B) Zaman: Muayeneye geç gönderme, zamanında yapılmayan mahkeme celseleri, ifade almanın standartlara uymaması.

C) Park sorunu.

D) Muayene koşulları: Muayene protokollerine uymakla görevin tamamlanamayacağı iddia olunmaktadır. Uzlaşma süreçleri etkin oluşturulamamaktadır(9).

E) SORULAN SORU: Çoklu, karışık, içeriği anlaşılmayan sorularla karşılaşılmaktadır.

F) Dosya düzenlemesi: Tarihe göre pek çok belge karışık olarak dosyaya konulmaktadır.

III. ÜNİVERSİTEYLE İLGİLİ: Üniversite yönetiminin iş birliğini sağlamaya yönelik aktivitelerinin sınırlı olması sorundur.

IV) MUAYENE EDİLEN KİŞİYLE İLGİLİ OLANLAR:

Aracı koyma, rüşvet, irtikap.

Çözüm için uygun yetkili kuruma müracaat etmemesi.

Uzun yıllar alan raporlama sürecinden bıkması

V) BİLİRKİŞİYLE İLGİLİ OLANLAR:

1. Bilirkişinin uzmanlık alanı tanımlanmamıştır. Bilirkişinin yeterli eğitim ve öğretiminin olmaması sorundur. Akreditasyon olmadığından dolayı bu alanda yeterliliği tartışmalı kişi veya tüzel kişi sertifikalı kongre, sempozyum, çalıştay yaparak haksız rekabet oluşmasına ve sistemdeki karışıklığın artmasına yol açmaktadır.

2. Koordinasyon eksikliği: Üç bilirkişinin bir araya gelip rapor yazması bazen birkaç ay süreyi alabilir.

3. İstek ile ihtiyaç uyumsuzluğu: Raporlarda mahkemenin istemi doğrultusunda karar vermede teknik aletin o kuruluşta olmaması sorundur.

4. Bazı kurumlar mahkeme istemi dışındaki istekleri yerine getirmemeleri danışman sıfatı ile başvuranların sorununun çözülmemesine yol açar.

5. Özellikle aynı kurumda çalışan kişilerin yetki tartışması, iş yerinde şiddet sorundur.

6. Raporla ilgili: A) Tanımlama kriterleri özgün ve nesnel değildir.

B) Uygulanan metot ve materyal: Sorulan soruya, sorunun içeriğine, ortama uygun metot kullanılmamıştır.

7. Metodun uygulanmasına yarayan araçlarla ilgili sorunlar şunlardır:

- A) Araç rast gele satın alınmıştır.
- B) Araç kullanımdan ziyade övünme vasıtası amacıyla kullanılmaktadır.
- C) Araç kullanmasını bilmeyen kişiye teslim edilmiştir.
- D) Araç kullanımı sırasında üründe zaman aşımı, ara ürün temini sorunu bulunabilir.
- E) Araç hatalı kullanılmaktadır.
- F) Aracın kalibrasyonu yapılmamaktadır.
- G) Aracın verdiği sonuçlar iç ve dış kontrolden geçmemektedir.
- H) Araçtan elde edilen sonuçun öznel ve nesnel değerlendirmesi yapılmadan rapor tanzim edilmektedir.
- I) Kullanım sırasında karşılaşılabilecek acil durumlar ve aracın çevreye uygunluğu denetlenmemiştir.
- J) Araçtan etkin yararlanılmamaktadır. Olgu sayısı yetersizdir. Araçtan yararlanma durumları etkin olarak belirtilmemiştir.
- K) Bir merkezde ihtiyaç belirlemede objektif kriterler kullanılmamıştır.
- L) İnceleme yapacak Kurumlar yönetmelikleri gereği Savcılık ve mahkeme istemleri dışındaki istemleri geri çevirmektedir. Bu takdirde başka kurum inceleme yapamadıklarından yada fahiş ücretlendirme yaptıklarından sorun çözümsüz kalmaktadır.

