

İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü

(5510 sayılı SSGSSK ve 6331 sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İnceleme)

ÖZ

2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna dayalı olarak çıkarılan yönetmelikler bu alanda yeni bir dönemi başlatmıştır. Bu kanun işverene birçok yükümlülük ve sorumluluk getirmiştir. Bunlardan biri de iş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt ve bildirim yükümlülüğüdür. Buna göre işveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. Ayrıca işveren, belirli hallerde ve belirli sürede Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunur. Bu çalışmada işverenin iş kazası ve meslek hastalığı halinde bildirimde bulunma yükümlülüğü incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş kazası ve meslek hastalığı, kayıt ve bildirim yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği.

The Employer's Responsibility on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases

(A Comparative Analysis Act No. 5510 on SSGHI and 6331 on OHS)

ABSTRACT

Occupational Health and Safety Act No.6331 and regulations based on this Act started a new era in the field of occupational health and safety. This Act foresees many obligations and responsibilities for employers. One of them is recording and notification of occupational accidents and diseases. According to this obligation, the employer shall keep a list of all occupational accidents and diseases suffered by his workers and draw up reports after required studies are carried out. In addition, the employer shall notify the Social Security Institution in certain circumstances and at certain times which are determined by law. In this study, the employer's responsibility on the notification of occupational accidents and diseases shall be examined.

Keywords: Occupational accident and diseases, responsibility of recording and notification, occupational health and safety.

* Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

1. Giriş

İş kazası ve meslek hastalıkları çalışma hayatında çalışanları, işverenleri ve idare olarak çeşitli kurumları yakından ilgilendirmektedir. Zira iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ölüm, sakat kalma ve maddi kayıplar hem dünyada hem de özellikle ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşmıştır.¹ 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu konuda önleyici ve koruyucu tedbirler içeren düzenlemeler getirmiştir. Bunlardan bir tanesi de işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemedir. Bu Kanun’un yanı sıra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da işverene iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu çalışmada her iki kanun bakımından işverenin bu yükümlülüğü bu yükümlülüğe aykırılığın yaptırımları incelenecektir. Konuya ilişkin bilgiler verilirken yeri geldiğinde Yargıtay kararlarına da yer verilecektir.

II. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kavramları

A. İş Kazası Kavramı

1. Tanımı

İş kazasına ilişkin düzenlemelere hem 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda² (SSGSSK) hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda³ (İSGK) yer verilmiştir.⁴

5510 sayılı Kanun’un “İş Kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlıklı 13. maddesinde iş kazasının tanımına yer verilmiş, bunun yerine iş kazasının bazı unsurlarına yer verilmiştir.⁵

5510 sayılı Kanun’da iş kazasının tanımına yer verilmemişken⁶, öğretide çeşitli tanımlar yapılmıştır.⁷ Buna göre “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarar uğratan olay” iş kazası olarak tanımlanmıştır.⁸

5510 sayılı SSGSSK’nın 13. maddesinde iş kazası şöyle tanımlanmaktadır. “İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı bemen veya sonradan bedenen ya da ruben özüre uğratan olaydır”.

6331 sayılı İSGK m. 3’te de iş kazasının tanı-

1 Gökhan Ofluoğlu / Tarık Doğru, “Türkiye’de İnşaat İşkolundaki İş Kazalarının Ekonomik Boyutları”, Kamu-İş; C. 11, S. 4/2011, s. 189; Oğuz Karadeniz, “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, Çalışma ve Toplum, 2012/3, s. 17.

2 RG., 16.06.2006, S. 26200.

3 RG., 30.6.2012, S. 28339.

4 5510 sayılı SSGSSK’da iş kazasının tanımı var iken, ayrıca 6331 sayılı İSGK’da da tanımının yapılmış olması öğretide eleştirilmiştir. Yapılan tanımların birbirinden farklı olmasının da doğru olmadığı belirtilmiştir. Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s. 23; Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 412; Fatih Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009, s. 173; F. Barış Mutlay, Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 175.

5 Can Tuncay / Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 15. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 300; Teoman Akpınar, İş Sağlığı ve İş Güvenliği, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2014, s. 47; Yusuf Alper, Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa 2014, s. 209; Yalçın Bostancı, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, Kamu-İş; C.8, S: 1/2005, s. 1.

6 “Hemen ifade edilmelidir ki, “iş kazası” yasada tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi “hal ve durumlarda” iş kazası sayılacağı “yer ve zaman” koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir. ... Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir.”, YHGK., 13.10.2004, E. 2004/21-529, K. 2004/527, www.legalbank.net, (ET., 26.10.2014).

7 Kenan Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Sermet Matbaası, İstanbul 1975, s. 324.

8 Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 416.

mı yapılmıştır. Buna göre “İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümünü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı” ifade etmektedir (m. 3/g). Ancak bu Kanun’da yapılan tanım öğretide eleştirilmiştir. Zira bu tanımda belirtildiğinin aksine, sadece işyerinde veya işin yürütümünü nedeniyle meydana gelen kazalar değil, çeşitli şartlar altında (örneğin, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda) işyeri dışında veya işi yapmaksızın meydana gelen kazalar da iş kazası sayılmaktadır.⁹ Kanun’un gerekçesinde ise iş kazası tanımının 5510 sayılı Kanun’a göre daha geniş kapsamlı yapılmasının amaçlandığı belirtilmiştir.¹⁰ Öğretideki görüşe göre iki kanun arasındaki tanım farklılığı sorun çıkartacak ve işverenleri tereddüde sevk edecek niteliktedir.¹¹ Zira 5510 sayılı Kanun’daki iş kazası sayılan hallerden sadece ilk ikisi 6331 sayılı Kanun’da iş kazası olarak kabul edilmiş, diğer hallerde ise Kanun’da yer verilmemiştir.¹² Belirtelim ki 6331 sayılı Kanun anlamında neyin iş kazası olduğunu bilmek bu bakımdan önem taşır. Zira Kanun’da, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı idari para cezası uygulanacağı öngörülmektedir.

2. Unsurları

5510 sayılı SSGSSK ve 6331 sayılı İSGK’da tanımları verilen iş kazasının unsurları kısaca şu şekilde sıralanabilir.

a. Kişi unsuru

İş kazasından bahsedilebilmesi için, 5510 sayılı SSGSSK ve 6331 sayılı İSGK kapsamında olan kişinin kazaya maruz kalması gerekmektedir.¹³

5510 sayılı SSGSSK kapsamında iş kazasından bahsedebilmemiz için, bu Kanun anlamında sigortalı olmak gerekmektedir.¹⁴ Sadece Kanun bakımından sigortalı olmak değil; iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olan bir sigortalı da olmak gerekmektedir.¹⁵ Bu kişiler, 5510 sayılı Kanun’un m. 4/1(a) ve (b) bentlerine tabi sigortalılar (iş sözleşmesi ile çalışanlar ve bağımsız çalışanlar) ve m. 5 (a, b, c, e ve g) bentlerine tabi sigortalılar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacak olan sigortalılardır.¹⁶ Bunun yanında yine 5510 sayılı Kanun’un ek m. 5/4 uyarınca tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz olarak çalışanlar da bu sigorta kapsamında sayılmışlardır.¹⁷ 2014 yılında 6552 sayılı Kanun’la¹⁸ 5510 sayılı Kanun’a eklenen ek madde ile ev hizmetlerinde çalışanlardan bir ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışanların da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilecekleri düzenlenmiştir.¹⁹ 5510 sa-

9 Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 415.

10 Madde gerekçesine göre “Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümünü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkan verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca “işin yürütümünü nedeniyle” ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidış geliş gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkan sağlanmıştır”. TBMM İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile Erzincan Milletvekili Muharrem Işık’ın; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, (1/605, 2/490), Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 227, s. 10.

11 Müjdat Şakar, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki “İş Kazası” Tanımının Ortaya Çıkardığı Tereddütler”, Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2013, s. 248; Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” Semineri, TİSK Yayını 2012, s. 22.

12 Şakar, s. 1; Mutlay, s. 177.

13 Alper, s. 210.

14 “Olayın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için olaya maruz kalan kişinin 5510 Sayılı Kanununun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 s Kanununun 13. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, olayın, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur”, Y10HD., 24.2.2014, E. 2013/4466, K. 2014/3445, www.kazanci.com.tr, (ET. 25.10.2014).

15 Tuncay / Ekmekçi, s. 301; Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 413.

16 Söz konusu kişilerin kimlerden olduğu konusu bu çalışmanın kapsamını aştığından daha fazla ayrıntıya girilmemiştir.

17 5510 sayılı Kanun m. 5/4 “Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Bunlar hakkında bu Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.”

