

İŞ HUKUKU

Amaç

İş hukukunun temel amaç ve ilkeleri, İSG alanında tarafların hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olmak ve örnek vakalarla pekiştirmek.

Öğrenim hedefleri

- ✓ İSG ile ilgili ulusal mevzuat,
- ✓ İşverenin İSG konusunda sorumlulukları,
- ✓ İşin düzenlenmesine ilişkin hükümler,
- ✓ Sosyal güvenlik alanında, iş güvenliği uzmanının ve tarafların sorumlulukları ile çalışanların hakları (sigortalılık, sağlık nedeniyle raporlu olunan günler, sağlık yardımları, maluliyet, emeklilik ve diğer yardımlar),
- ✓ Gerekteğinde hukuksal başvuru yöntemleri,
- ✓ İşveren ile sözleşme yapma ve sonlandırma,
- ✓ İş güvenliği uzmanının ve çalışanların istihdamı ile işten çıkarılmada öngörülen iş güvencesi ve tazminat sistemlerine ilişkin düzenlemeler,
- ✓ İSG hizmetlerinin organizasyonu ve yasal yetkililerin rolü hakkında sonuçlanmış yargı kararları ile örneklendirilerek bilgi sahibi olmak.

Alt başlıkları

- ✓ İşçi, işveren, alt işveren, işveren vekili kavramları
- ✓ İşverenin hak ve yükümlülükleri
- ✓ İşverenin sorumluluğu
- ✓ İşverenlerin sorumluluğunun hukuki dayanağı
 - İşverenlerin sorumluluğunun kapsamı ve bu sorumlulukta kusurun rolü
 - İşverenler tarafından ödenecek tazminatlar
 - Maddi-manevi tazminat
 - Destekten yoksun kalma tazminatı
 - Rücu tazminatı
 - İşverenin idari sorumluluğu
 - İşverenin cezai sorumluluğu
- ✓ Çalışma sürelerine ilişkin hükümler
- ✓ İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ceza yaptırımları
- ✓ İşveren vekilinin sorumluluğu
- ✓ İşçilerin hak ve yükümlülükleri
- ✓ İş güvenliği uzmanlarının hak ve yükümlülükleri
- ✓ İş güvencesine ilişkin genel esaslar
- ✓ Sendikaların sorumluluğu
 - Eğitim sorumluluğu
 - İSG konularında toplu iş sözleşmelerinden yararlanılması
- ✓ İş kazası ve meslek hastalıklarının hukuki yapısı
- ✓ Bireysel iş hukuku açısından iş kazası ve meslek hastalığı
 - Nedensellik bağı
 - Meslek hastalıkları mevzuatı (5510 sayılı Kanun, Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Yüksek Sağlık Kurulu Yönetmeliği)
- ✓ Sonuçlanmış yargı kararları

GİRİŞ

I- TEMEL KAVRAMLAR

a) İşçi: 4857 sayılı İş Kanunu'nun md. 2 /f.1 de tanımlanmıştır:
Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir

İşçi Kavramının Unsurları:

- ✓ Geçerli bir iş ilişkisinin olması gerekir.
- ✓ Herhangi bir işin yapılması gerekir.
- ✓ İşverene bağımlı olarak çalışılması gerekir.
- ✓ Süreklilik

b) İşveren: 4857 sayılı İş Kanunu'nun md. 2 /f.1 de tanımlanmıştır:

Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

c) Alt işveren: 4857 sayılı İş Kanunu'nun md. 2 /f.6 da düzenlenmiştir:

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

d) İşveren vekili: 4857 sayılı İş Kanunu'nun mad. 2 /f.4 ve 5 te düzenlenmiştir:

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

e) Hizmet Akti: 4857 Sayılı İş Kanununun 8. md sinde tanımlanmıştır:

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

II- İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- 1-İşverenin işçilerine eşit davranma yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 5.md.)
- 2-İşverenin işçiyi koruma ve iş için gerekli olan araç ve gereçleri verme yükümlülüğü (818 sayılı Borçlar Kanunu 331 ve 332.md.)
- 3-İşçiyi karşı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yerine getirme, işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 77.md.)
- 4-İş sözleşmesi yapmadığı işçiye çalışma koşullarını belirtir belge verme zorunluluğu (4857 sayılı İş Kanunu 8.md.).