8. Materyalle ilgili sorunlar:

- A) Miktarının azlığı
- B) Koruyucu madde kullanmama
- C) Uygun bölgeden alınmaması
- D) Uygun zamanda gönderilmeyişi
- E) Materyalin kırılması, bozulması, kaybolması
- F) Materyalin üzerindeki işaretleme ve tanımlama bilgilerinin yetersizliği'dir.

9. Danışman Raporu ile ilgili olanlar: Danışman raporlarının geçerliliği, standardı, ücretlendirilmesine ait sorunlar bulunmaktadır.

ÇÖZÜM

I. KANUNLA İLGİLİ OLANLAR: Türkiye Büyük Millet Meclisi yasalarla ilgili durum değerlendirmesi yapmaktadır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çıkartılabilir(4). Bilirkişilikle ilgili ücret vergileri azaltılabilir(19). Yüksek Sağlık Şurası üyelerinden biri Adli Tıp Uzmanı olacak tarzda kanuna ekleme yapılabilir.

II. ADLİYE İLE İLGİLİ OLANLAR: Çocuk Mahkemeleri gibi İhtisas Mahkemeleri geliştirilebilir. Güvenlik, zamana ve park sorunu gibi adliyeyle ilgili sorunların da çözümü ilgili makamlara aittir. Muayene zamanı özellikle cinsel saldırı, alkol etkisinde olma hallerinde ifade almadan da önce olmalıdır. Sağlık Bakanlığı Tedavi Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün B100TSH0130000 sayılı ve 2000 yılı Genelgesinde muayenenin hastanın görünmeyecek ve duyulmayacak şekilde güvenlik uygun koşullarında sabırla, eksiksiz yapılma gereği açıklanmıştır. Vücuttan örnek toplama hekimler yapmalıdır. Örnek toplama delil yanı sıra bulaşıcı hastalık tanı ve tedavisi, bilimsel inceleme için de yapılır. Kanın kontaminasyonu veya hemolizi sodyum sitrat, EDTA, sodyum florürle sağlanır. Son üç ayda kan nakli yapılmışsa hastadan DNA analizi yapılacaksa kan yerine saç ve yanak içi epitel doku sürüntüsü alınmalı. 5 ml kan, 50 ml idrar, vaginal sürüntü, küretaj materyali, yanak içi sürüntüsü, penis sürüntüsü soğuk zincirinde kısa sürede laboratuara gönderilir. Lekeler, saç-kıl, sigara izmariti, güneş almayan yerde kurutulduktan sonra kağıtla paketlenmelidir. Tırnaklar petri kutusuna konulmalıdır. El sürüntüleri serum fizyol-ojikle ıslatılmış özel kurutma kağıdına, hidrofilik yapışkanlı banda filtrata emdirilir. Kontaminasyon engellenerek hızlı gönderilir(4,10). Uzlaştırma süreçleri dair iş akış şemalarına uyularak etkin hale getirilebilir(9). Pozitif ayrımcılık yapılacak olanlarla ilgili çıkarılan kanunların (Çocuk Koruma Kanunu gibi) uygulanması için aktif çalışmalar yapılmalıdır(9).

II.1.BİLİRKİŞİYİ SORUMLU KILMA: Bilirkişinin görevi, davet üzerine gittiğinde görüşünü sözlü veya yazılı olarak bildirmemesi, verilen zamanda yanıt vermemesi(iki aydan az sürede) davetiyeye rağmen görüş açıklamaması halinde (CMK. m 46, 63, 70) ve HUMK m 271 ve 278`inci maddelerine göre yargılanır. Görevini kötüye kullanmada TCK m 257, göreve ilişkin sırrı açıklamada TCK m 258; kamu görevini yapmama halinde TCK m 260, gerçeğe aykırı bilirkişilikte TCK m 276, kamu görevlisinin suçü bildirmemesi halinde TCK m 279-280; suç delillerini yok etme-gizleme-değiştirmede TCK m 281, suçluyu kayırma halinde TCK m 283, soruşturmanın gizliliğini ihlalde TCK m 285, ses ve görüntüyü kayda alan yetkisiz kişiye TCK m 286, genital muayene yetkili hakim veya savcı kararı olmaksızın yapılırsa TCK m 287, adil yargılamayı etkilemeye teşebbüs etme halinde TCK m 288 hükümleri uygulanır.