18 RG., 11.09.2014, S. 29116 Mükerrer.

19 5510 sayılı Kanun ek madde 9: “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır.”

yılı Kanun'un 4/1(c) kapsamında olanlar yani kamu görevlileri iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının kapsamında değildirler. Bunlar hakkında iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalma durumunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dikkate alınacaktır.²⁰

6331 sayılı Kanun kapsamında iş kazasından bahsedebilmemiz için, bu Kanun kapsamında olmak gerekmektedir. Kanun'un 2. maddesinde bu Kanun'un kapsam ve istisnaları düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre *"Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır"*. Görüldüğü üzere 6331 sayılı İSGK, 5510 sayılı SSGSSK'ya göre kapsama çok daha geniş tutmuş; işçi, kamu görevlisi (memur) ayrımı yapmaksızın bütün çalışanları kapsamına almıştır. Belirtmek gerekir ki, kamu görevlilerine iş kazasının kendilerine yansıyan (sosyal güvenlik) boyutu itibarıyla 657 sayılı DMK uygulanacak; iş sağlığı ve güvenliğinin işverenine ve çalışanlara getirdiği yükümlülükler boyutu ise 6311 sayılı İSGK uygulama alanı bulacaktır.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise Kanun'un uygulanmayacağı kişiler düzenlenmiştir. Buna göre *"aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:*

a) *Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.*

b) *Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.*

c) *Ev hizmetleri.*

ç) *Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.*

d) *Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.*

e) *Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleri"*. 6552 sayılı Kanun'la 5510 sayılı SSGSSK'da yapılan deği-

şiklikten sonra ev hizmetlerinde (bir ayda 10 gün ve daha fazla süreyle) çalışan kişiler 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yer alırken; 6331 sayılı Kanun kapsamında yer almamaktadırlar.

b. Kazaya uğrama

İş kazasından bahsedebilmemiz için, kapsamda olan kişinin bir *"kazaya uğramış olması"* gerekmektedir.²¹ Sözlük anlamı olarak kaza *"can veya mal kaybına, zararına neden olan kötü olay"* olarak tanımlanmıştır.²² Borçlar hukuku anlamında kaza, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden öngörülemeyen, kaçınılamayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır.²³ Sosyal güvenlik açısından kaza ise, *"sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhen zarara uğratan bir olay"* olarak tanımlanabilir.²⁴ Bu tanımdan yola çıkarak, iş kazası anlamında bir kazadan bahsedilebilmesi için; kaza ismi verilen olayın, dıştan gelmesi,²⁵ istenmeyen olay olması ve ani olması gerekmektedir.²⁶

c. Uygun illiyet bağı

5510 sayılı Kanun anlamında *"sigortalının"*; 6331 sayılı Kanun anlamında *"çalışanın"* geçirmiş olduğu her kaza iş kazası sayılmaz. Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir.²⁷ Zira sigortalının uğramış olduğu zarar; olayların doğal akışına göre, faaliyetin bekle-

21 Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 420; Akın, s. 26; Alper, s. 210.

22 TDK Büyük Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr, (ET., 19.10.2014)

23 Uşan, s. 175.

24 Tuncay / Ekmekçi, s. 302.

25 Mutlay, s. 184.

26 Uşan, s. 175.

27 Akın, s. 39; "Davanın yasal dayanağı mülga 506 Sayılı Kanun'un 11/A-c, 5510 Sayılı Kanun'un 13-c maddesinde: "...sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda..." meydana gelen olay iş kazası sayılmıştır. Somut olayda davacılar murisinin 22.10.2002 tarihinden 03.10.2006 ölüm tarihine kadar davalı işveren işçisi olarak çalışmasının Kuruma bildirildiği, sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışına yerine ulaştırmak üzere 03.10.2006 tarihinde Arnavutluğın Tiran şehrinde gece molası verip sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahat çektiği sırada 01,30 sıralarında kalp krizi geçirip öldüğü, olayın sözü edilen madde gereği davalılar SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerekirken, Mahkemece, olayın SGK yönünden iş kazası olarak kabul edilmekle beraber iş ile ölüm olayı

nilmeyecek bir sonucu ise, o durumda uygun nedensellik bağından söz edilemez.²⁸

Uygun illiyet bağı iki yönden aranmaktadır. Birinci olarak kişinin gördüğü iş ile meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağı olmalıdır.²⁹ Bir diğer ifade ile olayların normal akışına ve genel hayat deneyimlerine göre meydana gelen kaza, kişinin gördüğü işin neticesi olmalıdır.³⁰ İkinci olarak da, meydana gelen kaza olayı ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağı olmalıdır.³¹

d. Zarar Meydana Gelmesi

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, o olay sonucu kişinin bedence veya ruhça bir zarara uğramış olması gerekmektedir.³² Meydana gelen zarar; yaralanma gibi dış organlarda meydana gelen bir arızalanma olabileceği gibi, iç kanama gibi iç organlarda meydana gelen bir arızalanma da olabilir. Ölüm de elbette iş kazası sonucunda meydana gelebilecek bir zarardır.

Yukarıda ifade edilen örneklerde görüldüğü gibi zarar beden en meydana gelebileceği gibi, bunlara ek olarak; sinir bozukluğu, hafıza kaybı gibi ruhen arızalanma da iş kazası neticesinde meydana gelebilecek zararlardandır.³³

B. Meslek Hastalığı Kavramı

1. Tanımı

arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle işveren yönünden iş kazası olarak kabul edilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y21HD., 26.4.2010, E. 2009/6341, K. 2010/4758, www.kazanci.com.tr, (ET., 26.10.2014).

28 M. Kemal Oğuzman / M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 10. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s. 44; Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 430; Alper, s. 214.

29 “İfade etmek gerekir ki, yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağını iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan “uygun illiyet (nedensellik) bağı” olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır.”, YHGK, 14.10.2009, E. 2009/21-400, K. 2009/432, www.legalbank.net, (ET., 26.10.2014).

30 Tuncay / Ekmekçi, s. 305; Tunçomağ, s. 331; öğretide bir görüşe göre, ortaya çıkan kazanın, yürütülen iş ile illiyet bağının aranması gerekmez, Akın, s. 40.

31 Akın, s. 39; Uşan, s. 177; “Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için olayla sigortalının zarar görmesi arasında uygun neden-sonuç (illiyet) bağının gerçekleşmesi gerekir. Ortaya çıkan olayın nitelik itibarıyla “sosyal sigorta olayı” olması ve bu olayın sigortalıyı zarara uğratması icabeder”, YHGK, 14.10.2009, E. 2009/21-400, K. 2009/432, www.legalbank.net, (ET., 26.10.2014).

32 Halûk N. Nomer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 13. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 122; Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 429; Akın, s. 37; Uşan, s. 177; Mutlay, s. 188.

33 Tuncay / Ekmekçi, s. 313.

Meslek hastalığının tanımı hem 5510 sayılı SSGSSK’da hem de İSGK’da yapılmıştır.

5510 sayılı SSGSSK m. 14’e göre “meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürsüzlük halleridir”.

6331 sayılı İSGK’da ise SSGSSK’ya göre daha kısa bir tanım yapılmıştır. Buna göre “meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı” ifade etmektedir (m. 3/1-D).

Öğretide yapılan tanıma göre meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızadır.³⁴

2. Unsurları

Bir hastalık veya özür halinin meslek hastalığı sayılabilmesi için sigortalı olunması, hastalık veya özürün yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, sigortalının hastalanması veya bedence veya ruhça bir özre uğraması, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nde³⁵ yer alması ve belirtilen süre içinde meydana çıkması, hastalığın hekim raporu ile tespit edilmesi unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

a. Kişi unsuru

Meslek hastalığından bahsedilebilmesi için, 5510 sayılı SSGSSK ve 6331 sayılı İSGK kapsamında olan kişinin meslek hastalığına maruz kalması gerekmektedir. Kişi unsuru konusunda iş kazasında bahsedilen konular aynı şekilde geçerli olacaktır.

b. Meslek hastalığına maruz kalma

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak tamamen mesleki nitelikteki bir rahatsızlıktır. Bir diğer ifade ile iş kazasının çalışılan işle ilgili bulunması şart olmamasına rağmen; meslek hastalığının yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması zorunludur.³⁶

34 Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 437; Alper, s. 218; Tunçomağ, s. 326.

35 RG., 11.10.2008, S. 27021.

36 Tuncay / Ekmekçi, s. 315-316; Uşan, s. 180; Mutlay, s. 243.

c. Belirli bir zaman parçası içerisinde meydana gelmesi

İş kazası ani gelişen bir olay sonucunda meydana gelirken; meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartları ya da çalışma yerinin durumu sonucunda dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan sağlık bozulmasıdır. Bu durum 5510 sayılı Kanun'da "...tekrarlanan bir sebeple..." şeklinde ifade edilmiştir (m. 14/1).

