



Original article

İş Kazalarının Hukuki Sonuçları Legal Consequences of Work Accidents

Ecehan Kazancı Yabanova ^{a,*} & Mustafa Öztürk^a

^aDepartment of Labor Economics and Industrial Relations, Institute of Social Sciences, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey

Özet

Çalışanlar iş ortamlarında çeşitli risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu risklerin başında ise iş kazaları gelmektedir. Bu noktada çalışanların sağlığının ve güvenliğinin sağlanması ayrıca iş kazalarına karşı korunmaları işverenlerin en temel sorumluluklarının başında yer alır. İş kazaları işçiler ve işverenler üzerinde olumsuz sonuçlar doğuran bir durumdur. Özellikle işçiler açısından geri dönüşü olmayan ağır sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle iş kazasına uğrayan işçinin hukuki açıdan güvence altına alınması kanunen zorunlu kılınmıştır.

Bu çalışmanın amacı, iş kazalarının hukuki sonuçlarını sosyal güvenlik hukuku ve tazminatlar açısından iki ayrı boyutta ortaya koymaktır. Çalışmada iş kazaları ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konulmuş ve iş kazalarının hukuki sonuç ve yaptırımları kanunlar çerçevesinde ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası.

Abstract

Employees face various risks in their work environment. Work accidents are at the top of these risks. In this case, it is one of the most basic responsibilities of employers that ensure the health and safety of employees and protecting against work accidents. Work accidents have negative consequences for employees and employers. Especially for the workers, it brings with it heavy consequences which can not be returned. For his reason, it is obligatory to ensure the legal protection of the employees who has suffered a work accident.

The aim of this study is to reveal the legal consequences of work accidents in two dimensions in terms of social security law and compensation. In this study, Literature related to work accidents has been researched and legal consequences and sanctions of work accidents are covered in the context of the laws.

Keywords: Work Health, Work Security, Work Accide.

Received: 14 January 2020 * **Accepted:** 09 February 2020 * **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2019.229.1>

* Corresponding author:

Ecehan Kazancı Yabanova, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Institute of Social Sciences, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey.
Email: ecehankazanci@gmail.com

GİRİŞ

Çalışanların sağlığının ve güvenliğinin sağlanması iş ilişkilerinin temelinde yatan sorumlulukların başında gelmektedir. İş ilişkisi kurulurken işçiler iş görme edimini yerine getirmeyi, işverenlerde de ücret ödeme ve çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruma konusunda borç altına girmeyi taahhüt etmektedirler. Fakat burada önemli olan nokta çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve tehlikelere karşı çalışanların güvence altına alınmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği günümüzde işverenler ve işçiler açısından dikkat edilmesi gereken konuların başında gelmektedir. İşletme içerisinde tüm yerler ve aşamalar çalışanlar açısından risk teşkil etmektedir. İşçiler işyerlerine adım attıkları her an iş kazası ile karşı karşıya kalabilmektedir. Dolayısıyla iş kazası işçiler ve işverenler açısından öncelikli korunması ve kaçınılması gereken bir unsurdur.

İş kazaları gerek işçiler gerekse de işverenler açısından istenmeyen bir olgudur. Özellikle işçiler açısından ağır sonuçlar doğurmakta hatta ölüm gibi geri dönüşü olmayan netice ile sonuçlanmaktadır. Bu noktada iş kazası ile karşı karşıya kalan işçilerin hukuki açıdan güvence altına alınması gerekmektedir. İş kazalarının hukuki sonuçları sosyal güvenlik hukuku açısından ve tazminatlar açısından farklı şekilde neticelenmektedir.

Çalışmada ilk olarak sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazalarının sonuçları sağlık ve parasal yardımlar şeklinde ikiye ayrılarak açıklanmaktadır. İşçi ve/veya hak sahiplerinin işverenlere yönelik açacakları tazminatlara da çalışmada yer verilerek iş kazalarının hukuki boyutu açıklanmaya çalışılmıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Sağlık insanlar için en önemli niteliktir. Bu yüzden de bütün hayatımız boyunca üzerinde durulması, geliştirilmesi ve bozulmasını önlemek amacıyla her türlü önlemi almak konusunda çabalar sarf edilmektedir (Akbulut, 1986:3).

İnsan hayatının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Dolayısıyla iş yerlerinde bireylerin sağlıklı bir işleyiş içerisinde olmaları öncelikle birey sonrasında da iş yeri açısından önemli bir unsurdur. Bu noktada da işyerlerinde işçilerinin sağlığını ve güvenliğini korumak ve geliştirmek işletmeler açısından insani bir sorumluluk teşkil etmektedir.

İş sağlığı veya bir diğer deyişle işçi sağlığını alanyazında pek çok tanımlaması yapılmaktadır. Genel bir tanıma göre iş sağlığı; “işçinin çalışma şartlarından ve iş yerinde kullanılan araç, gereçlerden kaynaklanabilecek tehlikelerin asgari düzeye çekildiği, sağlıklı bir iş ortamı” şekline tanımlanmaktadır (Işık, 2007:275-288). Bir diğer tanımda ise, “iş yerinde işçinin işe başlamadan önceki sağlık durumunu korumayı, bu nedenle de işçinin sağlığının bozulmaması için gerekli koşulların sağlanması” dır (Özen, 2015:216).

İş güvenliği kavramı ise, “işçinin işin görülmesi esnasında karşılaşılabileceği tehlikelerden zarar görmesini önlemek amacıyla gerekli hukuki ve teknik önlemlerin alınması” şeklinde tanımlanmaktadır (Kılıç, 2006:14). İş güvenliğinin kapsamı incelendiğinde çalışma koşullarının yasalara göre düzenlenmesi, tıbbi ve teknik önlemlerle çalışanların koruma altına alınması, işyerlerinde tehlike oluşturabilecek unsurların ortadan kaldırılması ve sistemli bir şekilde bu uygulamaların organize edilmesi gerekmektedir (Bacak 2002:10).

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ulusal düzenlemeler uzun yıllar boyunca “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” ile düzenlenmekte iken 2012 yılında 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çıkarılmıştır. Çıkarılan kanunda ise iş sağlığı ve iş güvenliği tanımlamalarına yer verilmemektedir.

GENEL ANLAMDA KAZA KAVRAMI

Sözlükteki anlamı ile kaza “can ya da mal kaybına veya zararına sebep olan kötü olay” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2011:1254). Hukuksal boyutta kaza kavramı ise, “ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın meydana gelmesi sonucunu doğuran bütün sebepler” olarak tanımlanabilmektedir (Güzel vd., 2007:290).