II.2.SORULAN SORU: Doğru, etkin olmalı. Çok yönlü bakış açısı sağlamalı. Duyarlılık oluşturmalı. Soru ihtiyaç ve beklentiyi gidermeye uygun nitelikte olmalıdır. Sorunun amacı genel bir sorunu çözmeye yönelik olmalı. Soru özel bir durumu, ayrıntılamaya yöneliktir. Sonuç vericidir. Güncel veya kanuna uygun bir durumu tanımlatmaya yöneliktir. Somut olayı anlamaya elverişlidir. Sorular kendi içerisinde tutarlı olmalıdır. Sorular mantıki açıdan somuttan soyuta; basitten karmaşığa; bilinenden bilinmeyene doğrudur.

II.3.DOSYA DÜZENLEMESİ: Genellikle tarihi sıralamalıdır. Bunun yanı sıra grup halinde ifade tutanakları; iddianame, mahkeme celseleri; bilirkişi raporları tarzında da alt başlıklar halinde sıralama yapılabilir.

II.4.BİLİRKİŞİ KURUMU: Mahkemelere danışmanlık yapacak mahkeme dostu İngiltere, Amerika, Avrupa İnsan Hakları Divanı Yargılama Hukukunda kabul edilen bu sisteme göre, teknik bilgiye sahip olup mahkemece tayin edilen kişi, sorunlar hakkında yargıca bilgi vermekte, çözüm yollarını gösterebilir(20). Dava dosyasında bulunan bilirkişi raporlarının geliştirilebilirlik yöntem ile

hazırlanmasına önem verilmeli, raporlardaki eksiklikler, davacı ve davalıların beyanları ile hâkimin açıklanmasını istediği hususlar doğrultusunda bilirkişi tarafından açıklama yapıp rapor bütünlüğe kavuşmadan yeni bir rapor için bilirkişi incelemesine imkân verilmemelidir(20).

III.ÜNİVERSİTEYLE İLGİLİ: Yönetimimiz bilirkişilikle ilgili sorunların anlaşılıp, çözülmesine uğraşması olumluluktur. Değişim, gelişim ve dönüşüm akreditasyon gereğidir. Bu açıdan bilirkişilik çeşitlilik, farklılık ve yenilik açısından değerlendirilir. Kavram oluşturma, proje etkinliği, inovasyon, sosyal vizyon ve somut örgütsel hareket etme gücüne ihtiyaç vardır. Beklentilerin ihtiyaca yönelik çözümü için yeni, yenilenme ve yenileşme gerekir. Dönüşümde bir biçimden diğerine geçişe, başka bir durum hal almaya, çeşitli etkiler nedeniyle farklı bir biçimde ortaya çıkış inovasyon olduğundan bu çalıştayın geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Üniversitemize güven geliştirme süreci evrensel etik ilkelerle birleştirildiğinde ütopyik korkulardan da kurtulunur. Üniversitemizdeki yerleşik Anabilim Dalları disiplini çerçevesinde “Adli Bilimler” adı altında toplanmalı, dosyanın konusuna göre seçilecek “bilirkişi” bu çerçevede ilintilendirilmeli ve buna göre yetkilendirme eşdeğerlilik standartları geliştirilmelidir. Verilen sertifikaların geçerlilik düzeyi saptanmalıdır. Adli Bilimler çerçevesinde “acil müdahale sistemi” ve prosedürü oluşturulmalı, bu konuda yapılanma sağlanmalıdır(18-20). Teknolojik uygunluk açısından rehberlik edecek dokümanlar hazırlanabilir. Adli Bilimler danışma konseyi kurulabilir. Bu sayede bilirkişilik mekanizması birbirine bağlı zincirler ile denetlenmeli, yetersiz kalınan noktalarda bu bilimsel danışma konseylerinin tavsiyeleri alınmalıdır(18-20). Bilirkişi yetiştirilmesi kadar yetişen elemanların sürdürülebilir eğitimi sağlanmalı, açılacak eğitim seminerleri ile sistemin dinamiği korunmalıdır.