- 5-İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 32.md.)
- 6-Çalıştırmış olduğu işçinin ücretini en geç ayda bir ödeme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 32.md.)
- 7-Fazla çalıştırma yaptırdığı işçisine fazla çalışma ücretini ödeme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 41.md.)
- 8-Ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatilinde çalışan işçiye zamlı ücret ödeme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 46 ve 47.md.)
- 9-İşçiye yıllık ücretli izin verme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 5.md.)
- 10-Yeni iş arama izni verme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 56 ve 57.md.)
- 11-İşçi çalıştığı süre içerisinde hak etmiş olduğu yıllık izinlerini kullanmadan işten çıkarılmış ise işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, son ücreti üzerinden ödeme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 59.md.)
- 12-Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçiler için sağlık raporu alma yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 86 ve 87.md.)
- 13-İşverenin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiyi işten çıkarmadan önce çalışma süresine göre (2 ile 8 hafta) ihbar süresi verme veya işçiye ihbar süreleri kadar tazminat ödeme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 17.md.)
- 14-Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye her tam yıl çalışması karşılığında 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü (1475/14.md.)
- 15-İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi verme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 28.md.)
- 16-Gebe işçiye doğum öncesi ve sonrası izin verme ve doğumdan sonra süt izni verme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 74.md.)
- 17-İşverenin işçilere çalışma süresine göre belirli bir süre ara dinlenmesi verme yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 68.md.)
- 18-Gece çalışan işçiler için sağlık raporu alma yükümlülüğü (4857 sayılı İş Kanunu 69.md.)

III- İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Kazaların sıkça yaşandığı ülkemizde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarında işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

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.

Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rucû edilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı

bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rüçû edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rüçû edilmez.

IV- İŞVERENLERİN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ DAYANAĞI

a) Giriş:

İş kanunundaki düzenlemeye göre işverene kusura dayalı bir sorumluluk yüklenmiştir. İşveren, kası veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketinden sorumlu tutulmuştur. Kaçınılmazlık ilkesi de madde hükmüne eklenmiştir. Bu ilkeye göre işveren; kaçınılmaz dış etkenlerden, kötü rastlantılardan, teknik arıza ve araç ve gereçlerdeki yapım hatalarından sorumlu tutulamayacaktır. Örneğin işyeri açık alan olan veya arazide görevlendirme ile çalışan bir sigortalıya yıldırım düşmesi sonucu meydana gelen bir iş kazasında kaçınılmazlık söz konusu olup, işveren sorumluluğundan bahsetmek yersiz olacaktır.

İş kazası veya meslek hastalığı, 3 üncü bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, gerek kaçınılmazlık ilkesinin 1. fıkranın ardı sıra eklenmesi ve gerekse de sadece işçi ve işverenin sorumluluğu için düzenlenmiş olması nedenleriyle kaçınılmazlık ilkesinden söz etmek olanaksızdır.

b) İşverenlerin Sorumluluğunun Kapsamı ve Bu Sorumlulukta Kusurun Rolü:

Türk iş hukukunda, insana veya malzemeye zarar veren bir olayda örneğin iş kazalarında asıl olan kusura dayalı sorumluluktur.

Ancak, her geçen gün sürekli gelişen teknolojinin, işyerlerinde üretime uygulanması sonucu meydana gelen bazı tehlikelerin doğurduğu zararların tazmininde, kusur koşulunun aranması her zaman adil olmadığı gibi toplumsal düşünceyi de tatmin edemez. Bu nedenle, Yargıtay içtihatları ile temel hak ve ilkelere uygun olarak tehlike (risk) sorumluluğu ilkesi geliştirilmiştir.

Bu ilke, Yargıtay'ın 27.03.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme kararı ile yargısallaşarak açıklığa kavuşmuş ve Yargıtay'ın sonraki kararlarda da bu insani düşünceler izelenmiştir.

Bu ilkelerin özü, işyerlerinde işin yürütümü sırasında oluşan tehlikelerden meydana gelen zararda, işçinin kusurlu olması halinde bile işçinin uğradığı zararın tamamının işçiye değil de hakkaniyet ölçüsünde, hiç olmazsa bir kısmından onun çalışmalarından yararlanan işverenin de sorumlu tutulmasıdır.

İşyerlerinde meydana gelen iş kazalarında işverenin hukuki sorumluluğu, gerek isviçre hukuklarında gerekse Türk hukuklarında yapılan tartışmalar sonucunda birbirleriyle bağdaştırılması olanağı bulunmayan farklı görüşlerin ortaya çıkmada benimsendiği gibi işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü, gerek isviçre, gerekse Türk Hukuklarında özel bir düzenleme bulunmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Ancak, Dünya' da teknolojinin hızlı gelişimi ve bu nedenle alınabilecek her türlü önlemlere rağmen önüne geçilmesi mümkün olmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarında büyük artışların meydana gelmesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesi yetersiz kalmıştır. İşte bu nedenle, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike (risk) sorumluluğu kavramı ortaya çıkmıştır.

