



KARCI LEGAL

LEGAL & ADVISORY SERVICES

Adres: Bağdat Cad. Ofistanbul Plaza
No:538, K:4/42 Cevizli, Maltepe
İSTANBUL
Tel : +90 216 305 12 11
Cep : +90 532 377 8092

KONU: İş Kazasında İşverenin Sorumluluğu ve İşçinin Hakları

İş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada; işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle; bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda; 4/a statüsüne tabi emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

A. İş Kazasının Kuruma Bildirilmesi ve Bildirme Süresi

5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 2. fıkrasına göre, işveren iş kazasını o yer kolluk kuvvetlerine derhal, kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içerisinde, 4/I-b (Bağ-KUR'lu) sigortalıları ise bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde iş kazası bildirgesiyle doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. İşverenler, kaza olayı gerçekleştikten hemen sonra işçilerine durumun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu şekilde yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ile kanunda belirtilen yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri Kurum tarafından karşılanmaktadır.

B. İşverenin Sorumluluğu

1. İşverenin Kusurlu Sorumluluğu

Yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu, işçinin ölmesi veya sakatlığa uğraması yahut meslek hastalığına tutulması halinde, genel hükümler yolu ile işverene hukuki anlamda sorumluluk yükletilebilmektedir. Yargıtay, işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun tutumunu yeterli görmemekte; ilim ve fennin geldiği son nokta itibarıyla bir önlem alınması gerekiyor ise ve işveren bu önlemi almadıysa, söz konusu önlem mevzuatta öngörülmüş olmasa dahi işverenin sorumluluğunun olacağını içtihat etmektedir. Örneğin, Yargıtay kararlarına göre; sigortalıların periyodik muayenelerinin yapılmaması, sigortalının üstü açık araçla taşınması, koruyucu gözlük verilmemesi, bina yıkım işinin ruhsat almadan yapılması, işyerinde iyi örgütlenme ve denetim düzeni kurmadan işçileri çalıştırmak, sigortalıyı durumuna uygun işte çalıştırmamak, yapılacak işleri açık ve kesin olarak anlatmamak, denetim ve gözetim ödevini yerine



KARCI LEGAL

LEGAL & ADVISORY SERVICES

Adres: Bağdat Cad. Ofistanbul Plaza
No:538, K:4/42 Cevizli, Maltepe
İSTANBUL
Tel : +90 216 305 12 11
Cep : +90 532 377 8092

getirmemek, patlayıcı ve parlayıcı maddelerle çalışılan işyerlerinde sorumluluğu üstlenecek kimya mühendisi çalıştırmamak, patlama olmaması için yeterli havalandırma sistemini kurmamak, sigortalıyı eğitmemek ve işyerine uyarı yazısı asmamak, küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırmak, işyerinde fenalık geçiren işçiyi kendi haline bırakmak, emniyet kemeri ve işe uygun elbise vermemek gibi nedenlerden ötürü sigortalının iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına tutulması hallerinde; işveren, SGK' ya karşı sorumludur. İş kazalarında işverenin önlem alma ödevi, salt koruyucu malzeme vermekle sınırlandırılmaz; bunun kullanımını denetlemek de onun sorumluluğu altındadır

2. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu

İşçi sigortasız çalıştırılıyor ise, yukarıdaki şartların hiçbiri aranmaksızın SGK yaptığı tüm masrafları doğrudan işverene rücu eder. Yani bu halde işverenin kastı veya mevzuata aykırı davranışı olup olmaması önem taşımaz. Yargıtay içtihadı da; bir işverene hem bu başlıktaki kusursuz sorumluluk uyarınca hem de yukarıdaki kusurlu sorumluluk uyarınca rücu imkanı var ise, kusursuz sorumluluk haline göre sorumlu tutulması gerektiği, kusurlu sorumluluk hali için öngörülen şartların incelenmesine dahi gerek olmadığı yönündedir.

C. İşçiye Sosyal Güvenlik Kurumunca ("SGK") Tarafından Sağlanan Haklar

1. İş Kazası Sonucu Geçici İş Göremezlik Ödeneği Almaya Hak Kazanma

İşçinin iş kazasına uğradıktan sonra sağlığına kavuşana kadar Sosyal Güvenlik Kurumunca bağlanan ödenektir.

2. İş Kazası Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Almaya Hak Kazanma

İş kazasına uğrayan sigortalılara, SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları tarafından, sağlıklarına yeniden kavuşması için gerekli tüm tıbbi yardımlar sağlanmaktadır. Yapılan bu tedavi sonucu meslekte kazanma gücünü % 10 oranından az olmayacak şekilde yitirmiş olan sigortalıya bağlanacak gelire sürekli iş göremezlik geliri denilmektedir.

3. İş Kazası Sonucu Malûllük Aylığı Almaya Hak Kazanma

Sigortalıya uğradığı iş kazasından ötürü malullük aylığı bağlanabilmesi için aşağıdaki koşulların oluşması gerekmektedir.

- a. Sigortalının malul sayılması,
- b. En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için



KARCI LEGAL

LEGAL & ADVISORY SERVICES

Adres: Bağdat Cad. Ofistanbul Plaza
No:538, K:4/42 Cevizli, Maltepe
İSTANBUL
Tel : +90 216 305 12 11
Cep : +90 532 377 8092

sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,

- c. Maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra SGK' dan yazılı istekte bulunması, gerekmektedir.