Geniş anlamda kaza kavramı, vücut bütünlüğünün ihlalinin yanı sıra mala yönelik zararları da kapsamına almaktadır. Dar anlamda ise, sadece vücut bütünlüğünün ihlali ile ölüm halleri kapsam içerisinde değerlendirilmektedir (Eren, 1994:6).

KAZA KAVRAMININ UNSURLARI

Dıştan Gelen Bir Olay

Kaza kavramının unsurlarından biri meydana gelen kazanın dış etmenler tarafından ortaya çıkmasıdır. Dolayısıyla kişinin kendisinde daha önceden var olan bir rahatsızlığından ötürü vücudundan oluşan zararlar kaza sonucu oluşmuş sayılmamaktadır. Burada önemli olan nokta, kişinin vücudunda var olan bir zarar ile dışarıdan gelen bir olay neticesinde ortaya çıkan zararın tespitinin doğru yapılması gerekmektedir (Akın, 2001:21).

İstenilmeyen Bir Olay

Kaza kavramından bahsedilmek için bireyin kendi isteği dışında yani kasti bir olay olmadan bir olayın gerçekleşmesi gerekmektedir. Kazaya uğrayan kişinin kazayı dolayısıyla da ortaya çıkan sonucu istememiş olması önem arz etmektedir (Eren, 1994:10).

Genel anlamda bir kazanın meydana gelebilmesi için temel unsur istenilmeyen bir olayın varlığıdır. Fakat bu durum iş kazası olarak nitelendirilmenin bir koşulu değildir. Bu nedenle, bir işyerinde sigortalı olarak çalışan kişinin kasti veya bağışlanamaz kusuru nedeniyle oluşan kazalar da iş kazası olarak değerlendirilmekte ve buna göre hukuki sonuçları doğmaktadır (Güzel ve Okur, 2010:177).

Ani Olay

Kaza durumunu ortaya çıkaran ve zarar oluşturan olayın aniden veya çok kısa bir süre içerisinde oluşması gerekir (Uluslan, 1990:72). Kaza olayının önceliği arasında sigortalı çalışanın beden ve ruh sağlığında zarara uğramasına yol açan ani ve şiddetli bir kazanın varlığıdır. Çünkü ani ve şiddetli olmayan olaylardan kaçınmak mümkün olabilmektedir (Cuhruk vd., 1977:225).

Vücut Bütünlüğünün İhlali veya Ölüm

Ortaya çıkan kaza ile kişinin vücut bütünlüğünün ihlali veya ölümü meydana gelen zararı ifade etmektedir. Vücut bütünlüğünün ihlalinden anlaşılması gereken durum kanun kapsamında ifade edilmemektedir. Fakat öğretilerde bu kavram kapsamına, vücutta meydana gelen fizyolojik değişiklikler, bir uzun kırılması, kopması, işitme duyusu gibi bir duyunun azalması veya kaybı gibi zararlar girmektedir. Bunların yanında duyulan korku neticesinde oluşan kalp hastalığı, erken ve sağlıklı doğum, sinir bozukluğu gibi durumlar da kapsam içerisine girmektedir (Tekinay vd., 1993:603).

İllyet (Nedensellik) Bağı

Genel bir ifadeyle, iki olay arasından sebep-sonuç ilişkisinin varlığı durumu illyet (nedensellik) halini ortaya koymaktadır. Kaza sonucunda meydana gelen zararın hukuka aykırı bir eylem neticesinde gerçekleşip gerçekleşmediği aynı zamanda hangi sonuçlardan dolayı tazminat istenebileceği sorunlarının çözümünde olay ile meydana gelen zarar arasındaki illyet bağı önemli bir rol oynamaktadır (Tekinay vd., 1993:567).

İŞ KAZASI KAVRAMI

İş kazaları iş sağlığı ve güvenliğinin en temel yansımasıdır. İşletmeler tarafından alınan güvenlik önlemlerinin yetersiz kalması, çalışanların uymak zorunda oldukları güvenlik önlemleri ve talimatlara uygun davranışlar dergilememeri ve daha bir çok alt sebep iş kazalarının oluşmasına neden olmaktadır. Çalışan için yarattığı fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyolojik olumsuzlukların yanında ve işveren açısından da ekonomik, hukuki ve maddi olumsuzluklar doğurmaktadır. Bu nedenle iş kazaları planlı eylemlerle mücadele edilmesi gereken son derece önemli bir konudur.

İş sağlığı ve güvenliğinin bir sorun olarak gündeme gelmesinin en önemli nedenlerinden biri elbette ki iş kazalarıdır (Çelik, 2007:167-168). İş kazaları tüm dünyada ve ülkemizde de her dönemde önemini korumaktadır. İşverenlerin işin gerektirdiği güvenlik önlemlerini almamaları, insan sağlığına gereken önemi göstermemeleri ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmaması iş kazalarının nedenleri arasında gösterilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine gereken önemin gösterilmemesinin neticesinde işçiler kimi zaman yaralanma kimi zaman ise geri dönüşü olmayan can kayıplarıyla karşı karşıya kalınmaktadır (Kaya, 2014:332).

Yapılan bir tanımlamaya göre iş kazası; “emniyetsiz hareket ve şartlardan doğan, çalışanların can güvenliğini tehlikeye sokan, çoğu zaman yalanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan, önceden planlanmamış olaylar” olarak ifade edilmektedir (Ceylan, 2011:19).

İş kazası kavramı bir diğer tanıma göre; “işçinin, işyeri alanı içerisinde, işyeri dışında veya işverenin işyeri dışındaki bir işinde meydana gelen ve işçiye zarar veren olay” dır. İş kazası sonucunda işçinin yalnızca bedensel bir zarar görmesinin dışında bu kazalara bağlı olarak oluşan ruhsal rahatsızlıklarda yer almaktadır (Yücesoy ve Demir 2011:45).

İş kazası ile ilgili ülkemizde 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ve 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” nda farklı tanımlamalara gidilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre iş kazası; “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hale getiren olay” şeklinde tanımlanmaktadır (İSGK m.3/1-g). İş kazası konusunda 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu” nun 11.maddesi ile 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” nun 13.maddesi arasında ihtiva edilen konular ve bağımsız çalışanlarında kapsama alınması dışında fark bulunmamaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2010:247).

5510 sayılı Kanununun 13.maddesine göre iş kazası;

- “Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada”,
- “İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle”,
- “Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda”,
- “Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda”,
- “Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenengelli ya da ruhen özüre uğratan olayların” gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (SSGSSK m.13/1).

Görüldüğü üzere iş kazası açısından 5510 sayılı ve 6331 kanunlarda tanımlamalara yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’ nda ise iş kazası tanımlamasına yer verilmemektedir. Bu doğrultuda bireysel iş hukukunda işverenin işçiyi sağlık ve güvenlik yönünden gözetme borcunun olduğu belirtilmektedir. 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” nda da işverenlerin ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, iyileştirilmesi ve sorumluluk alınması konusunda her türlü yükümlü olduğu açıkça yer almaktadır.

İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmesine dayalı olarak işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkileri karşılıklı bir takım borç ve sorumluluklar doğurmaktadır. Çalışanlar işverenlerine karşı sadakat borcunu yerine getirirken, işverenler de çalışanlarını koruma ve gözetme borcunu yerine getirmekten sorumludur (Süzek, 2012:346). Gözetme borcu, işverenlerin emir ve talimat altındaki çalışanlarının beden tamlığının ihlali sonucunu ortaya çıkaracak tehlikelere karşı korunması amacıyla bir takım tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir (Kaplan, 2003:138). Tüm bu hususlar “Borçlar Kanunu” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” içerisinde düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu’nun 332. Maddesine göre “işveren, işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri almak ve işçilere sağlığa uygun çalışma yeri sağlamak zorundadır” (BK m.332).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlerin genel yükümlülükleri altında işçilerin koruma ve gözetme borcu kapsamında bir takım düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre (İSGK m.4);

- “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede”;
- “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar”.
- “İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar”.
- “Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır”.
- “Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır”.
- “Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır”.

Kanun kapsamında işçi veya işveren tarafından herhangi birinin iş sözleşmesi kapsamında doğan borç veya sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda hukuki bir takım sonuçların ortaya çıkması kaçınılmazdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gereken önlemlerin alınması işverenlerin hukuki sorumluluğudur. Bu uygulamaları temel amacı çalışanların fiziki ve ruhsal olarak güvenli bir çalışmalarını sağlamaktır. Tüm bu önlemlerin alınması neticesinde çalışanlar mesleki tehlikelerden uzak, fiziki ve ruhsal anlamda sağlıklı bir gelişme gösterebilirler (Alpar, 2003:2).

İşverenlerin hukuki sorumluluğunda olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu aynı zamanda anayasal bir borçtur. Yaşama hakkı Anayasanın 17.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yaşama hakkı kapsamında değerlendirilen uygulamalardır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu çeşitli maddelerle düzenleme altına alınmıştır.

İşçi ve işveren arasında oluşturulan iş sözleşmesi bu borcun temel dayanağını oluşturmaktadır (Kabakçı, 2009:255).

İŞ KAZALARININ HUKUKİ SONUÇLARI

İş kazası gerek işçi gerekse de işletmeler açısından istenilmeyen ve kaçınılması gereken bir durumdur. Kaza olgusunun ortaya çıkmaması için işletmelerin ve işçilerin dikkat etmesi gereken sorumluluklar söz konusudur. Burada asıl sorumluluk işverenlere düşmektedir. İşverenlerin başlıca görevi işçiyi koruma ve gözetmek olmakla birlikte işçilere de alınan tedbir ve önlemlere dikkat etmek düşmektedir. İş kazalarının kaçınılmaz olduğu ve gerçekleştiği noktalarda bazı hukuki sorumluluklar doğmaktadır. Bunlar Sosyal Sigorta Yardımları olmakla birlikte işçi ve hak sahibi olan yakınlarının açabilecekleri maddi ve manevi tazminat davaları da ortaya çıkmaktadır.

Sosyal Sigorta Yardımları

İş kazası sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kazaya maruz kalan kişiye çeşitli yardımlar yapılmaktadır. Burada söz konusu kaza sonucunda mağdur durumda kalan kişinin içinde bulunduğu durumu hafifletmek esas alınmaktadır. Burada önemli olan nokta kurum tarafından gerçekleştirilecek yardımlardan yararlanabilmek için kişinin sigortalı çalışan olması gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yapmış olduğu bu yardımlar sağlık yardımları ve parasal yardımlar olarak gerçekleştirilmektedir.

İş Kazasının İşverene veya Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 14.maddesinde iş kazalarının kayıt ve bildirim yükümlülüğü konusunda düzenleme getirmektedir. Bu doğrultuda işveren, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması, ortaya çıkan kazaların nedenlerinin tespit edilmesi ve önlenmesi doğrultusunda çalışmalar yapmakla yükümlüdür (Kılış, 2013:28). Buna göre işveren (İSGK m.14);

- “Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler”.
- “İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler”.

- “İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içerisinde; sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekir”.
- “Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir”.

Sağlık Yardımları

İş kazası sonucunda zarar gören sigortalının kaza sonrasındaki mağduriyetinin giderilmesi ve maddi yararların sağlanmasında en önemli kurum Sosyal Güvenlik Kurumu’dur. Kurum tarafından sağlanan ve önemli parasal değeri olan sağlık yardımları bu noktada önem arz etmektedir (Şahbaz, 2008:134).

Genel Sağlık Sigortası kapsamında sigortalı olan kişinin iş kazası geçirmesi sonucunda ortaya çıkan sağlık masrafları Sosyal Güvenlik Kurumunca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri ile giderilmekte ve bu doğrultuda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 63.maddesinde düzenlemelere yer verilmektedir (Topaloğlu ve Çınkı, 2014:141). Buna göre;

- “Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri”,
- “Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler” (SSGSSK m.63).

İş kazası sonucunda sigortalıya kurumca sağlanan sağlık yardımlarından bir diğeri de yurt dışı tedavileridir. Bu tedavilerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak 5510 sayılı yasanın 66.maddesinde düzenleme yer almaktadır. Buna göre (SSGSSK m.66);

- “63.maddede sayılan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmet sunucularından sağlanması esastır”.
- “60.maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak geçici görevle yurt dışına gönderilenlere, acil hallerde”,

- “60.maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere”,
- “Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır”.

Parasal Yardımlar

İş kazaları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda kısa vadeli sigorta kolları içerisinde yer almaktadır. Sigortalı işçinin geçirdiği iş kazası nedeniyle meydana gelen mağduriyetini ortadan kaldırmak amacıyla gerçekleştirilen parasal yardımların temel dayanağı işçinin sigortalı olması durumudur. Diğer sigorta kollarının aksine iş kazası sigortasında söz konusu parasal yardımlardan yararlanabilmek için de işçinin belirli bir süre prim ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Karşılaşmış olduğu risk nedeniyle çalışamayacak duruma gelen sigortalı işçiye hekim raporu ile kanıtlanması durumunda çalışmadığı her gün için parasal yardım yapılmaktadır. Burada kuşkusuz en önemli durumlardan biri çalışan işçinin sigortalı olmasıdır (Korkusuz ve Uğur, 2010:256).