IV) MUAYENE EDİLEN KİŞİYLE İLGİLİ OLANLAR:

Aracı koyma, rüşvet, irtikap yasaktır. Çözüm için uygun yetkili kuruma müracaat etmesi açısından yazarak ilgiliye bilgi verilebilir. Alkol tetkiki için kan vermektan, delil tespitine kolaylık göstermekten kaçınma hallerinde imza atmaktan veya yardımcı olmaktan kaçınıldığına dair tutanak ve bu durumun yaratacağı olumsuzluktan dolayı kişinin hak kaybına uğrayabileceğine dair tutanak mahkemeye sunulur. Bulaşıcı hastalık tedavisi, yaşamsal tehlikenin gerçekleşeceği durumlar için gereklilik durumu mahkemeye bildirilerek ilamla zorla tedavi hasta ile oryantasyon yeterliğini artırma suretiyle yani orantılılık ve elverişli olma kurallarıyla yapılır. Yasallık, makul kuşku, haklı görünme ve gecikmesinde tehlike bulunma, orantılılık, zarar vermeme, hekimlik kuralları çerçevesinde hizmet verilir. CMK m 45’de belirtilen tanıklıktan çekinme hallerinde sorulara cevap vermeme hakkı vardır. Bu durum suçluya yardım ve yataklık etme değildir.

V) BİLİRKİŞİYLE İLGİLİ OLANLAR:

1. Bilirkişinin uzmanlık alanı: Fazla detay genel değerlendirmeyi güçleştirirken, olguya dayalı değerlendirmeyi kolaylaştırır. Uzmanlık alanlarının birbirine karışması yetki sorununu gündemde tutar. Bilirkişinin yeterli eğitim ve öğretiminin olması açısından Üniversitelerin öncülüğünde çalışmalar akredite edilebilir(19). Her bilirkişi görevi esnasında karşılaştığı % 3-5 olguyu konsülte edecek tarzda düşünerek diğer meslektaşları ile durum değerlendirmelidir. Bilirkişi cinayet, terör gibi

toplumu ilgilendiren konularda olayı Üniversitede çok yönlü incelemeye olanak kılacak tarzda yardımcı olmalıdır. Yüksek Sağlık Şûra üyeleri içerisinde adli tıp uzmanı olmalıdır.

2. Koordinasyon eksikliği: Üç bilirkişinin bir araya gelip rapor yazması bazen birkaç süreyi alabilir.

3. İstek ile ihtiyaç uyumsuzluğu: Raporlarda mahkemenin istemi doğrultusunda karar vermede teknik aletin o kuruluşta olmaması istemin yerine getirilmesini geciktirir.

4. Özellikle aynı kurumda çalışan kişilerin yetki tartışması iş verimliliğini düşüren ve tükenmişliğe iten önemli nedenlerden olduğundan eğitim-öğretim, hastanın tedavisi, kurum denetlemeleri önemlidir.

5. Raporla ilgili: Rapor geçerliliği olan inandırıcı, oluşa uygun ve vakalara dayalı olmalıdır. Buna göre:

5.A) Tanımlama kriterlerinin özgün ve nesnel olması gerekir.

5.B) Uygulanan metot ve materyal: Sorulan soruya, sorunun içeriğine, ortama uygun metot kullanılması gerekir. Metodun uygulanmasına yarayan araçlarla ilgili sorunlar şöyle giderilebilir:

5.B.1. Araç standarta ve amaca uygun niteliktedir. Teknik şartnamesi, proformasını alınmıştır.

5.B.2. Araç kullanmasını bilen kişiye teslim edilmiştir..

5.B.3. Araç kullanımı sırasında üründe zaman aşımı, ara ürün temini sorunu açısından alım sırasında değerlendirmede bulunulmuştur. Araç hurdalığından kurtulmak için geri dönüşüm zinciri oluşturulmalı ve aracın çevre dostu olduğu yönünde değerlendirmeler yapılmıştır.

5.B.4. Araç hatalı kullanılmamıştır. Araç dokümanete edilmiş standarda göre çalıştırılmıştır.

5.B.5. Aracın kalibrasyonu yapılmıştır.

5.B.6. Aracın verdiği sonuçları iç ve dış kontrollerden geçirilmiştir.