Tehlike sorumluluğunu savunan bilim adamları, işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde bile oluşacak zararlardan yine de işçinin değil işverenin sorumlu tutulması gerektiğini ve yasal kaynağını da 1475 sayılı İş Kanunu' nun 73. maddesi ile

Borçlar Kanunu' nun 332. maddesini göstermektedirler. Bazen bu sorumluluk, kanundaki boşluğun Medeni Kanunu' nun 1. maddesine göre hakim tarafından doldurulmasına dayanılmaktadır.

Böylece işçi, SGK' nın karşılamadığı zararını, işveren kusursuz olsa bile ona tazmin ettirebilecektir. Bu görüşün bir dayanağı olarak da, bazıları Türk Hukukunda tehlike sorumluluklarını düzenleyen özel kanunların bulunmamasını göstermektedirler. Ancak, bazı kanunlar, özel tehlike taşıyan bazı işyerleri için sorumluluk koymakta, bütün işyerlerini kapsamamaktadırlar. Dolayısıyla, tehlike sorumluluğu (Yargıtay İçtihatlarının dayandığı sosyal politika düşüncesi haklı görülürse) İş Kanunu' nun ilgili maddeleri veya Borçlar Kanunu 332. maddesi açıkça hükme bağlanması uygun olacaktır. Ancak, böyle bir hükmün kabulü, tehlike sorumluluklarının ayrıca düzenlenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Çünkü, özel tehlike taşıyan işyerleri, üçüncü kişilere de zarar verebileceğinden bunlar, bu yerlerin işverenlerinden aralarında sözleşme olmadığından tazminat isteyemeyeceklerdir.

Bu nedenle, örneğin LPG tüplerini kullananlar, saklayanlar, dağıtımını yapanlar ve taşıyanlar sık sık çok büyük zararlar doğuran kazalara neden olduğundan ^[2] tehlike sorumluluğunu kapsayan bir kanun çıkarılması gerekir. Aynı durum, 25.3.1997 tarihli İsviçre Kanunu'nda olduğu gibi patlayıcı maddeleri üreten, kullanan ve saklayanların sorumluluğu bakımından da geçerlidir.

Sonuç olarak, tehlike sorumluluğu, en ağır bir kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi, işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa bile, oluşacak kazadan dolayı sorumluluktan kurtulamaz. Bununla beraber tehlike sorumluluğu bir "sonuç sorumluluğu" da değildir. Esasen, kaza sonucu oluşan zarar, işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, süreç içerisinde oluşan bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir. Başka bir anlatımla, işverenin veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet rabitası (neden-sonuç bağı) yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez.

Tehlike sorumluluğunda aşağıdaki üç durumdan biri kanıtlanırsa illiyet bağı kesilebilir.

Zarar veren olayın (iş kazasının);

1-Mücbir (kaçınılmaz) etmenler sonucunda gerçekleşmesi,

2-Zarar görenin ağır kusuru ile oluşması,

3-Üçüncü kişinin ağır kusuru ile oluşması,

Yargıtay' ın aldığı bazı kararlarda, illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumluluklarda değil, özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için de zorunlu olduğunu kabul etmektedir.

Sonuç olarak, kusura dayanan sorumluluk ilkesi, teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığından, işverenin kusursuz sorumluluğu (tehlike sorumluluğu) geliştirilmiştir. Ancak, iş kazasının işletmeye özgü bir olaydan doğmadığı durumlarda, işverenin kusursuz sorumluluğundan söz edilemez, İş kazasından işverenin sorumlu olması için tehlike sorumluluğu kapsamında da işverenin işinin yürütümü ile iş kazası arasında illiyet (neden-sonuç) bağının kurulabilmesi gereklidir. Aksi halde, adalet ve hakkaniyet duygularını incitir.