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

İş kazası neticesinde geçici bir süre çalışamayacak duruma gelen sigortalı işçiye doktor raporuyla kanıtlanması neticesinde çalışmadığı günler için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan parasal yardıma “geçici iş göremezlik ödeneği” denilmektedir. Sigortalı işçinin bu yardımdan yararlanabilmesi için belirli bir dönem prim ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. İşe yeni başlamış sigortalı işçi bile iş kazası geçirmesi durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmektedir. İş kazası sonucunda geçici iş göremezlik ödeneğinin alınabilmesinin doğduğu tarih ise kazanın meydana geldiği tarihtir (Güzel vd., 2007:315-316).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre; “Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınması şartıyla iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir” (SSGSS m.18).

Sigortalı işçinin iş kazası sonucunda tahsis edilen geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı ise, sigortalı işçinin 17.madde doğrultusunda hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde günlük kazancının üçte ikisi şeklinde hesaplanmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2010:257).

Sürekli İş Göremezlik Geliri

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasına göre iş kazası sonucunda mağdur durumda kalan sigortalı işçinin zararını ortadan kaldırmak amacıyla Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında yapılan parasal yardımlardan biri de sürekli iş göremezlik geliridir. Kanunu'nun 19.madesine göre; "İş 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 sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmaktadır" (Günay, 2008:433).

Sigortalı işçinin sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanabilmesi için iş kazasına maruz kaldığı anda yerine getirmekte olduğu mesleğindeki kazanma gücünü yitirmesi gerekmektedir. Sürekli iş göremezlik geliri sigortalı işçinin iyileşeceği tarihe kadar devam etmekte eğer iyileşme söz konusu olmazsa ömür boyu geliri almaya devam etmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2010:259).

Sigortalı işçiye bağlanacak olan sürekli iş göremezlik gelirin hesaplanmasında iş kazası sonucunda meslekte kazanma gücünün tamamen ya da kısmen yitirilmiş olması esas alınmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye bağlanan sürekli iş göremezlik geliri yıllık kazancın %70'inin iş göremezlik miktarıyla orantılı kısmından oluşmaktadır (Yılmaz, 2005:10).

Sürekli tam iş göremezlik durumu ortaya çıktığında sigortalı işçiye bağlanan gelir yıllık kazancının %70'ine eşittir. Bunun yanı sıra ortaya çıkan rakama sosyal yardım zammı da eklenmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2010:259). "Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır (SSGSSK m.19/f.3)".

Sigortalı işçiye sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı işçi her zaman iş göremezlik oranında artış olduğunu veya başka bir kişinin bakımına muhtaç olduğunu ileri sürebilir ve bu doğrultuda gelirinde değişiklik yapılması talebinde bulunabilmektedir. Aynı zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı işçiyi her zaman kontrol muayenesine tabi tutabilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:281).

Hak Sahiplerine Yapılacak Parasal Yardımlar

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalı işçiye iş kazası sonucunda yapılan parasal yardımlar işçinin yaşadığı sürece devam etmektedir. Fakat iş kazası sonucunda sigortalı işçinin ölmesi halinde bu yardımlar kişinin mirasçılık durumuna ve kanunda belirtilen usul ve esaslar doğrultusunda ailesine yapılmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2010:260).

a. Ölüm Geliri

Ölüm geliri kısaca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yahut sürekli iş göremezlik geliri aldığı sırada sigortalı işçinin ölmesi halinde hak sahiplerine yapılmakta olan parasal ödemeye denilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008:307). Buradaki hak sahipliği, sigortalı işçinin veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olan kişilerin ölmesi durumunda gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, anne ve babasını kapsamına almaktadır (Hançer, 2009:297).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 20.maddesine göre (SSGSSK m.20);

- “İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, 17.madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının % 70'i, 55. maddenin ikinci fıkrasına göre güncellenerek 34.madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanır”.
- “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34.madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır”.
- “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34.madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır”.

İş kazası neticesinde ölen yahut sürekli iş göremezlik ödeneği aldığı sırada ölen sigortalı işçinin hak sahiplerinin ölüm geliri alabilmesi için ödenmesi gereken bir prim şartı bulunmamaktadır. Ölüm geliri hesaplanırken sigortalı işçi ölmemiş ve tam süreli iş göremez hale gelmiş gibi bir hesaplama yapılmakta ve hak sahiplerine paylaşırma yapılmaktadır (Şakar, 2011:234).

İster kadın ister erkek olsun ölen sigortalının dul eşine eğer başka bir hak sahibi olan çocukları yok ise 5510 sayılı yasa yahut yabancı bir ülkenin yasaları kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı sonucunda gelir veya aylık bağlanmamış olmaması şartıyla ölen sigortalı çalışanın yıllık kazancının %70'inin %75'i oranında aylık gelir bağlanmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2010:260).

Hak sahiplerinin bir diğeri de ölen sigortalının yasal çocuklarıdır. Yaşları ne olursa olsun ölen sigortalının malul çocuklarının her birine sigortalı ölen kişinin yıllık kazancının %70'inin %25'i oranında aylık gelir bağlanmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2010:260). Söz konusu bağlanan aylık gelirin de kural olarak belirli bir sınırlı süresi vardır. Malul çocuklara bağlanan aylık gelir çocuğun 18 yaşını doldurması, lise ve dengi öğrenim hayatına devam etmesi halinde ise 20 yaşını doldurması,

yükseköğrenim eğitiminde ise 25 yaşını doldurmasına kadar devam etmektedir. Ayrıca çocukların kız ve erkek olması arasında bu durum da bir fark bulunmamaktadır (Caniklioğlu, 2007:75).

5510 sayılı yasanın 34.maddesine göre; “Hak sahibi 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 oranında gelir bağlanmaktadır” (SSGSSK m.34/c).

Sigortalı kişinin iş kazası sonucunda ölmesi halinde aylık gelire hak sahipleri arasında ana ve baba da yer almaktadır. Sigortalının ana ve babası aylık gelire hak kazanabilmesi için ölüm tarihinde eş ve çocuklardan artan bir payın olması gerekmektedir. 5510 sayılı yasanın 34.maddesine göre; “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 aylık bağlanır” (SSGSSK m.34/d).

b. Cenaze Yardımı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 37.maddesine göre (SSGSSK m.37);

- “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir”.
- “Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir”.
- “Cenaze ödeneğinin üçüncü fıkrada sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, üçüncü fıkrada belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir”.

c. Evlenme Ödeneği

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasınının 37.maddesinde iş kazası sonucu veya sürekli iş göremezlik ödeneği aldığı sırada ölen sigortalının ölüm geliri alan hak sahibi kız çocuklarının evlenmesi halinde parasal yardım yapılmaktadır. Buna göre (SSGSSK m.37);

- “Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin 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 60.maddenin 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 34.maddeye göre yeniden belirlenir”.