5.B.7. Araçtan elde edilen sonucun öznel ve nesnel değerlendirmesi yapılarak rapor tanzim edilmiştir..

5.B.8. Kullanım sırasında karşılaşılabilecek acil durumlar ve aracın çevreye uygunluğu denetlenmiştir..

5.B.9. Araçtan etkin yararlanılması açısından küçük merkezler birleştirilmiştir. Belli konularda bu merkez ülke çapında danışmanlık verecek vasfı bulunmaktadır.

5.B.10. Bir merkezde ihtiyaç belirlemede objektif kriterler kullanılmıştır.

5.C. Bilirkişi raporuna takdiri delil olduğundan yeni rapor isteme kriterleri şunlardır:

5.C.1. İlk bilirkişi raporunun eksik olması, raporda çelişkiler bulunması, ikna edici nitelikte olmaması,

5.C.2. Bilirkişinin yeterli bilgi sahibi olmaması,

5.C.3. Raporun hatalı maddi olaylara dayanılarak hazırlanması,

5.C.4. Raporu esas teşkil eden maddi vakıaların, taraflarca öne sürülen yeni maddi olaylar nedeniyle değişmiş bulunması,

5.C.5. Bu konuya ilişkin olarak bir başka bilirkişinin daha fazla deneyime, bilgi ve araştırma olanağına sahip olması,

5.C.6. Raporu düzenleyen bilirkişinin tarafsızlığından kuşku duyularak ret olunması, hallerinden birinin gerçekleşmesi yeterlidir(19).

5D.Materyalle ilgili sorunların çözümü:

A)Miktarı yeterli olmalıdır.

B) Koruyucu madde kullanmalıdır.

C) Uygun bölgeden alınmalıdır.

D) Uygun zamanda gönderilmelidir.

E) Materyalin kırılması, bozulması, kaybolması yönünde önlem alınmalıdır.

F) Materyalin üzerindeki işaretleme ve tanımlama bilgilerinin yeterli olmalıdır.

G) İnceleme yapacak Kurumların rekabeti ve istemi yerine getirecek tarzda yapılandırılmaları için proje veya kredi ile maddi destek verilmelidir.

5.E. Danışman raporları: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yanı sıra akreditasyon gereği inceleme standartları geliştirilmeli. Ücretlendirme bilirkişi ücreti ile aynı olmalıdır. Bazı kurumlar mahkeme istemi dışındaki istekleri yerine getirmemektedir. Bu durumda da özellikle danışman raporu alan adliye çalışanını sıkıntıya sokmakta, adalet tecelli etmemektedir.

6. Bilirkişi raporu olayın tartışmasını yapılacak tarzda düzenlenmeli. Gerekli hallerde konsültasyon yapılmış olmalı. Olgunun değerlendirmesi mesleki gruplarda tartışma, kongrelerde sunum ve bazen dergilerde sunumla yapılmalıdır.

7. Bilirkişi ücreti günün koşullarına ve emeğe uygun olarak tayin edilmelidir. CMK m 72'ye göre bilirkişiye inceleme ve seyahat gideri ve çalışmasıyla orantılı uygun bir ücret ödenir. Bu konuda bir standart olmadığından, bilirkişi ücreti yargıç tarafından takdir ve tayin olunur.

8. Çapraz sorgu ve taraf danışmanı (Danışman raporları, alternatif raporlar): Kurumların, mahkeme işleyişinin sürecini değiştiren bir durum olduğundan aleniyet, yararlılık, otonomi ilkelerine göre çalışılmasında fayda vardır. Ön soruşturma safhasında olasılıklara göre rapor tanzimi ve değerlendirme suçun aslı unsurunun anlaşılmasını güçleştirme, delilleri karartma, faile yardım etme manasını taşıdığından bu konuda rapor isteyenlerden kastının bu olmadığı yönünde yazı alınmalıdır. Şiddet mağdurunun hukuki yeterliliği olması halinde olayın adli boyutunu kendi istemi yönünde değerlendireceği yönünde istem olduğunda memurun olayı adliyeye ihbar etmemesinden dolayı hakkında TCK m 280'e göre cezalandırılmaması gerekir. Hekim burada hasta sırrı ve onun yararına, otonomisine dikkat ederek, uluslar arası sözleşmelere göre de hizmet vermiştir.