İşverenin tehlike sorumluluğundan kurtulabilmesi için:

1-Zararın mücbir nedenlerden ileri geldiğini (örneğin dış cephe iskelesinde çalışırken deprem olması) ve kendisini veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin kusurlu olmadığını,

2-Zararın mağdurun (zarar görenin) ağır kusurundan ileri geldiğini (örneğin, intihar kastı ile kendini boşluğa attığını) ve kendisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin bir kusuru bulunmadığını,

3-Zararın üçüncü kişinin ağır kusurundan ileri geldiğini (örneğin, başında bareti bulunan bir işçinin başına üçüncü kişi tarafında çok ağır bir cismin düşürülmesi) ve kendisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin bir kusurunun bulunmadığını kanıtlaması gerekmektedir.

c) İşverenler Tarafından Ödenecek Tazminatlar:

İşçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda işgücü kaybı nedeniyle işvereni hakkında maddi ve/veya manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır. Kaza geçiren işçi, 808 sayılı Borçlar Kanunu hükümlerine göre 10 yıllık zaman aşımı süresi içerisinde İş Mahkemelerine başvurarak dava açabilir.

İşçinin, işverenden talep edeceği tazminat genelde iki türdür.

a-Manevi tazminat: İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ailesine; çekilen acıları, elem ve kederleri hafifletmek amacıyla hakimin takdir edeceği uygun bir miktar paradır. Hesaplaması herhangi bir matematiksel hesabı gerektirmez. (Borçlar Kanunu: Md. 47)

b-Maddi Tazminat : İş kazası veya meslek hastalığı sonucu cismani bir zarara uğrayan işçiye ya da ölümü halinde ailesine uğradığı zararın gerçek miktarını bulmak ve karşılamak amacıyla matematiksel yöntemlerle hesaplanan tazminat türüdür. (Borçlar Kanunu : Md. 46)

Maddi tazminatlar üç türden oluşmaktadır.

- 1-İş göremezlik tazminatı
- 2-Destekten yoksun kalma tazminatı
- 3-Rücu tazminatı

1-Ölümlle sonuçlanmayan iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı iş görmezlik tazminatı:

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedence veya ruhça zarara uğrayan işçinin, iş göremezliği ölçüsünde çalışmama nedeniyle maruz kaldığı zarar ve ziyanın parasal miktarının işvereninden istemesidir. Buna göre, meslekte kazanma gücünü az veya çok kaybeden işçinin, kaybı oranında gerçek zararını, olayda kusuru olmaması halinde işverenden istemeye hakkı bulunmaktadır. (Borçlar Kanunu: Md. 46/1)

Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında işgücünün % 10 nunu veya daha fazlasını kayıp eden kişi 5510 sayılı kanuna tabi sigortalı ise, bu kişiye Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. İş gücü kaybının oranının % 10' nun altında olması halinde sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaz. Öte yandan, sigortalıya bağlanan gelir işçinin bordrosunda gösterilen ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Bu nedenle değil sürekli gelir bağlanmayan, sürekli gelir bağlansa bile işçinin gerçek zararı Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmamaktadır.

Bundan dolayı, SGK tarafından yapılan yardım ve bağlanan gelirlerin peşin değeri, işçinin gerçek zararından düşülmesi ve SGK tarafından karşılanmamış olan, geri kalan maddi zararın işverenden istenilmesi, Yargıtay kararları ile de hükme bağlanmış ve bu nedenle iş göremezlik tazminat davaları açılmaktadır.

2-Ölümlle sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı destekten yoksun kalma tazminatı:

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, ölen işçinin destek olduğu kişiler tarafından işverenden istenebilecek tazminat türüdür. Borçlar kanunu, bu tazminatı 45. maddesinin 2. fıkrasındaki " ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları taktirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir" hükmü ile düzenlenmiştir. Yargıtay kararlarına göre, destek olunan kişiler ölen işçi tarafından ölmeden önce düzenli olarak yardımda bulunmuş olması gerekmektedir. Diğer bir anlatımla, ölen işçi ile destekten yoksun kalanlar arasında miras ilişkisi olması ya da nafaka yükümlülüğü gibi bir durumun bulunması gerekmez. Örneğin; sürekli evinde baktığı besleme evlat, nikahsız eş veya nişanlılar destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler. Destekten yoksun kalma tazminatı; destekten yoksun kalanların, ölen işçinin yaşayabileceği olası süre (ki, 65 yıl) içerisinde ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından, davacılar ilerde yapabileceği süredeki kazancı tutarından, davacılar ilerde yapabileceği yardım tutarının peşin ve toptan ödenmesinden oluşmaktadır.

Böylece; davacıların (destekten yoksun kişilerin) gerçekte uğradıkları zarar saptanmış olur.

3-Rücu tazminatı :

Bu tazminat türü, sorumluluğunu yerine getirmesi sonucu oluşan zarar veya ziyanın özel ya da tüzel kişilerce işverenden geri isteme tazminatı anlamına gelir. Hukuki kaynağı da Borçlar Kanunu' dur.