TAZMİNAT DAVALARI

İş kazası sonucunda sigortalının mağduriyetinin ortadan kaldırılmasında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun önemli bir rolü vardır. Fakat kurumun gerek sağlık gerekse de parasal yardımlarla yapmış olduğu yardımlar işçilerin mağduriyetinin tamamını ortadan kaldırmamaktadır. Sigortalı bir çalışan olarak böyle bir olumsuz durum ile karşı karşıya kalan işçilerin veya hak sahiplerinin işverenlerden maddi ve manevi tazminat isteme hakları söz konusudur. İş kazası sonucunda ortaya çıkan zararın giderilmesinde Sosyal Güvenlik tarafından karşılanmayan kısım için işverene maddi ve manevi tazminat davası açılabilir (Akın, 2001:85).

İşverenin işyerinde işçiyi gözetme borcu ve gerekli tedbirleri alması sorumluluğu nasıl olması gerekiyor ise, borçlarını yerine getirmemesi neticesinde işçinin iş kazasına uğraması neticesinde meydana gelen zararın giderilmesinde de sorumlu olduğu kabul edilmektedir. Burada sorumluluk türünün kusurlu sorumluluk mu yoksa kusursuz sorumluluğa mı girdiği olduğu önem arz etmektedir (Şahbaz, 2010:12).

Kusursuz Sorumluluk

Kusursuz sorumluluk temel olarak zarara sebebiyet verme düşüncesine dayanmaktadır. Kusursuz sorumluluğun meydana gelebilmesi için olay ile zarar arasında sebep-sonuç ilişkisinin varlığının olması gerekmektedir. Yani sorumluluğun kurulabilmesi için olay ve zarar arasında uygun illiyet bağının oluşması yeterli olmaktadır (Eren, 2014:460).

Kusursuz sorumluluk, sorumluluk hukukunda toplumsal düşüncenin bir ürünü olarak meydana gelmiştir. Zira kusur sorumluluğunda, herhangi bir kusurun sonucu olmayan zarara işçi katlanmak zorunda kalmaktadır. Bu yüzden de toplumun mağdur duruma düşen işçiyi koruması ve bu kişinin maruz kaldığı zarara tek başına katlanmasına izin vermemektedir. Günümüzde sosyal ve ekonomik açıdan zorunlu olan aynı zamanda tehlike unsuru yaratan tesislerin varlığı söz konusudur. İşverenler faaliyetleri gereği tehlike yaratan unsurlara her türlü özeni göstermiş olsalar bile kaçınılmazlık durumu ortaya

çıkılmaktadır. Burada kusurları bulunmasa dahi ortaya çıkan zararlardan işverenlerin sorumlu olmaları kusursuz sorumluluk anlayışının zeminini oluşturmaktadır (Akın, 2001:85- 86).

Kusurlu Sorumluluk

Kusura dayanan sorumluluk görüşüne göre; “işverenin işçiyi gözetme borcu konusundaki kusurlu davranışı, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, gereken iş güvenliği önlemlerini almaması” durumunda ortaya çıkmaktadır (Akın, 2001:88).

İşverenlerin kusurlu sorumluluğunun temelinde Borçlar Kanunu’nda yer alan temel sorumluluk görüşü yer almaktadır. Buna göre; “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur” (BK m.332).

İşverenin kusur sorumluluğunun görünüşü doğrultusunda bu sorumluluğun oluşabilmesi için hukuka aykırı bir hareket, borca aykırılık veya haksız fiil unsurlarının meydana gelmesi gerekmektedir. İşverenin kasta veya ihmale dayalı davranması ve gerekli tedbirleri almaması neticesinde meydana gelen iş kazalarından sorumlu tutulmaktadır (Şahbaz, 2008:65).

Genel hükümlerin getirdiği sorumluluk kusur sorumluluğudur. İş kazasına uğrayan işçi işverenin kusurunu kanıtlamak zorunda değildir. Fakat işveren oluşan iş kazası sonucunda ortaya çıkan zarara kusuru nedeniyle sebebiyet vermediğini yani kusursuz durumda olduğunu kanıtlamak zorundadır (Özkanlı, 2015:59). İşverenin sorumluluğun kusura dayalı bir sorumluluk olduğu görüşünün amacı her durumda işvereni sorumlu tutarak tüm mali külfeti işverene yüklemek değildir. Fakat kusur sorumluluğuna dayanarak işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almasını sağlamasında bir yaptırım aracı olarak kullanılmaktadır (Süzek, 2005:209).

Maddi Tazminat

Maddi zarar, kişilerin mal varlığında kendi istekleri dışında bir eksilme meydana gelmesi anlamına gelmektedir. Maddi tazminat ise, ortaya çıkan maddi zararın giderilmesi için sorumlu kişi tarafından karşılanması getirilmesi gereken ve parasal bir değeri olan edim olarak tanımlanmaktadır (Tandoğan, 2010:252).

İş kazası sonucunda işçi üzerinde meydana gelen zararın ortadan kaldırılmasında asıl dayanak akde dayalı bir sorumluluğun olmasıdır. İşçi ve işveren arasında gerek İş Kanunu gerekse de Borçlar

Kanunu gereğince bir iş akdi gerçekleşmektedir. Dolayısıyla bu iş akdi neticesinde işverenler de işçilerin iş sağlığını ve güvenliğini güvence altına almak durumundadır. Eğer işveren üstlenmiş olduğu bu borcu yerine getirmemesinden dolayı işçi iş kazasına maruz kalırsa işverenden meydana gelen zararın giderilmesini talep edebilmektedir. Bu noktada işverenin sorumluluğun olması için (Erdoğan, 2013:1103);

- İş kazası olmalı,
- İş kazasından kaynaklanan bir maddi zarar olmalı,
- İş kazası ve zarar arasında illiyet bağı olmalı,
- Yargı içtihatları ve doktrinde tartışmalı olmakla birlikte işverenin kusurlu olması gerekmektedir.

Maddi zararın giderilmesi amacıyla işçi veya hak sahipleri maddi tazminat davası açabilmekte ve bu davalar genellikle de Sosyal Güvenlik Kanunu'nun sağlamış olduğu haklar dışında kalan zararların giderilmesi esasına dayanmaktadır. Fakat Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan hak ve menfaatlerin üzerinde de birtakım zararlar da olabilmektedir. Bu noktada Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri doğrultusunda işverenin sorumlu tutulması mümkün olabilmektedir (Demir, 2009:92). İş kazası ve meslek hastalığından dolayı sigortalı işçinin maruz kaldığı maddi zararın tazmininde de bedensel zararlar sonucunda tüm sorumluluk hallerinde geçerli olan Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri geçerli olmaktadır (Süzek, 2005:431).