Örneğin, mermer ocakları veya kot taşlama işyerlerinde çalışanların maruz kaldığı "Silikoz", tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları "Tabakoz" gibi hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen tipik meslek hastalıklarından olduğu gibi, sıtma ile mücadele işlerinde çalışan sigortalıların bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları "Sıtma" hastalığı veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları "Şarbon" hastalığı da, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen meslek hastalıklarından sayılmaktadır.³⁷

d. Hastalığın Yönetmelikte yer alması ve belirtilen süre içinde meydana gelmesi

Bir hastalık veya sakatlığın tek başına ortaya çıkmış olması onun meslek hastalığı olarak sayılması için yeterli olmaz. Zira 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinin son fıkrasına göre "Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir". Maddede belirtilen yönetmelik Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'dir.³⁸ Buna göre bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için söz konusu Yönetmelik'e ekli meslek hastalığı listesinde yer alması ve gerekli diğer şartları taşıması zorunludur.³⁹

Yönetmelik'te düzenlenmiş hastalıklar dışında bir hastalık olması durumunda ise 5510 sayılı SSGSSK'na göre "Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın

meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır" (m. 14/son).

Meslek hastalığının işten ayrıldıktan sonra da çıkmış olması mümkündür. Bu durumda 5510 sayılı SSGSSK'na göre "Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir" (m. 14/3).⁴⁰

e. Hastalığın Kurum Sağlık Kurulu raporu ile saptanması

5510 sayılı SSGSSK'ya göre "Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi ve Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgele-

37 2011/50 sayılı SGK Genelgesi.

38 RG., 11.10.2008, S. 27021.

39 Tuncay / Ekmekçi, s. 316.

40 "Gerek 506 Sayılı Kanunun 18 ve gerekse 5510 Sayılı Kanunun 14. maddeleri uyarınca; işverenlerin meslek hastalığından sorumlu tutulabilmesi için, sigortalının bu işverenlerin hizmetinde çalışırken meslek hastalığına tutulduğunun ve meslekte kazanma gücü kaybının bu hastalıktan kaynaklandığının tespiti, eski işinden fiilen ayrılma zamanı ile hastalığın meydana çıkması arasında, hastalık için Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde belirlenen süreden (yükümlülük süresinden) daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Ancak meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelemesi ile kanıtlandığı hallerde, yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir. Burada önemli olan hastalığı belirleyen rapor tarihi değil, tıbbi verilere göre hastalığın ortaya çıktığı tarihtir.", Y10HD., 03.03.2011, E. 2009/11954, K. 2011/2781, www.kazanci.com.tr, (ET., 26.10.2014).

rin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur”.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin “Sağlık Hizmet Sunucuları” m. 5/2'ye göre: “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye;

- a) Sağlık Bakanlığına bağlı meslek hastalıkları hastaneleri,
- b) Eğitim ve araştırma hastaneleri,
- c) Devlet üniversitesi hastaneleri, yetkilidir.”
- f. Zarar meydana gelmesi

İş kazasında olduğu gibi, meslek hastalığında da kişinin bedenen veya ruhen bir hastalık ya da sakatlığa maruz kalması yani bir zarara uğramış olması gerekmektedir.⁴¹

III. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi

A. 5510 Sayılı Kanun Bakımından Bildirim

Bir olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olarak kabul edilip edilmemesi, 5510 sayılı SSGSSK kapsamında Kurum tarafından sigortalıya parasal nitelikteki yardımların ya da sağlık yardımlarının yapılmasını ilgilendirir. Zira iş kazası ya da meslek hastalığı olarak nitelene-meyen bir olaya dayanılarak Kurum'un herhangi bir yardımda bulunması mümkün değildir. Eğer söz konusu olay iş kazası ya da meslek hastalığı ise Kurum yardımda bulunmakla yükümlüdür. Olayın varlığından haberdar olmayan Kurum'un ise yardım yapmasını beklemek işin doğasına aykırıdır. Bu çerçevede, 5510 sayılı Kanun anlamında sigorta yardımlarına hak kazanmak için söz konusu olayın Kurum'a bildirilmesi önem arz etmektedir.⁴²

1. İş Kazasının Bildirimi

a. Bildirim yükümlüsü ve süresi

İş kazasının bildirimi ve süresi Kanunun 13. maddesinin ikinci fıkrası ile ek beşinci maddesinin beşinci fıkrasında ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 38. maddesinde düzenlenmiştir.⁴³

5510 sayılı SSGSSK m. 13/II'ye göre “İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rabatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur”.

Buna göre iş kazası meydana geldiğinde, zarara uğrayan kişi iş sözleşmesi ile çalışan kişi⁴⁴ [4/1(a)'lı] ya da Kanun'un 5. maddesi kapsamındaki sigortalı ise bildirim yükümlüsü bunları çalıştıran işverenleri olacaktır.⁴⁵

43 Siddık Topaloğlu / Faruk Çinkı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, TİSK Yayını, Ankara 2014, s. 132; Şükran Ertürk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 19; Uşan, s. 179; Alper, 216; 506 sayılı Kanun, işverene, iş kazasını o yerin yetkili zabitanına derhal ve Kurum'a da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazılı bildirim yükümlülüğü getirmiştir.

44 Zarara uğrayan kişi iş sözleşmesi ile çalışan kişi olmasına rağmen, işvereni tarafından işe giriş bildirimi SGK'ya yapılmamış ise, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ve Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği gereği öncelikle Kurum Denetmenlerince sigortalılık tespiti yapılması talep edilir. Ardından vakanın iş kazası olup olmadığı yönünde tespit yapılır.

45 Murat Araz, “İş Kazası Bildiriminin Gerçeğe Aykırı Olmasının SGK Mevzuatı Açısından Sonuçları Nelerdir?”, Yaklaşım Dergisi, Eylül 2014, S. 261; SSİY m. 35'e göre “İş kazası, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının; a) (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanunun 5 inci maddesinin (a) ve (c) bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri hâlinde işverenleri, Kanunun 5 inci maddesinin (b) ve (e) bentlerinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri hâlinde ise eğitim veya staj gördükleri işyeri işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhâl, Kuruma en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde, Kanunun 5 inci maddesinin (g) bendinde sayılan sigortalının iş kazası geçirmesi hâlinde, işvereni tarafından kazanın olduğu ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhâl, Kuruma ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde, ... (a) bendi kapsamında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışan sigortalıların iş kazası geçirmesi halinde, kendileri veya işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç üç iş günü içinde” bildirim yapılması gerekmektedir.

41 Uşan, s. 180.

42 Mutlay, s. 249-250.

İşveren iki yere bildirimde bulunacaktır. Bunlardan biri o yerin yetkili kolluk kuvvetleri diğeri de Kurum'dur.⁴⁶ Kolluk kuvvetlerine⁴⁷ yapılan bildirim süresi "derbal"; Kurum'a yapılan süresi ise "üç iş günü"dür.⁴⁸ Ancak bu süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.⁴⁹

Zarara uğrayan kişi bağımsız çalışan ise [4/1(b)'li] ise kazaya uğrayanın kendisi bildirim yükümlüsü olacaktır.⁵⁰ Bağımsız çalışanlar için kendisi bakımından yükümlülük getirildiği için süre daha uzun ve esnek tutulmuştur. Buna göre bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonraki üç işgünü içinde Kurum'a bildirim yapılması gerekmektedir.⁵¹

Bildirim süreleri işgünü olarak belirlendiği için cumartesi, pazar ile ulusal bayram ve genel tatil günleri hesaba katılmaz, bu günlere rastlayan günleri takip eden günden itibaren üç günün hesabına devam edilmektedir.⁵² Ayrıca iş kazasının meydana geldiği gün de üç işgünlük süreye dâhil değildir.⁵³

Mücbir sebebe bağlı olarak süresinde bildirim yapamayan işverenler, mücbir sebebi belgelemeleri şartıyla, mücbir sebebin ortadan kalktığı tarihten sonraki üç işgünü içinde Kuru-

ma iş kazasını bildirecektir.⁵⁴

b. Bildirimin şekli

Bildirimin nasıl yapılacağı konusunda ise 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde "iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur" şeklinde düzenlenmiştir.⁵⁵ Buna göre iş kazasının bildirimi iki farklı şekilde yapılabilmektedir. Bunlardan birincisi e-sigorta yolu ile bildirilmesi ikincisi ise "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Bildirim Formu" adı verilen matbu bir form ile doğrudan veya taahhütlü posta ile gönderilmesi şeklindedir.⁵⁶ İş kazası bildirim taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi ile yapılması durumunda belgenin postaya veriliş tarihi, adi posta veya kargo yoluyla gönderilmesi durumunda ise belgenin Kurum kayıtlarına giriş tarihi dikkate alınmaktadır.⁵⁷

SSİY⁵⁸ m. 35'e göre bildirimler belirlenen süreler içerisinde "Ek-7'de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olanlar tarafından e-sigorta ile Kuruma bildirilir veya doğrudan ya da posta yoluyla ilgili üniteye gönderilir".