9. Adli psikiyatrik olgularda hastanın tehlikeli olup olmadığı, kapatılması gerekip gerekmediği konuları yalnız psikiyatrik tanı değeri olan hastalar için değerlendirilebilir. Tanı, tedavi ve konsültasyon standartları geliştirilebilir. Hospitalizasyon gereksinimi homisid veya suisit riski yüksek olanlarda öncelikli ele alınmalıdır. Hastanın mahkemede doğruyu söyleyip söylemediği değil; yargılama sürecinde ceza sorumluluğu değerlendirilir(21). Yeniden travmatizasyonu engellemek için; direktif verici veya sorgulayıcı değil yüksüz, haklara öncelik veren güçlülüğün yanında olan empati ile yansız arasında dengeleyici, yargısız sorular aydınlatılmış onam çerçevesinde sorulur. Kişinin yaşadıklarını anlayan kültürün olduğunu hissettirerek davranılır. Hasta sorulara yanıt vermeyebilir. Hasta ara isteyebilir. Zaman kısıtlılığı yoktur. Duygusal tepkilerden aktarım mağdurun görüşmeciye yönelik tepki iken tersi karşı aktarımdır. Aktarımda hasta görüşmeciye yargıç, savcı, otoriter biri olarak algılsa güven sorunu açığa çıkar. Karşıaktarımda ise görüşmeci konuya kayıtsız, içe kapanıcı, savunmacı olabilir. Vekaleten travmatizasyon ile hayal kırıklığı, çaresizlik, umutsuzluk, aşırı özdeşim duyulabilir. Bazen de görüşmeci büyüklük duygularına kapılır. Kızgınlık, tiksinti, anksiyete, aşağılama duyguları yaşanabilir. Çözüm açısından tedaviden ziyade olayın nasıl olduğunu anlamaya yönelik çalışılır(22).

10. Çoklu disiplin çalışması gerektiren hallerde Disiplinlerarası Çalışma Kurulu'nun değerlendirmeleri sorunların giderilmesinde rehber olabilir. Olgunun durum analizi disiplinlerarası ve bütünsel çalışmalarla anlaşılır. Eşgüdüm kurulu koordinasyonu da sağlayacaktır.

11. Geçerli ve güvenilir, sanatsal estetiği olan bilgiye erişim kolay, akılda kalan, hızlı, ihtiyacı karşılamaya uygun, sonuç veren nitelikte olmalıdır.

12. Merkezi planlama entegrasyona, eşgüdümüne, lojistik ve alt yapıya uygun misyon ve vizyona uygun nitelikte yapılmalıdır.

13. Enstitüler merkezi planlamada öncelikle yer alabilir.

DÜZELTME VE ÖNLEME ÇALIŞMASI: ...günü ...odadan su aktığı görülerek ilgili birimler haberdar edilerek öncelikle patlayan kalorifer borusundan su akması önlendi. Bu sırada çıkan sıcak suyun durdurulması sırasında personelin elinin yanmaması için kalorifer merkezinden sıcak su akışı kesildi. Akreditasyon gereği iş yerinde meydana gelen kazalarla ilgili yapılanların yazılmasının yanı sıra alınacak önlemlerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Kalorifer borusunun neresinden patladığı ile ilgili durum değerlendirilmesi olay yerinde yapıldı. Borunun dış açılan bağlantı yerinden patladığı görüldü. Borunun bu zayıf yerinin patlamasının sebepleri düşünüldü. İş akış şemasına göre nedensellik bağı araştırıldı. Olayın sabah mesai başında olması ve o esnada temizlik şirketinde çalışan camcı personelin bulunduğu görülerek inceleme derinleştirildi. Temizlik için yukarı çıkarken aşağıda bulunan kalorifer borusuna bastığı anlaşıldı.