Cismani Zarardan Doğan Tazminat

Sigortalı çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde kısmen veya tamamen iş göremez haline gelmesi durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu kendisine ve hak sahiplerine yardımlarda bulunmaktadır. Bu yardımlar başta sağlık yardımları olmak üzere sigortalı çalışanın durumuna göre geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Fakat kurum tarafından yapılan bu yardımlar çoğu durumda zararın tamamını karşılamamaktadır. Bu noktada Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işçiye ve hak sahiplerine sağladığı haklar ile zararın giderilemediği durumlarda kalan zararın işverenden tazmin edilmesi yoluna gidilebilmektedir (Şahbaz, 2010:11).

İş kazası sonucunda sigortalı çalışan iş göremez duruma gelmektedir. Dolayısıyla bu işgücü kaybı nedeniyle cismani zarara uğramaktadır. İşçinin iş kazası sonucunda uğramış olduğu bedensel zarar ve ölene kadar meydana gelen efor kaybının ortaya çıkardığı maddi zararın giderilmesi esastır (Erdoğan, 2013:1103-1104). Bu doğrultuda iş kazalarından doğan beden tamlığının ihlaline bağlı zararlar Borçlar Kanunu'na göre belirlenmektedir. Bu hükümlere göre işçinin meslekte kazanma gücünün azalması veya tamamen ortadan kalkması ve ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararların ve tüm masrafların karşılanması amaçlanmaktadır (Şahbaz, 2010:17).

Borçlar Kanunu'nun 46.maddesine göre; “Cismani bir zarara duçar olan kimse külliye veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz

kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir”(BK m.46/I). Söz konusu kanun hükmüne göre iş kazası sonucunda vücut bütünlüğü ihlal olmuş kişi çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybı yahut ekonomik geleceğinin sarsılması gerekçesiyle uğradığı zararı ve birlikte yaptığı harcamaların tümünün giderilmesini talep edebilmektedir (Eren, 2009:711).

Sigortalı işçinin maddi tazminat talebi açısından Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları maddi tazminatın dava konusunu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda işçinin cismani zarar nedeniyle uğradığı zarar karşılığında talep edeceği zararlar şunlardır (Altınar, 2009:276-277);

- Masraflar: İş kazası sonucunda kaza geçiren sigortalının olay yerinden taşınarak gerekli sağlık yerlerine nakli, ilk müdahale için yapılan giderler, sigortalının tedavisi için harcanan giderler ve bakıma muhtaç olması nedeniyle gereken giderler masraflar içerisinde değerlendirilmektedir.
- Kısmen veya Tamamen Çalışma Gücünün Kaybedilmesi ve Ekonomik Geleceğin Sarsılması Nedeniyle Uğranılan Zarar: İş kazası sonucunda sigortalının karşılaşmış olduğu zarar kişiyi kısmen ya da sürekli olarak çalışmaktan alıkoymaktadır. Böyle bir durumda çalışma gücünde ortaya çıkan kayıplar aynı zamanda sigortalının gelecekteki ekonomisine de etki etmektedir (Ekmekçi, 1996:94).

İş kazası sonucunda sigortalının maddi tazminat talebi hiçbir zaman zenginleştirme aracı olmamalı ve özendirici nitelik göstermemesi gerekmektedir. Bu doğrultuda maddi zarar bir tarafın zararını ortadan kaldırmayı amaçlarken, diğer tarafı da ekonomik veya ticari hayattan silinmesini meydana getirecek bir boyutta taşımaması önemli bir husustur (Araslı, 2002:147).

Borçlar Kanunu'nun 52.maddesine göre; “Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hakim tazminatı indirilebilir veya tamamen kaldırılabilir” (BK m.52).

Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazası sonucunda istenilmeyen olayların başında ölüm hali gelmektedir. Sigortalının geçirdiği iş kazasında ölmesi durumunda desteğinde olan kişiler açısından bir mağduriyet yaşanmasına neden olmaktadır. Böyle bir durumda meydana gelen ölümlerde sigortalının desteğinden yoksun kalan kişilerinin işveren aleyhine destekten yoksun kalma tazminat davası açabilmesi söz konusudur (Yılmaz, 2005:11). Borçlar Kanunu'nun 53.maddesi “Ölüm halinde ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradığı kayıpların giderilmesini” esas kılmaktadır (BK m.53).

Aynı kanunun 417.maddesi uyarınca; "...işverenin ...kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir" şeklinde düzenleme yer almaktadır" (BK m.417/3).

İş kazası sonucunda ölen sigortalının muhtemel yaşam süreci içerisinde çalışarak sağlayabileceği kazancından ayırmak suretiyle desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım tutarının bu kişilere peşin ya da toptan ödenmesi destekten yoksun kalma tazminatı kapsamı içerisinde yer almaktadır. Aslında buradaki önemli husus sigortalı yaşamış olsaydı desteğinde olan kişilere yapacağı yardımları oranında zararın giderilmesidir (Seratlı, 2003:63).

Destekten yoksun kalma tazminat tutarının hesaplanmasında çeşitli veri ve kriterler dikkate alınmaktadır. Bu doğrultuda net yıllık kazanç üzerinden tazminat tutarının hesaplanması gerekmektedir. Sigortalının yıllık kazancı hesaplandıktan sonra bu gelirin %30'u ölen sigortalının kişisel gideri olarak kabul edilmekte ve geri kalan miktar ise destekten yoksun kalanlara dağıtılmaktadır (Yılmaz, 2005:11).

Manevi Tazminat

Manevi zarar kavramı genel olarak, işçinin zarar veren bir olay sebebiyle ve teşhis, tedavi, ameliyat gibi tıbbi müdahalelerden duyduğu acı ve ıstırap, eğer malul duruma düşmüş ise bu durumdan dolayı duyduğu eksiklik hissi, iş kazası sonucunda ortaya çıkan olumsuz durumun neticesinde hayatının geri kalan kısmında bu şekilde yaşamak zorunda kalmasından dolayı duyduğu manevi sıkıntıdır. Eğer iş kazası ölüm ile sonuçlanmış ise yakınlarının duyduğu elem ve acıdan dolayı bunu telafi edebilmek amacıyla güden tazminata esas alınacak gerçek olmayan zarar olarak tanımlanabilmektedir (Günel, 2011:390).