İnternet üzerinden yapılacak bildirim, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun resmi sitesi üzerinden "İşveren İş Kazası Meslek Hastalığı E-Bildirim" paneli⁵⁹ üzerinden, <http://uyg.sgk.gov.tr/Isv-BildirimFormu/welcome.do> adresinden yapılabilmektedir.⁶⁰ İnternet üzerinden yapılan bu

46 5510 sayılı Kanun anlamında Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nı ifade etmektedir. Bu konuda getirilen bir öneride Kanun'un tam olarak uygulanması halinde 20 milyon kadar sigortalı çalışana ait tüm iş kazası verilerinin bildirilmesi zorunlu olacağı, ancak pratikte bu verilerin zamanında derlenmesi, yönetimi ve denetimi çok zor olduğu belirtilmiştir. Bunun yerine birçok AB ülkesinin yaptığı gibi üç gün üzeri geçici iş göremezliğe neden olan iş kazaları için SGK'ya bildirim şartı, diğerleri için işletmenin kendi bünyesinde takip zorunluluğu getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir, Kemal Üçüncü, 2012 SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi, <http://www.isteguvenlik.tc/SGK2012IsKazaIstatistik.pdf>, (ET., 25.10.2014).

47 Yetkili kolluk kuvvetlerinden anlaşılması gereken jandarma veya polis olmalıdır, Güzel / Okur / Caniklioglu, s. 434; Alper, 216; Ertürk, s. 19.

48 506 sayılı Kanun'da bu süre iki gün olarak düzenlenmişti (m. 27).

49 İsa Karakaş, Tüm İşyerleri İçin Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s. 273.

50 Uşan, s. 179; Karakaş, s. 274.

51 Alper, s. 216; 2011/50 sayılı Genelge'ye göre "Bildirimler işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezlerine yapılması gerekmektedir. Ancak Kurumun başka bir müdürlüğüne yapılan bildirimler bağlı bulunduğu müdürlüğe yapılmış gibi kabul edilecektir. Sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezleri kendilerine yapılan bildirimleri kayıtlarına geçirdikten sonra, işyerinin bağlı olduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezlerine, kendilerine bildirimi yapılan tarihi belirterek göndereceklerdir."

52 2011/50 sayılı SGK Genelgesi.

53 Sarper Süzek, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 888.

54 2011/50 sayılı Genelge, Karakaş, s. 274.

55 506 sayılı Kanun'da işverenin bildirim yükümü, Kurum tarafından hazırlanmış olan "Haber Verme Kağıdı"nın doldurulup Kurum'a verilmesi suretiyle yerine getirilmesi şeklinde düzenlenmişti.

56 Tuncay / Ekmekçi, s. 321; Karakaş, s. 274; Uşan, s. 179; Bildirim formuna ilişkin olarak iş kazalarının bildirim şeklinin gözden geçirilmesinin gerektiği, özellikle olayın oluş şekli hakkında detay sorular eklenmeli, olay yeri fotoğrafı ve krokisi istenmesi gerektiği ve ciddi kazaların 48 saat içinde bağımsız taraflarca araştırılması gerektiği ileri sürülmüştür., Kemal Üçüncü, 2012 SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi, <http://www.isteguvenlik.tc/SGK2012IsKazaIstatistik.pdf>, (ET., 25.10.2014).

57 Ertürk, s. 19.

58 RG., 12.05.2010, S. 27579.

59 "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu"na ayrıca www.sgk.gov.tr adresinden, "E-SGK"/ "Diğer Uygulamalar"/ "Çalışmadığına Dair Bildirim Girişi" alt menüsünden "Hizmet Akdi İle Çalışanlar" başlığı altındaki "İşveren Bildirim İşlemleri" ekranından ulaşılabilecektir.

60 Anılan formun elektronik ortamda gönderilebilmesi için hazırlanan bilgisayar programı 28.02.2012 tarihinde işletmeye açılmıştır., 10.04.2012 tarih ve 2012/13 sayılı Genelge; Servet Kaba, "İş Kazalarında İşverenlerin Bildirim Yükümlülükleri", Yaklaşım Dergisi, Eylül 2013, S. 249.

bildirim işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesi bakımından yeterlidir. Ayrıca SGK'ya ya da ÇSGB'ye yazılı bildirim yapılması gerekmektedir.

“İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Bildirim Formu” EK-7 adı verilen formla yapılacak bildirimler ise ya doğrudan ya da taahhütlü posta ile yapılabilecektir.

5510 sayılı Kanun'un ek 5. maddesi kapsamında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar ile Kanunun 4/1(b) bendi kapsamında sigortalı sayılanların işyeri sicil numarası olmaması nedeniyle elektronik ortamda yapılamayan bildirimler ile elektronik alt yapının olmadığı yerlerde meydana gelen vakalara ilişkin bildirimler kâğıt ortamında yapılabilecektir.⁶¹

Kurum bildirimden sonra kazanın gerçekten iş kazası olup olmadığını inceleyebilir.⁶² İşveren tarafından düzenlenen İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu, iş kazası tespit tutanağı, kolluk kuvvetleri tarafından olay ile ilgili düzenlenecek tutanak ve tanık ifadeleri, kamu kurum ve kuruluşlarında meydana gelen iş kazası dolayısıyla düzenlenen resmi belge, bilgi ve konuyla ilgili düzenlenen tutanak ve raporla SGK Kısa Vadeli Sigorta Servisi tarafından yapılır. Bu incelenme sonucunda kısa vadeli sigorta servislerince başkaca bir araştırma ve soruşturma yapıp yapılmadığı aranmaksızın olayın iş kazası olduğuna karar verilebilir. Anılan servisin olayın iş kazası olduğu yönünde karar alma yetkisi olduğu gibi, olayın iş kazası olmadığı yönünde karar alma yetkisi de bulunmaktadır. Servis tarafından olay hakkında alınan “iş kazası değildir” kararına sigortalının itiraz etmesi halinde söz konusu vaka bir kez de İş Kazası Tespit Komisyonunca incelenecek ve Komis-

yon tarafından karara bağlanacaktır. Komisyon kararı üzerine sigortalılar yargı yoluna başvurabileceklerdir. Oluşturulan Komisyon tarafından da kazanın iş kazası olduğuna ya da olmadığına karar verilememesi halinde ise söz konusu olay belgeleri ve gerekçeleri ile birlikte soruşturulmak üzere SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili Grup Başkanlığına intikal ettirilecektir.⁶³

2. Meslek Hastalığının Bildirimi

a. Bildirim yükümlüsü ve süresi

Meslek hastalığının da iş kazası gibi Kurum'a bildirilmesi gerekmektedir.⁶⁴

5510 sayılı SSGSSK m. 14/4'e göre “Meslek hastalığının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

b) (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından” bildirilmesi gerekmektedir.⁶⁵ Görüldüğü üzere meslek hastalığındaki bildirim yükümlüsü ile iş kazasındaki bildirim yükümlüsü aynıdır. İş sözleşmesi ile çalışanlar ve 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesi kapsamındaki kişiler için işverenleri iken; bağımsız çalışanlar için kendileri bildirim yükümlüsüdürler. Ayrıca Kanun'un ek 5. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalıştırılan sigortalıların ise, kendilerince veya işverenlerince bu durumun öğrenildiği günden başlayarak Kuruma en geç üç iş günü içinde;

63 2014/16 sayılı SGK Genelgesi.

64 Uşan, s. 181; Alper, s. 221; ülkemizde meslek hastalıklarının bildirimlerinde sorunlar yaşandığı bilinmektedir. Örneğin, TÜİK tarafından yapılan araştırmaya göre 2006-2007 yılları arasında işe bağlı sağlık sorunu yaşayanların sayısının 914.000 olarak tespit edilmesine karşılık, SGK tarafından 2008 yılında işlemi tamamlanan meslek hastalığı vakası sayısının 539'da kalmıştır, Karadeniz, s. 47.

65 SSIY m. 36'ye göre “Meslek hastalığının, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının; a) (a) bendi ile 5 inci maddesi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen sigortalı veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, b) (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, c) (a) bendi kapsamında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan ve meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen sigortalıların kendileri veya bu durum kendisine bildirilen işverenleri tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde” bildirilmesi gerekmektedir.

61 2012/13 sayılı SGK Genelgesi.

62 Uşan, s. 179; “5510 Sayılı Kanununun 13. maddesinde İş kazasının 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesinin zorunlu olduğu, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde iş kazasının öğrenildiği tarihten başlayacağı, Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabileceği için gerektiğinde Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık İş Müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabileceği bildirilmiştir.”, Y21HD., 11.7.2011, E. 2010/4177, K. 2011/6149, www.kazanci.com.tr, (ET., 26.10.2014).