Buna göre; düzeltme ve önleme çalışma gereği düşünüldü. İş güvenliği açısından çalışana taşınabilir, hafif sandalye, merdiven veya basamak temininin uygun olacağı anlaşıldı. Personelin boruya basmadan yukarı çıkmaları konusunda eğitim verilerek uygulamanın sağlanması ve her kaza sonrası analiz yapılarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önlem ve düzeltme çalışmalarının yapılmasının uygun olacağı düşünüldü.

KAYNAKLAR

1. Bilge Y. Adli Bilimler Sözlüğü, Üçbilek Matbaası, s 46, 66, Ankara, 2002.

2. Bilge Y, Kaygılı insanların sağlıklarıyla ilgili eğitim-öğretim alanındaki sorunları ve çözümleri. Ümit Ofset Matbaacılık, s 61-86, Ankara, 2008.
3. Önder A. Olay yeri inceleme ve kimlik tespit işlemlerine ilişkin hukuki düzenlemeler. Kriminal Polis laboratuvarları Dairesi Başkanlığı s. 259-260, Yayını yayın no: 14, Ankara, 2006.
4. Kızırlarlan H, Vücutun muayenesi ve örnek alma, Çetin Ajans, Ankara, 1997.
5. Bilge Y. Adli tıp, Üçbilek Matbaası 19, 55,89, 83-91, Ankara, 2008.
6. Deryal Y. Türk hukukunda bilirkişilik ve bilirkişilik raporu örnekleri. S 5, 10-14, 33-47, 65-69, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.
7. Sözen S, Algan B, İyi yönetim. S 20-25, İç İşleri Bakanlığı, Ankara, 2009.
8. Dolu O. Bir fırsat olarak suç. Suçun durumsal belirleyicileri, suç fırsatları ve rutin faaliyetler teorisi. Kriminoloji ½: 63-91, 2009.
9. Erol H. Adli yargı ilk derece mahkemelerinde ceza yargılaması ve uygulaması. Yayın Matbaacılık ve Ticaret İşletmesi, s 113, 247, 308-310, 1014-1028, 1459-1476, Ankara, 2006.
10. Koç C. Kolluğun (Jandarma ve Polisin) adli görevleri. S 194, Kartal yayınevi, Ankara, 2002.
11. Çağlayan R. İdari yargıda kanun yolları, s. 148-156, Seçkin Ankara, 2002.
12. Yeşilbursa D. Yargılama sürecinde adli psikiyatrik değerlendirme. 3P Dergisi 10(Ek 2)5-10, 2002.
13. Polat O, Tıbbi uygulama hataları. S 258-276, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
14. Williams C. Expert evidence in cases of child abuse. Arch Dis Child 68: 712-714, 1993.
15. Moffat R. A renaissance in forensic medicine in 2000. Clinical Forensic Medicine (2000) 7, 121-122.
16. [Recupero PR](#). Clinical practice guidelines as learned treatises: understanding their use as evidence in the courtroom. [J Am Acad Psychiatry Law](#). 2008;36(3):290-301.
17. Balcı Y. Adli tıp hizmet modeli ve insan gücü planlaması. Adli Tıp Uzmanları Derneği. s. 102, Adana, 2007.
18. Hancı İH, Türkiye Türkiye Adli Tıp akademisi, Adli Bilimler Dergisi 9/1: 69-72, 2009.
19. http://www.ankahukuk.com/index.php?option=com_content&view=article&catid=15:hukuki-makaleler&id=90:bilirki-raporunun-deerlendirilmesi-bilirkiinin-hak-ve-goerevleri-le-sorunlar-ve-oeneriler&Itemid=126 (ET:18.09.2009).
20. Bakırcı AE, Türk adli sisteminde bilirkişilik uygulamaları, sorunları ile yakın ve uzak dönem için çözüm önerileri ve adli bilimler enstitüsü. II. Mühendislik Bilimleri Genç Araştırmacılar Kongresi s704-708, 17-19, Kasım 2005.
21. Türkcan S. Adli psikiyatride etik sorunlar. 3P Dergisi 10(Ek 2):33-42,2002.

22. Şahin D, Fincancı ŞK, İstanbul protokolü'nün işkenceyi önlemede olası katkıları. 3P Dergisi 10(Ek 2):49-53,2002.