Manevi zarar ile ilgili bir başka tanımlamaya göre ise, "hukuka aykırı bir fiil sonucu kişinin şahıs varlığında, kişisel değerlerinde uğradığı kayıplar" şeklinde ifade edilebilmektedir. Manevi zarar bireyin duygusal dengesini bozan, yaşama sevincini azaltan, panik, korku, dehşet, yas, öfke, küçük düşme, utanç duyma, moralsizlik, tedirginlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi duygusal sarsıntıları veya fiziksel acıları da kapsamına almaktadır. Kısacası şahıs varlığında meydana gelen kayıplar manevi zarardır. Burada meydana gelen kayıplar haksız fiil neticesinde ortaya çıkacağı gibi sözleşmeye aykırılık nedeniyle de oluşabilmektedir (Narter, 2014:279). Borçlar Kanunu'nun 56.maddesinde iş kazası sonucunda ortaya çıkan manevi zararın tazmini konusunda düzenlemeye yer verilmektedir. Buna göre, "Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir." (BK m.56). Borçlar Kanunu'nda yer alan bu düzenleme doğrultusunda sigortalının kendi bedensel bütünlüğünü zedelemesi halinde veya bu kişinin ağır bir

bedensel ihlale maruz kalması yahut ölmesi durumunda da yakınlarının manevi tazminat isteme hali söz konusudur (Süzek, 2005:417).

Borçlar Kanunu'nun 58.maddesinde kişilik haklarının ihlalden doğan manevi tazminata yönelik düzenlemeye yer verilmektedir. Buna göre; "kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir" (BK m.58).

İş kazası sonucunda işçinin ölmesi durumunda hak sahiplerinin manevi tazminat talebinde bulunmaları kaçınılmaz bir durumdur. Fakat iş kazası sonucunda sigortalının ölmemesi halinde yalnızca zarar görmesi sonucunda da yakınlarının manevi tazminat talep edebilme hakları mevcuttur (Balcı, 2008:553).

İş kazası sonucunda acı ve ıstırap çeken işçinin veya yakınlarının manevi zararı giderilmeye çalışılırken herhangi bir nesnel ölçü bulunmamaktadır. Bu noktada hakimin takdir yetkisi önem arz etmektedir. Manevi tazminatın özel hallerinin ölçütleri arasında manevi zararın önemli olması, iş kazası oluş şekli, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, kaza sonucunda ölüm hali ortaya çıkmış ise ölen işçinin sağlığında davacı ile arasındaki ilişkinin niteliği, manevi acının ve ıstırapın ağırlığı, uğranılmış bedensel acının şiddeti ve devam ettiği süre, acı veren ameliyatlar ve uzun tedavi süreçleri yer almaktadır (Yılmaz, 2013:87).

İş kazası sonucunda sigortalının veya ölmesi halinde hak sahiplerinin nelerden duyulan acıların tazmin edileceği konusunda Borçlar Kanunu'nun 56.maddesinde sınırlı olarak yer verilmektedir. Burada beden bütünlüğünün veya ölüm halinde ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal bütünlüğün ya da yaşam hakkını ihlal eden manevi zararlar kapsam altındadır. Kişinin ihlal edilen beden bütünlüğünün iyileşmesi veya sakatlığının düzelmesi de en başta ortaya çıkan manevi zararı ortadan kaldırmamaktadır (Özkanlı, 2015:120).

Rücu Tazminatı

Sigortalı işçinin iş kazası geçirmesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kendisine sağlık ve parasal yardımlar yapılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalıya yapmış olduğu bu harcamalar neticesinde malvarlığında azalmalar meydana gelmektedir. İş kazasının meydana gelmesinde işverenin ya da üçüncü kişilerin herhangi bir sorumluluğu söz konusu ise Kurum bu doğrultuda yaptığı harcamaları bu kişilerden geri isteme hakkına sahiptir (Güzel ve Okur, 2010:375).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazası neticesinde sigortalıya yönelik yapmış olduğu harcamaları işverenden veya üçüncü kişilerden rücu davası yoluyla geri isteyebilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun'un m.21/I ve m.76/IV'e göre Kurumun rücu hakkının şartları şunlardır (Okur, 2007:329);

- “Zarara uğrayan sigortalı olmalıdır (SSGSSK m. 2). Kurum, sigortalı niteliği taşımayan kimselere sosyal sigorta yardımı yapamaz”.
- “Zararın meydana geldiği olay iş kazası ve meslek hastalığı niteliği taşınmalıdır”.
- “Uygun illiyet bağı olmalıdır”.
- “İşverenin Kuruma karşı sorumluluğu sınırlıdır. Sorumluluğun sınırı 21. maddenin birinci fıkrasında açıklanmıştır. Eğer zarara açıklanan hallerden hiç birisi neden olmamışsa işveren Kuruma karşı sorumlu değildir”. Söz konusu haller şunlardır (Okur, 2007:330-331).
 - İşverenin kastının olması gerekir.
 - İşverenin işçilerinin sağlığını koruma ve iş güvenliğini ilgili mevzuat doğrultusunda aykırı bir hareketi olmaması gerekir.
 - İşverenin suç sayılır bir eyleminin gerçekleşmesi gerekir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene veya üçüncü kişilere yönelik olarak açılacak rücu davalarının düzenlemesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21.maddesinde yer almaktadır. Buna göre; “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 ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” (SSGSSK m.21).

Kanunu'na göre; “iş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir. İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir” (SSGSSK m.21).

İşverenin iş kazasında kusurlu davranışı (kastı) veya yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi neticesinde sorumluluğu da doğmaktadır. Böyle bir durumda Sosyal Güvenlik Kurumu yapılan sağlık hizmeti giderlerini işverene tazmin ettirebilmektedir. Fakat işverenin sorumluluğun meydana gelebilmesi için kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınmalıdır (Süzek, 2012:3151).

Sosyal Güvenlik Kurumun yapmış olduğu yardımları rücu davası yoluyla işverenden yahut üçüncü kişilerden istemesinin istisnai durumları söz konusudur. Yani Sosyal Güvenlik Kurumu rücu edilemeyecek ödemelerde bulunabilmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m.21/I ve m.23'e göre; “ilk peşin sermaye değerli gelirin tamamı kural olarak rücu

edilebilirken”, m.21/IV’e göre ise “ilk peşin sermaye değerli gelirlerin yarısı kusuru oranında üçüncü kişilere rücu edilebilmektedir”.

Fakat Türk Borçlar Kanunu’nun m.55/I’ya göre; “Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz” (BK m.55/I).

SONUÇ

İş kazaları iş sağlığı ve güvenliğinin en temel yansımasıdır. İşletmeler tarafından alınan güvenlik önlemlerinin yetersiz kalması, çalışanların uymak zorunda oldukları güvenlik önlemleri ve talimatlara uygun davranışlar dergilememeri ve daha bir çok alt sebep iş kazalarının oluşmasına neden olmaktadır. Çalışan için yarattığı fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyolojik olumsuzlukların yanında ve işveren açısından da ekonomik, hukuki ve maddi olumsuzluklar doğurmaktadır. Bu nedenle iş kazaları planlı eylemlerle mücadele edilmesi gereken son derece önemli bir konudur.