Kanunun 5. maddesinin (g) bendinde sayılan sigortalının meslek hastalığına yakalanması halinde işvereni tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde, aynı süre içinde sigortalı tarafından sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezlerine bildirilecektir.

Bildirim süresi yine aynı maddeye göre meslek hastalığı durumunun öğrenildiği günden⁶⁶ itibaren üç iş günü içerisinde olacaktır.⁶⁷ Bildirim süresi bakımından bağımlı çalışanlar ya da bağımsız çalışanlar bakımından bir ayrıma gidilmemiştir.⁶⁸

b. Bildirimin şekli

Meslek hastalıklarına ilişkin bildirim tıpkı iş kazasının bildiriminde olduğu gibi e-sigorta yoluyla internet üzerinden ya da yazılı form aracılığıyla doğrudan ya da taahhütlü posta ile yapılabilmektedir.⁶⁹

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre meslek hastalığı durumunda ilgili süreler içerisinde durumun "iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur". SSİY'ye göre de meslek hastalığı durumunda ilgili süreler içerisinde durumun "Ek-7'de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olanlar e-sigorta ile Kuruma bildirilir veya doğrudan ya da posta yoluyla ilgili üniteye gönderilir" (m. 36).

3. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı

a. İş kazası bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı

66 Kurum sağlık kurulunca hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi durumunda işverene kabul tarihi itibarı ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu ile meslek hastalığı bildiriminde bulunması hususu yazılı olarak tebliğ edilecektir. Tebligatın işverence tebliğ edildiği tarih meslek hastalığının işverence öğrenildiği tarih olarak kabul edilecek ve bu tarihten itibaren 3 iş günü içerisinde bildirim yapılması istenecektir., 2014/16 sayılı SGK Genelgesi.

67 Uşan, s. 182; Karakaş, s. 352; Alper, s. 221.

68 Mutlay, s. 253.

69 2011/50 sayılı SGK Genelgesine göre, "Adi posta ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde postaya veriliş tarihi esas alınır. Bildirimin "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi" yerine bildirgede bulunan bilgileri içeren ve onaylarını taşıyan yazılarla yapılması halinde kabul edilecektir. Bildirim yapılan yazıda sigortalının, sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş, işyerinde çalışmaya başladığı tarih, iş kazasının vuku bulunduğu yer, tarih ve saat, oluş şekli, tanıkların ad ve soyadları, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı ve ikametgâh adres bilgileri, şirket merkezi bilgileri, imzalarının da bulunması gerekmektedir".

5510 sayılı SSGSSK'nın 21/2. maddesine göre "İş 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". Buna göre eğer iş kazası geçiren kişi iş sözleşmesi ile çalışan kişi ve bildirim yükümlüsü olan işveren de bu yükümlülüğüne uymamış⁷⁰ ise; bildirim tarihine kadar olan sürenin geçici iş göremezlik ödeneği iş kazası geçiren sigortalıya ödenir, ancak bu miktar işverenden tahsil edilir.⁷¹

5510 sayılı SSGSSK'nın 22/2. maddesine göre "13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler tarafından iş kazasının anılan bentte belirtilen süre içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir". Yine SSİY'nin 35/5. maddesine göre "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların iş kazası geçirmeleri ve bu maddenin birinci fıkrası (b) bendinde belirtilen sürede bildirilmemesi hâlinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bildirim tarihinden sonraki sürelerle ait geçici iş göremezlik ödeneği öde-

70 "Somut olayda iş kazası olduğu iddia olunan olayın Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediği anlaşılmaktadır. Kurumca sigortalıya gelir bağlanabilmesi için öncelikle zararlıdırıcı olayın iş kazası niteliğince olup olmadığının tespiti ön sorundur. İş kazasının tespiti ile ilgili ihtilaf Sosyal Güvenlik Kurumunun hak alanının doğrudan ilgilendirmekte olup tazminat davasında kurum taraf değildir. Yapılacak iş; davacılar iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine "iş kazasının tespiti" davası açması için önel vermek, tespit davasını bu dava için bekletili sorun yaparak çıkacak sonuca göre, olayın Kurumca iş kazası olduğunun kabul edilmesi halinde ise sigortalının vefatı sebebiyle külli halefiyet kuralına göre sigortalının mirasçılarının fiili bir ödeme yapılmış (veya yapılacak ise) bunun rücuya tabi kısmının hesaplanan tazminattan düşülerek maddi ve manevi tazminat istemi hakkında bir karar vermekten ibarettir." Y21HD., 30.1.2014, E. 2013/20430, K. 2014/1609, www.kazanci.com.tr, (ET., 25.10.2014).

71 Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 434; Karakaş, s. 277; "işverenin sorumlu tutulabilmesi ise, işverenin iş kazasını bildirme yükümünü yerine getirmemesinin (uygun neden-sonuç) bağı çevresinde meydana gelmiş Kurum zararlarına ilişkin ve bu zararlar sınırlıdır. Bir başka anlatımla, şayet zararın tümü ya da bir kesimi böyle bir bağlantı içerisinde iş kazasını bildirme yükümünün yerine getirmenin sonucu değilse, işverenin sorumlu tutulmasına yasaca olanak yoktur. Örneğin, bu olayda bildirim yükümünün yerine getirilmesi dışında dahi bir kısım zarar esasen meydana gelecek idiyse işverenin zararın bu bölümünden sorumlu tutulması mümkün değildir. Mahkemece bu yönden tutulması kezalet bozma nedenidir.", Y10HD., 20.09.1979, E. 1979/4411, K. 1979/7457, www.legalbank.net, (ET., 26.10.2014).

nir". Buna göre, eğer iş kazası geçiren kişi bağımsız çalışan ise, bildirim yükümlüsü kendisi olacağı için, bildirim tarihine kadar kendisine herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Bildirim yapıldıktan sonra ise bu tarihten itibaren kendisine (iş kazasından dolayı) geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Buna göre bağımsız çalışan, iş kazasını Kurum'a bildirmekten geciktiği her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinden yoksun kalacaktır.⁷² Bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesinde süre bakımından ayrıma giden kanun koyucunun, bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde yaptırımlar bakımından da ayrıma gittiğini görmekteyiz.⁷³

5510 sayılı SSGSSK'nın 13. maddesinde iş kazası olarak yapılan bildirim gerçeğe aykırı olarak yapıldığı anlaşıldığı takdirde, Kurum tarafından bu olay için yersiz olarak yapılan ödemelerin gerçeğe aykırı olarak bildirimde bulunan kişiden tahsil edileceği düzenlenmiştir.⁷⁴

5510 sayılı SSGSSK m. 13/3'e göre "*Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir*".

Düzenlemede dikkat edilmesi gereken durum, bildirim yükümlüsünün Kurum karşısındaki sorumluluğu, bildirim gerçeğe aykırı olması ve zararlandırıcı olayın iş kazası olmadığının anlaşılması koşuluna bağlanmıştır. Sorumluluğun ortaya çıkması için, anılan iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Aksi bir çözüm benimsenirse, iş kazası bildirimde bulunanlar açısından oldukça ağır bir yaptırım söz konusu olacaktır. Zira uygulamada, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği her zaman kolay olmamakta, çoğu kez sorun, "iş kazasının tespiti davası" açılması sonucu, yargı

kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır.⁷⁵

Kanun'un 96. maddesine göre ise "*Kurumca işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara gelir veya aylık almakta olanlara ve bunların hak sahiplerine, genel sağlık sigortalılarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere, fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen bu Kanun kapsamındaki her türlü ödemeler;*

a) *Kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden,*

b) *Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren yirmidört ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, yirmidört aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan,*

itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır".

5510 sayılı Kanun'un idari para cezalarını düzenleyen 102. maddesinin (i) bendi gereğince, iş kazası meslek hastalığı formunu Kurum'a vermeyen işverenlere, bu formun 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi uyarınca istenilmesine rağmen hiç verilmemesi halinde 5 asgari ücret tutarında, geç verilmesi halinde ise 2 asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır.⁷⁶ Zira 5510 sayılı Kanun m. 102/1-(i)'ye göre "*Kurum tarafından bu Kanununun 100 üncü maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyen kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında, geç verilmesi halinde ise aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır. Ancak 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik*

72 Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 434.

73 Mutlay, s. 251.

74 Tuncay / Ekmekçi, s. 323.

75 Araz, s. 1.

76 Tuncay Kaya, "İş Kazasının Sosyal Güvenlik Kurumu'na Bildirilmemesi Halinde 5510 Sayılı Kanun ve 6331 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenlerin Karşılaşacakları Müeyyideler Nelerdir?", Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2013, S. 248.