4. İş Kazası Sonucu Aynı Anda Sürekli İş Göremezlik Geliri ile Malûllük Aylığı Almaya Hak Kazanma

İş kazasına uğrayan ve bu kaza nedeniyle gerekli şartları taşıyıp kendisine malullük aylığı bağlanan her sigortalı aynı zamanda sürekli iş göremezlik geliri de almaya hak kazanmaktadır. Bu durumda sigortalıya aynı anda hem sürekli iş göremezlik geliri, hem de malullük aylığı bağlanmakta olup; bu durumda 5510 sayılı Kanununun 54. maddesine istinaden sigortalıya bu gelir veya aylıktan yüksek olanın tamamı, az olanın ise yarısı bağlanmaktadır. Bunların eşit olması halinde ise sürekli iş göremezlik gelirinin tamamı, malullük aylığının ise yarısı bağlanmaktadır.

Yukarıda açıklandığı üzere işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle uğradığı maddî zararların büyük bölümünü SGK karşılamaktadır. Dolayısıyla bu noktada işverenin sorumluluğu "sosyal sigortalar mevzuatı gereği sağlanan haklar dışında kalan zararların ödenmesi ilkesi"ne dayanmaktadır. Söz konusu ilke çerçevesinde oluşan uygulama; öncelikle işçinin SGK'dan iş kazası sigortasından kendisine gelir bağlanmasını istemesini, sonuç alamadığı takdirde SGK'ya dava açmasını, mahkemenin de işveren aleyhine açılacak olan davada işvereni tazminata mahkum edebilmesi için, SGK'ya açılan davanın sonucunun beklenmesini gerektirmektedir. Uygulamada yine, işçinin SGK tarafından karşılanmayan zararlarından işverenin hiçbir kusuru bulunmasa, işçinin veya üçüncü kişinin bir eylemi söz konusu olmasa ve olay kaçınılmaz olsa da işverenin sorumlu olacağı görüşü kabul edilmiştir.

Yukarıda yeri verilenlere ek olarak sigortalının sürekli olarak bir kişinin bakımına muhtaç olması bağlanacak aylığın belirlenmesi hususunda önem arz edecektir.

D. İşçiye İşveren Tarafından Sağlanan Giderimler

1. Bedensel Zarar Halinde Maddi Tazminat

Meydana gelen kaza sonucu bedensel bütünlüğü zedelenen kişi kısmen veya tamamen görememek, duyamamak, hareket edememek şeklinde sakat kalmış olabilir. Tedavi giderleri, sürekli bakıma muhtaç ise bakım masrafları, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden kaynaklanan kayıplar ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar maddi tazminat olarak işverenden talep



KARCI LEGAL

LEGAL & ADVISORY SERVICES

Adres: Bağdat Cad. Ofistanbul Plaza
No:538, K:4/42 Cevizli, Maltepe
İSTANBUL
Tel : +90 216 305 12 11
Cep : +90 532 377 8092

edilebilecektir. Öte yandan Sosyal güvenlik Kurumunca karşılanmayan tedavi giderleri ile çalışırken aldığı ücretle geçici iş göremezlik ödeneği arasındaki fark da ayrıca işverenden talep edilebilecektir.

2. Manevi Tazminat

İşveren, iş kazası veya meslek hastalığı mağduru işçinin manevî zararını da tazminle yükümlüdür. SGK, işçiye veya hak sahiplerine manevî zararın tazmini için bir hak sağlamaz. İş kazasında yaralanan işçinin manevî tazminata hak kazanması için mutlaka kazanma gücünde kayba uğraması gerekmez; cismanî zarara uğraması, acı duymuş olması yeterlidir. Sadece kazaya uğrayan işçi değil, hak sahibi olan yakınları da manevî tazminat talebinde bulunabilir. Hatta işçinin geçirdiği iş kazası sonucu işverenden maddî ve manevî tazminat almış olması ve daha sonra ölmesi durumunda kaza ile ölüm arasında uygun illiyet bağı var ise hak sahipleri tekrar işverenden manevî tazminat isteyebilirler.

E. SONUÇ

Yukarıda yer verilen bilgiler ışığında, iş kazası meydana gelen durumlarda işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alacağı tedavi giderleri, geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği ve malullük aylığı hakları dışında ayrıca İşveren'den talep edebileceği maddi ve manevi tazminat hakları da bulunmaktadır. İşçinin bahse konu hakları şu şekilde özetlenebilecektir; iş kazasından kaynaklanan tedavi giderleri, işçinin kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden kaynaklanan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardan doğan maddi tazminat talepleri ile manevi tazminat taleplerini oluşturmaktadır. Söz konusu tazminat kalemlerinin hesaplanmasında işçinin ve işverenin kusuru, işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, işçinin iş kazası sonucundaki iş göremezlik oranı, iş görebilmek çağı, yaşam süresi dikkate alınır. Bu çerçevede söz konusu zararın hesaplanması sonucunda ortaya çıkan maddi tazminat tutarından SGK tarafından ödenen parasal yardımlar, geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği ve işçinin kusuru oranında bir indirime gidilerek kalan tutar İşveren tarafından ödenir.

Saygılarımızla,

KARCI LEGAL Hukuk ve Danışmanlık Hizmetleri

Av. Özlem KARCI BÜYÜKSEKBAN