. İş kazasına maruz kalan işçilerin hukuki açıdan koruma altına alınması elbette kaçınılmaz bir olgudur. Neticede hukukun temelinde bir başkasına verilen kasti veya kasti olmayan her türlü zarardan bireyler sorumludur ve sonuçlarına da katlanmak durumundadır.

İş kazalarının hukuki sonuçlarının başında sosyal sigorta yardımları gelmektedir. Burada önemli olan nokta işçinin sigortalı olarak çalışmasıdır. İşverenler iş kazasına uğrayan işçinin durumunu derhal kolluk güçlerine üç iş günü içerisinde de Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdürler. Sigortalı olarak çalışan işçinin iş kazası ile karşılaşması durumunda sosyal sigorta tarafından sağlık ve parasal yardımlarından yararlanmaktadır. Sağlık yardımları Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altına Genel Sağlık Sigortası vasıtasıyla karşılanmaktadır. İş kazası sonucu ortaya çıkan ilk müdahale ve sağlık sunucuları tarafından gerçekleştirilen hizmetler bu kapsam altına girmektedir.

İş kazasına uğrayan işçiye sosyal sigortalar tarafından sağlanan parasal yardımlar da söz konusudur. Burada önemli olan nokta iş kazası sonucu geçici veya sürekli olarak iş göremez duruma gelen işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin mağduriyetini ortadan kaldırmaktadır. İş kazası sonucu geçici olarak iş göremez duruma gelen işçiye sigorta tarafından parasal yardım yapılmakta bu durumun sürekli olması neticesinde mağduriyeti oranında gelir bağlanmaktadır. İstenilmeyen durumların başında gelen ölüm hali ise işçinin hak sahipleri ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından hem manevi hem de maddi çöküntü ve zorluk içerisinde girmesine neden olmaktadır. Ölen sigortalı işçinin hak sahiplerine sosyal sigortalar tarafından ölüm geliri, kız çocuklarına evlenme ödeneği ve cenaze yardımları kurum tarafından karşılanmaktadır.

İş kazasının hukuki sonuçlarından bir diğeri tazminat davalarıdır. İş kazası geçiren işçi veya hak sahipleri sigorta yardımları dışında içerisinde bulunduğu bu mağduriyetin giderilmesi amacıyla işverene maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir.

Bu noktada işverenin kusurlu ve kusursuz sorumluluğu tazminat davaları açısından önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, T., (1986), *Uygulamalı İşçi Sağlığı*, Eser Matbaası, Samsun.
- Akın, L., (2001), İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, *Ankara*.
- Alpar, B., (2003), “İşçi Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 sayılı ILO Sözleşmesiyle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, C. 7, S. 2, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.
- Altınar, F.Z., (2009), “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: XIII, Sayı:3-4, ss.265-289.
- Bacak, B., (2002), “İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları: Çanakkale İli Çimento, Toprak ve Cam Sektöründe Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Doktora Tezi*, İstanbul.
- Balcı, M., (2008), İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kama Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar, *Yetkin Yayınları, Ankara*.
- Caniklioğlu, N., (2007), “Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar”, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerekçeler Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları.
- Ceylan, H. (2011). “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, *International Journal of Engineering Research and Development*, Vol.3, No.2.
- Cuhruk M., Çolakoğlu, H.S., Bükey, A., (1977), *Sosyal Sigortalar Kanunu*, Ankara.
- Çelik, N., (2007), *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, Ankara.
- Demir, F., (2009), Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, *İzmir*.
- Ekmekçi, Ö., (1996), “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları”, *Galatasaray Üniversitesi İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 yılı Toplantısı, İstanbul*.
- Erdoğan, M.Ş., (2013), “İş Kazasından Zarar Görenlerin ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini”, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, Vol:8, Cilt:2, ss.1099-1110.
- Eren, F., (1994), Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, *Ankara*.
- Eren, F., (2009), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 11. Tıpkı Basım, İstanbul.
- Eren, F., (2014), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara.

- Günel, İ., (2011), “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu”, *TAAD*, C.1, Y.2, S.7, Ankara, ss.385-420.
- Günay, C. İ., (2008), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Güzel, A. ve Okur, A.R., (2010), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 13. Bası, İstanbul.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N., (2007), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Hançer, B., (2009), “5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar”, *Mali Çözüm*, S. 9.
- Işık, G., (2007), “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Geline Süreçte İMO’ ya Bakış”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, Ankara, ss: 275-288.
- Kabakçı, M., (2009), “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, *TBB Dergisi*, Sayı 86.
- Kaplan, T., (2003), “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, *Kamu- İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2.
- Kaya, A., (2014), “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, *TAAD*, Yıl: 5, Sayı:17, ss.331-360.
- Kılıç, L., (2006), İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, *Yetkin Yayınları, Ankara*.
- Kılıkış, İ., (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 15, Sayı:1, ss.17-41.
- Korkusuz, R. ve Uğur, S., (2010), *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Levent, A., (2001), *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Narter, S., (2014), İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluklar, *Adalet Yayınevi, Ankara*.
- Okur, N., (2007), “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu”, *TBB Dergisi*, Sayı 70, ss.326-344.
- Özen, M., (2015), “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, *Ankara Barosu Dergisi*, ss.215-253.
- Özkanlı, E., (2015), “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Serathlı, G.B., (2003), İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, *Fakülteler Kitapevi*.
- Süzek, S., (2005), “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:6, Nisan- Mayıs-Haziran.
- Süzek, S., (2012), *İş Hukuku* (8), Beta Yayınevi, İstanbul.
- Şahbaz, Z., (2010), İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, *Beta Yayınları*.
- Şakar, M., (2011), *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Beta Yayınları, İstanbul.

Tandoğan, H., (2010), *Türk Mesuliyet Hukuku*, Vedat Yayınevi, İstanbul.

TDK, *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, 2011.

Tekinay, S.S., Akman, T., Burcuoğlu, H., Altop, A., (1993), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Topaloğlu, S. ve Çınk, F., (2014), *İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:343, Ankara.

Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö., (2008), *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Uluslan, İ., (1990), *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.

Utkan, A., (2002), *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, C. I, Turhan Kitapevi, Ankara.

Yılmaz, G., (2005), "İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar", *Mühendis ve Makine*, C:46, S.543, ss.3-11.

Yılmaz, H., (2013), "İş Kazası ve Kavramı", Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Yücesoy, Y. ve Demir, M., (2011), *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.