ödeneği ödemelerinde 100 üncü maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri, hiç yapılmaması halinde ise sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır”.

b. Meslek hastalığının bildirim yükümlülüğüne aykırılık

5510 sayılı SSGSSK'nın 14. maddesinde meslek hastalığının süresinde bildirilmemesi veya kasten eksik yahut yanlış bildirim yapılması halinde, buna neden olan işverenden ya da bağımsız çalışan ise kendisinden, Kurum tarafından bu olay için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödeneklerinin tahsil edileceği düzenlenmiştir.⁷⁷

5510 sayılı SSGSSK m. 14/4'e göre “Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir”.

B. 6331 Sayılı Kanun Bakımından Bildirim

1. Genel olarak

6331 sayılı İSGK, 5510 sayılı SSGSSK'dan farklı bir yöntemle iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini düzenlemiştir.⁷⁸ Kanun'un 14. maddesinin kenar başlığı “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi” olarak düzenlenmiştir. Söz konusu maddede işverene ve diğer kişilere bazı yükümlülükler getirilmiştir.

77 Tuncay / Ekmekçi, s. 323; Uşan, s. 181.

78 Nuri Çelik / Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 27. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 218; Sadedtin Orhan, 100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s. 39; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 374; A. Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / E. Tuncay Senyen-Kaplan, İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012, s. 120; Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhiittin Astarlı / Ulaş Baysal, İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 1371; Fuat Bayram, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine”, Legal İHSGHD, S. 16, 2007, s. 1321; Cem Kılıç / Okan Güray Bülbül, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 6, Kasım 2013, s. 18; İlknur Kılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayıncılık, Bursa 2014, s. 124; Cem Baloğlu, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, Kamu-İş, C. 13, S. 2/2013, s. 110.

2. İşverenin Kayıt Tutma ve Rapor Düzenleme Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK'nın 14/1 maddesine göre “İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) 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”.

Bu düzenlemeye göre işverenler, iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenleri konusunda inceleme yapacaklar, iyileştirilmesi gerekli olan öncelikler konusunda rapor düzenleyeceklerdir. Bu sayede meydana gelen iş kazalarının veya ortaya çıkan meslek hastalıklarının işyerinden mi yoksa çalışanların kurallara uymadaki ihmallerinden mi kaynaklandığının tespiti yapılabilecek ve buna göre gerekli tedbirlerin alınması sağlanmış olacaktır.⁷⁹ İşveren, sadece iş kazalarını değil, ramak kala olarak ifade edilebilecek olmamış ancak az daha olacaktı şeklindeki olayları da kayıt altına alarak rapor tutacaktır. 6331 sayılı Kanun'un getirdiği yeniliklerden bir tanesi de bu düzenlemedir.⁸⁰

Öğretideki bir görüşe göre Kanun'daki ifade son derece muğlak ve soyuttur. Olayların işyeri veya çalışan üzerinde zarar uğratma potansiyeline sahip olduklarını incelemek yükümlülüğünün bu şekli ile somutlaştırılmadan işverene bırakılmış olması, yerinde olmamıştır. Bu durum, işveren açısından çok geniş bir yükümlülüğü ifade etmektedir. İşverenler açısından işyerinde çalışanı ve eşyaları zarara uğratma potansiyeli olan olayları araştırmaya yönelik ne gibi çalışmaların yapılması gerektiği açık değildir.⁸¹

Bu konuda Türkiye'nin de imzalamış ol-

79 Madde gerekçesi, TBMM İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile Erzincan Milletvekili Muharrem Işık'ın; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, (1/605, 2/490), Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 227, s. 16; Kadir Arıcı, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş Yayını, Ankara 2013, s. 117.

80 Nurşen Caniklioğlu, “6311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, Antalya 2012, s. 62.

81 Ertürk, s. 19-20.

duğu 155 sayılı Sözleşme'ye⁸² göre iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili olarak, durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi,⁸³ öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, ya topyekûn, ya da belirli alanlar itibarıyla belirli aralıklarla gözden geçirilme yükümlüğü getirilmiştir.⁸⁴ Ayrıca üye ülkelere de bu konuda düzenleme yapma yükümlüğü getirilmiştir.⁸⁵ Aynı sözleşmeye göre üye ülkeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının, işverenlerce, uygun olduğu durumlarda, sigorta şirketlerince veya doğrudan ilgili diğer kişilerce bildirilmesi usullerinin oluşturulması ve uygulanması için yetkili makamlar sağlamakla yükümlüdür.⁸⁶

Bu konuda Avrupa'da tüm işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda rapor vermekten sorumlu olduğu ve 3 gün içinde bir bildirim kuralı olduğunu; ülkemizin de AB normlarına uyum çerçevesinde bu normlara yaklaştığını ifade edelim.⁸⁷

3. İşverenin Bildirim Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK'nın 14/2 maddesine göre

82 İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981, Kanun Tarihi ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038, RG., 13.01.2004, S. 25345.

83 Fuat Bayram, "Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler", Legal İHSGHD, S. 7, 2005, s. 1105.

84 C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155); Article 7: "The situation regarding occupational safety and health and the working environment shall be reviewed at appropriate intervals, either over-all or in respect of particular areas, with a view to identifying major problems, evolving effective methods for dealing with them and priorities of action, and evaluating results." (Madde 7: İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, ya topyekûn, ya da belirli alanlar itibarıyla belirli aralıklarla gözden geçirilecektir.)

85 Devletin iş güvenliği mevzuatı oluşturma yükümlülüğü hakkında bilgi için bkz. Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s. 60 vd.

86 C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155); Article 11: "To give effect to the policy referred to in Article 4 of this Convention, the competent authority or authorities shall ensure that the following functions are progressively carried out: ... (c) the establishment and application of procedures for the notification of occupational accidents and diseases, by employers and, when appropriate, insurance institutions and others directly concerned, and the production of annual statistics on occupational accidents and diseases", (Madde 11: Sözleşmenin 4 üncü madde sinde atıfta bulunulan politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam veya makamlar aşağıdaki işlevlerin aşamalı bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacaklardır: ... (c) İş kazaları ve meslek hastalıklarının, işverenlerce, uygun olduğu durumlarda, sigorta şirketlerince veya doğrudan ilgili diğer kişilerce bildirilmesi usullerinin oluşturulması ve uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin yıllık olarak hazırlanması).

87 Jyrki Hollmen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki AB Direktifleri ve Müktesebatın Üstlenilmesinde Karşılaşılan Sorunlar", AB Müktesebatı Uluslararası Semineri: İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre" TISK Yayını 2008, 22-23.

"İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimini tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde".

Buna göre iş kazası ya da meslek hastalığı durumunda tüm çalışanların bildirimini "işveren" yapmak zorundadır. Bir diğer ifade ile bildirim yükümlüsü işverendir. 6331 sayılı Kanun anlamında işveren ise bu Kanun'un 3. maddesine göre "çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları" ifade etmektedir.

Bildirim süresi iş kazaları için kazadan sonraki üç iş günü içerisinde; meslek hastalıkları için ise öğrendiği tarihten sonraki üç iş günü içerisinde dir. Yapılan düzenlemenin 5510 sayılı Kanun ile paralel olduğu görülmektedir.⁸⁸

Ayrıca getirilen bu düzenlemeyle farklı yerlere birden fazla bildirimde bulunma yerine tek bildirim esası getirilmiş ve işverenin iki farklı yere bildirim zorluğu ortadan kaldırılmıştır.⁸⁹ Zira önceden iş kazası ya da meslek hastalıkları iki işgünü içerisinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüydüler.⁹⁰

Kanun'a ilişkin AB Uyum Komisyonu raporunda "Tasarının tümü üzerinde yapılan görüşmeler sırasında Hükümet Temsilcisi, Tasarının hazırlanmasında önleyici bir yaklaşımın esas alındığını, Tasarı ile bütün işyerleri için önleyici risk değerlendirmesi zorunluluğu ile iş kazalarında tek bildirim esası çerçevesinde bildirim sadece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması zorunluluğunun getirildiğini, birden fazla işyeri bulunan toplu çalışma yapılan

88 Caniklioğlu, s. 63.

89 Özer Demirdizen, "İSGK İle Birlikte İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildiriminde Yapılan Değişiklikler" E-Yaklaşım Dergisi, Eylül 2012, S. 237.

90 Lütfi İnciroğlu, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 79; 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 77. maddesinin üçüncü fıkrasına göre "İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazılı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar", Mustafa Kılıçoğlu / Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 932; Gaye Burcu Seratlı, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", Legal İHSGHD, S. 7, s. 1146.

yerlerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliği yapılması zorunluluğu getirilerek iş kazaları ve meslek hastalıklarının benüz meydana gelmeden önlenmesinin amaçlandığını, bu koordinasyonun toplulaştırılmış işyeri yönetiminin yerine getirilmesinin daha etkin önlemlerin alınmasını sağlayacağını, bayati tehlike durumunda tehlike giderilinceye kadar tehlikenin boyutuna göre işin kısmen veya tamamen durdurulması düzenlemesiyle iş kazalarının önlenmesinin amaçlandığını ifade etmiştir” şeklinde değerlendirme yer almaktadır.⁹¹

6331 sayılı İSGK ile hem bildirim süresi hem de bildirilecek makam değiştirilmiştir. Artık işverenin sadece SGK'ya bildirim yapması hem 6331 sayılı İSGK m. 14/2'nin gereğini hem de 5510 sayılı SSGSSK m. 13,14'ün gereğini yerine getirmiş olacaktır.⁹² Ancak İSGK bakımından kolluk kuvvetlerine bildirim yapma şartının kaldırılmış olması dikkat çekmektedir. Zira özellikle ölümlü iş kazaları için kolluk kuvvetlerine bildirim yapılması önem arz eden bir durumdur.⁹³

4. Diğer Kişilerin Bildirim Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK, işverenden başka işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucularına da iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü getirmiştir. Bu Kanun'la yeni bir uygulama olarak özel veya kamu kurumu niteliğindeki sağlık kuruluşlarına da kendilerine intikal eden iş kazaları ile meslek hastalığı şüphesi veya tespiti bulunan vakaları bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.

Kanun'un 14. maddesinin 3. ve 4. fıkralarına göre “İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. / Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir”.

91 (1/605, 2/490), Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 227, s. 30.

92 Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 218.

93 Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, (1/605, 2/490), Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 227, s. 97.

Madde gerekçesinde bu durum “Yeni bir uygulama olarak özel veya kamu kurumu niteliğindeki sağlık kuruluşları da kendilerine intikal eden iş kazaları ile meslek hastalığı şüphesi veya tespiti bulunan vakaları Sosyal Güvenlik Kurumuna on gün içinde bildireceklerdir. Bu bildirimle kayıt dışı istihdam edilenlerin de iş kazası ve meslek hastalığı tespitleri yapılabilecektir” şeklinde ifade edilmiştir.⁹⁴

İSGK'da işyeri hekimi ve sağlık hizmet sunucularının kimler olduğu düzenlenmiştir. İşyeri hekimi Kanun'un 3. maddesine göre “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimi belgesine sahip hekimi”ni ifade etmektedir [m. 3/1(i)].

Kanun'un 14. maddesinde yer alan “sağlık hizmet sunucularından” kasıt ise “İşyeri sağlık ve güvenlik birimi”dir. Bunun tanımı ise yine Kanun'un 3. maddesinde yapılmıştır.

Buna göre “İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi”dir [m. 3/1(i)].

5. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı

6331 sayılı İSGK'nın 26. maddesinde bu Kanun'a aykırılık halinde öngörülen idari para cezaları düzenlenmiştir.⁹⁵ Maddenin birinci fıkrasının (e) bendi işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğüne aykırılığının yaptırımını olarak idari para cezasını düzenlemiştir.⁹⁶

94 Madde gerekçesi, TBMM İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile Erzincan Milletvekili Muharrem Işık'ın; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, (1/605, 2/490), Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 227, s. 16.

95 Erol Akı, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, İzmir 2014, s. 23; Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 415; 5857 sayılı İş Kanunu'nda da idari para cezaları şeklinde yaptırımlar düzenlenmişti, Murat Demircioğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar”, Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 489; Ercan Güven / Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2013, s. 171; Özgür Oğuz, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları”, Legal İHSGHD, S. 29, 2011, s. 108.

96 Ufuk Aydın / Burcu Ezer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”, Çalışma ve Toplum, 2014/4, s. 23; Tankut Centel, “3.4.2012 Tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı”nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” Semineri, TİSK Yayını 2012, s. 61; Tankut Centel, “İşveren İşyerinde Sağlık ve Güvenliği

İşverenin işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğüne aykırılığı halinde “14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ikibin Türk Lirası” idari para cezası öngörülmüştür [m. 26/1(e)].⁹⁷

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü kapsamındaki yükümlülükleri ve bunların idari para cezalarını karşılaştırılması halinde şöyle bir durum ortaya çıkacaktır:

a. İşverenin, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma yükümlülüğüne uymaması halinde: 1.849 TL,

b. İşverenin, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının gerekli incelemelerini yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğüne uymaması halinde: 1.849 TL,

c. İşverenin, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmayan; 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 düzenleme yükümlülüğüne uymaması halinde: 1.849 TL,

d. İşverenin, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde SGK’ya bildirmemesi halinde: 2.466 TL,

e. İşverenin, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK’ya bildirmemesi halinde: 2.466 TL,

f. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç on gün içinde SGK’ya bildirmemesi halinde: 2.466 TL,

g. Yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde SGK’ya bildirmemesi

halinde: 2.466 TL, idari para cezasına çarptırılacaklardır.⁹⁸

6331 sayılı Kanun gereğince uygulanan idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir.⁹⁹ Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenecektir.¹⁰⁰

İdari para cezalarına itiraz konusunda 6331 sayılı İSGK ve (5728 sayılı Kanun değişikliğinden sonra) 4857 sayılı İş Kanunu’nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle idari para cezalarına itiraz konusunda 5326 sayılı Kabahatler Kanunu¹⁰¹ uygulanmalıdır.¹⁰²

Söz konusu Kanun’un 27. maddesine göre “İdari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefbimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararı kesinleşir”. Bu düzenlemeye göre idari para cezalarına karşı Sulh Ceza Mahkemeleri’ne itiraz edilmesi gerekmektedir. Ancak 2014 yılında 6545 sayılı Kanun¹⁰³ ile yapılan değişiklikler sonucunda Sulh Ceza Mahkemeleri kaldırılarak yerine Sulh Ceza Hakimlikleri kurulmuştur.¹⁰⁴ Söz konusu Kanun’un 83. maddesine göre 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanuna¹⁰⁵ aşağıdaki ek madde eklenmiştir. Buna göre “(1) Kanunlarda sulh ceza mahkemesi veya sulh ceza hâkimine yapılan atıflardan,

98 2015 yılı için yeniden değerlendirilmiş miktarlardır. Kaynak, www.csgb.gov.tr, (E.T., 05.01.2015)

99 Aydın / Eser, s. 22.

100 Mahmut Çolak, “İş Kazası/Meslek Hastalığı Olaylarının Bildiriminde Yeni Uygulama”, E-Yaklaşım, Mayıs 2013, S. 245; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 1387.

101 RG., 31.03.2005, S. 25772 Mükerrer.

102 Aydın / Eser, s. 24-25.

103 Türk Ceza Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG., 28.06.2014, S. 29044.

104 6545 sayılı Kanun m. 84: “5320 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“Geçici Madde 6- (1) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sulh ceza mahkemeleri kaldırılmıştır.

(2) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yirmi gün içinde sulh ceza hâkimlikleri kurulur.

(3) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte, sulh ceza mahkemelerinde görülmekte olan dava dosyaları bir ay içinde yetkili asliye ceza mahkemelerine devredilir.

(4) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte, kaldırılan sulh ceza mahkemelerinde görülmekte olan işlerden, sulh ceza hâkimliğince bakılması gerekenler, sulh ceza hâkimliklerinin kurulmasından itibaren on beş gün içinde yetkili sulh ceza hâkimliğine devredilir”.

105 RG., 31.03.2005, S. 25772.

Sağlama Yükümü”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, Mayıs 2013, s. 14 (Centel, Yükümlülük)

97 İdari para cezalarının 2014 yılına ait güncel miktarları 1680 TL ve 2240 TL’dir., Cumhuriyet Sinan Özdemir, “6331 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve İdari Para Cezası Uygulaması”, Yaklaşım Dergisi, Nisan 2014, S. 256.

a) İdari yaptırım kararlarına karşı yapılan başvurulara, yürütülen soruşturmalarda hâkim tarafından verilmesi gerekli karar ve işlemlere ve kanunlarda sulh ceza mahkemesince veya hâkimince verilmesi öngörülen karar veya işlemlere ilişkin olanlar sulh ceza hâkimine,

b) Yargılamaya ilişkin olanlar asliye ceza mahkemesine veya hâkimine, yapılmış sayılır.” Bu düzenleme sonrasında 6331 sayılı İSGK m. 26 gereğince iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde verilen idari para cezalarına karşı “Sulh Ceza Hakimliği”ne itiraz edilmesi gerekmektedir. Son olarak yeri gelmişken ifade edilmelidir ki, söz konusu itiraz merciinin sulh ceza hâkimliğinin olması iş hukukunun kendine özgü yapısına uygun düşmemektedir. Zira sulh ceza hâkimliğinin (ya da eskiden mahkemesi), çalışma yaşamının gereklerine ne ölçüde hâkim olduğu ve ne ölçüde uzman mahkeme niteliğini taşıdığı, tartışmaya açık hususlardır.¹⁰⁶

IV-Sonuç

İş kazaları ve meslek hastalıkları hem dünyada hem de ülkemizde güncelliğini koruyan ve çözüm bekleyen sorunları barındıran konuların başında gelmektedir. Zira ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı ürkütücü boyutlara ulaşmış bulunmaktadır.

Bu sorunların önüne geçebilmek için sadece iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra neler yapılması gerektiğinin değil, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi için önceden de bazı tedbirlerin alınması gerektiği bilinmelidir.¹⁰⁷ Bu kapsamda işverene; çalışanları ile birlikte işin her aşamasında işten kaynaklı tehlikeleri sürekli olarak tespit ederek, muhtemel risklere karşı tedbir alma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüklerden bir tanesi de işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt ve bildirim yükümlülüğüdür.

İş kazası ve meslek hastalıklarını bildirim yükümlülüğü hem 5510 sayılı SSGSSK’da hem de

6311 sayılı İSGK’da düzenlenmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki her iki kanun bakımından kavram, bildirim konusu, yükümlüsü, süresi ve yükümlülüğe aykırılığın yaptırımını bazı yönlerden aynı iken bazı yönlerden farklıdır.

İş kazası ve meslek hastalıkları kavramları hem 5510 sayılı Kanun’da hem de 6331 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. İki kanun arasında tanımlar arasında bazı farklılıklar olduğu, örneğin, 5510 sayılı Kanun’da iş kazası sayılan hallerden sadece ikisinin 6331 sayılı Kanun’da yer aldığı, diğer hallerin ise yer almadığı görülmektedir. Bunun ise uygulayıcılar ve yükümlülükleri açısından tereddüt doğuracağı muhakkaktır. Bu konuda daha sonra yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı Kanun’da kavram tanımlarına yer vermek yerine 5510 sayılı Kanun’a atıf yapılması daha yerinde olurdu.

5510 sayılı Kanun’da işverene sadece iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirim yükümlülüğü getirilmiş iken; 6331 sayılı Kanun’da bu yükümlülüğün yanında iş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt tutma ve rapor düzenleme yükümlülüğü de getirilmiştir.

Bildirim yükümlüsü olarak 5510 sayılı Kanun bakımından (iş sözleşmesi ile çalışanlar için) işveren yükümlü iken; 6311 sayılı Kanun’da işyeri hekimi ve sağlık hizmet sunucularını da yükümlü kılınmıştır.

Bildirim yapılacağı yer olarak eski düzenlemeden farklı olarak her iki kanun bakımından aynı yer düzenlenmiştir. Böylelikle farklı yerlere birden fazla bildirimde bulunma yerine tek bildirim esası getirilmiş ve yükümlüye iki farklı yere bildirim zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır. Bildirimlerin sadece SGK’ya yapılmasının yeterli olması, ayrıca Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne bildirimde gerek kalmaması çok yerinde bir uygulama olmuştur. Ancak 6331 sayılı Kanun bakımından kolluk kuvvetlerine bildirim yapma yükümlülüğü getirilmemiştir.

Bildirim süresi ise; her iki Kanun bakımından aynıdır. Her iki kanunda da üç iş günü içinde bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir.

Bildirim yükümlülüğe aykırılık halinde ise, hem 5510 sayılı Kanun’da hem de 6331 sayılı Kanun’da ayrı ayrı idari para cezaları ve çeşitli yaptırımlar düzenlenmiştir.

106 Aydın / Eser, s. 26; Centel, s. 62; Oğuz, s. 111; Ercan Akyiğit, “İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeriyle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2011, s. 51, (Akyiğit, İdari).

107 Seratlı, s.197.

KAYNAKÇA

- Akı, E. “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”. Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, DEÜHFD. C. 15, Özel Sayı, 2013, İzmir 2014.
- Akın, L. İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2001.
- Akpınar, T. İş Sağlığı ve İş Güvenliği, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2014.
- Aktay, A. N. / Arıcı, K. / Senyen-Kaplan, E. T. İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012.
- Akyiğit, E. İş Hukuku, 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.
- Akyiğit, E. “İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yerine İlgili Yargıtay Kararı Üzerine”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2011, s. 38-52 (Akyiğit, İdari).
- Alpagut, G. “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” Semineri, TİSK Yayını 2012.
- Alper, Y. Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa 2014.
- Araz, M. “İş Kazası Bildiriminin Gerçeğe Aykırı Olmasının SGK Mevzuatı Açısından Sonuçları Nelerdir?”, Yaklaşım Dergisi, Eylül 2014, s. 261.
- Arıcı, K. İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş Yayını, Ankara 2013.
- Aydın, U. / Ezer, B. “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”, Çalışma ve Toplum, 2014/4, s. 11-32.
- Baloğlu, C. “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, Kamu-İş; C. 13, S. 2/2013, s. 99-125.
- Bayram, F. “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hâkim Olan İlkeler”, Legal İHSGHD, S. 7, 2005, s. 1103-1128.
- Bayram, F. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine”, Legal İHSGHD, S. 16, 2007, s. 1307-1338.
- Bostancı, Y. “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, Kamu-İş; C. 8, S. 1/2005.
- Caniklioğlu, N. “6311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, Antalya 2012.
- Centel, T. “3.4.2012 Tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı”nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” Semineri, TİSK Yayını 2012.
- Centel, T. “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, Mayıs 2013, (Centel, Yükümlülük).
- Çelik, N. / Caniklioğlu, N. / Canbolat, T. İş Hukuku Dersleri, 27. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Çolak, M. “İş Kazası/Meslek Hastalığı Olaylarının Bildiriminde Yeni Uygulama”, E-Yaklaşım, Mayıs 2013, s. 245.
- Demircioğlu, M. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar”, Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Demirdizen, Ö. “İSGK ile Birlikte İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildiriminde Yapılan Değişiklikler” E-Yaklaşım Dergisi, Eylül 2012, s. 237.
- Ertürk, Ş. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 13-25.
- Güven, E. / Aydın, U. Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2013.
- Güzel, A. / Okur, A. R. / Caniklioğlu, N. Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Hollmen, J. “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki AB Direktifleri ve Müktesebatın Üstlenilmesinde Karşılaşılan Sorunlar”, AB Müktesebatı Uluslararası Semineri: İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre” TİSK Yayını 2008.
- İnciroğlu, L. İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Ceza Sorumluluğu, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Karadeniz, O. “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, Çalışma ve Toplum, 2012/3, s. 15-75.
- Karakaş, İ. Tüm İşyerleri İçin Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.
- Kaya, T. “İş Kazasının Sosyal Güvenlik Kurumu’na Bildirilmemesi Halinde 5510 Sayılı Kanun ve 6331 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenlerin Karşılaşacakları Müeyyideler Nelerdir?”, Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2013, s. 248.
- Kılıç, C. / Bülbül, O. G. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 6, Kasım 2013, s. 6-23.
- Kılıçoğlu, M. / Şenocak, K. İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013.
- Kılıç, İ. İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayıncılık, Bursa 2014.
- Mollamahmutoğlu, H. / Astarlı, M. / Baysal, U. İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- Mutlay, F. B. Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Nomer, H. N. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 13. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.
- Ofluoğlu, G. / Doğru, T. “Türkiye’de İnşaat İşkolu’ndaki İş Kazalarının Ekonomik Boyutları”, Kamu-İş; C. 11, S. 4/2011, s. 183-218.
- Oğuz, Ö. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları”, Legal İHSGHD, S. 29, 2011, s. 106-114.
- Oğuzman, M. K. / Öz, M. T. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 10. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013.
- Orhan, S. 100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
- Özdemir, C. S. “6331 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve İdari Para Cezası Uygulaması”, Yaklaşım Dergisi, Nisan

2014, s. 256.

- Serath, G. B. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Legal İHSGHD, S. 7, s. 1130-1175.
- Süzek, S. İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Süzek, S. İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.
- Şakar, M. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki “İş Kazası” Tanımının Ortaya Çıkardığı Tereddütler”, Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2013, s. 248.
- TDK Büyük Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr, (ET., 19.10.2014).
- TBMM İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, (1/605, 2/490), Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 227.
- Topaloğlu, S. / Çımkı, F. İş Kazası ve Meslek Hastalığı, TISK Yayını, Ankara 2014.
- Tuncay, C. / Ekmekçi, Ö. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 15. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.
- Tunçomağ, K. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Sermet Matbaası, İstanbul 1975.
- Uşan, F. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009.
- Üçüncü, K. 2012 SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi, <http://www.isteguvenlik.tc/SGK2012IsKazaIstatistik.pdf>, (ET: 25.10.2014).