Buna göre: sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi için de SGK' na bildirilmemesi halinde kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderler ile bağlanan sürekli gelirin hesaplanan peşin değerleri tutarı, kusurlu işverene ya da kusurlu üçüncü kişilere ödettilir. öte yandan, kendi kasti ve veya kusuru nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının hak sahipleri, SGK tarafından yapılacak gerekli yardımların peşin sermaye değerleri tutarının rücu edilmeyeceği hususu, 26.10.1983 tarihinden itibaren yürürlükte olan 2934 sayılı Kanunu' nun 3. maddesi ile hükme bağlanmıştır.

Rücu tazminatı davalarına ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu' nun 21.3.1979 gün ve 1979/269 sayılı kararında, bu tür tazminat davalarında, Sosyal Sigortalar Kurumu' nun işverenden değil ceza davasında belirlenen birlikte sorumlu olanlardan zararın tümünü isteyebileceği gibi sorumlulardan sadece birisinden de zararın tümünü isteyebileceği hükmüne varılmıştır. Gerekçesi ise, İş Kanunu'nun işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında belirtilen yükümlü olduğu görevleri hizmet akdi ile işveren vekillerine yüklemiş olduğundandır. Ancak, kendisine rücu edilen kimse, kusuru olmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir.

d) İşverenin İdari Sorumluluğu:

a- İdari para cezaları: İş kanununda düzenlenmiştir . buna göre iş güvenliği ile ilgili hükümlere uymayan işveren ve işveren vekiline , alınmayan her önlem için idari para cezası verilir. Bu ceza alınmayan her önlem için her ay aynı miktarda artırılır .

b- İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması: İş yerinde yaşamsal bir tehlike mevcutsa işyeri tamamen kapatılacaktır. Ancak tehlike, bir tesisatin yada makinenin durdurulmasıyla giderilebiliyorsa bununla yetinilecektir.

c-İşçilerin çalışmaktan alıkonulması: Yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına uygun olmayan işlerde çalıştırılan işçiler, bu durumun müfettişlerce belirlenmesi halinde çalışmaktan alıkonulur .

e) İşverenin Cezai Yükümlülüğü:

İşveren ve işveren vekillerine iş kazasının oluşumundan dolayı ayrı ayrı ceza verilebilmektedir. Yeni Ceza Kanunu ile eski Ceza Kanununda olan 8 birim üzerinden kusur paylaşılması yöntemi kaldırılmıştır. Böylece kişilerin kusurları birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilecektir. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranılmasından dolayı ölüm ya da yaralama meydana gelirse işveren veya işveren vekilinin taksirli suç işlemesinden bahsedilebilecektir. Taksir bir davranışın sonucunun öngörülemez olarak davranılması anlamı taşımakta olup, taksirle bir işçinin ölümüne sebebiyet veren kimse de 2 yıldan altı yıla kadar cezalandırılabilir.

Yeni Ceza Kanunu ile ayrıca bilinçli taksir denilen bir kurum da getirilmiş olup, buna göre işveren herhangi bir kaza ihtimalini öngörmesine rağmen tedbir almamışsa bu durumda bilinçli taksirden söz edilecektir ve verilecek ceza taksirli suça verilen cezanın artırılmış hali olacaktır. Ayrıca bilinçli taksirde ceza paraya çevrilmeyecektir.

V-ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanununda ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde yapılmıştır.

a) Genel Çalışma Süresi:

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:63)

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.

Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında;

a) 4857 sayılı İş Kanununun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri,

b) 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon

Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi hükümleri uygulanır. (İ.K.İ.Ç.S Yönetmeliği madde:4)

b) Denkleştirme Esasına Göre Çalışma:

Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de bu Yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri uygulanır.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir. (İ.K.İ.Ç.S Yönetmeliği madde:5)

c) Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma:

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:44)

d) Gece Süresi Ve Gece Çalışmaları:

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz. (4857 sayılı İş Kanunu madde:69)

e) Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşleri:

Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:70)

f) Çalıştırma Yaşı Ve Çocukları Çalıştırma Yasağı:

On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile on beş yaşını tamamlamış, ancak on sekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz. (4857 sayılı İş Kanunu madde:71)

g) Yer Ve Su Altında Çalıştırma Yasağı:

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. (4857 sayılı İş Kanunu madde:72)

h) Gece Çalıştırma Yasağı:

Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:73)

i) Analık Halinde Çalışma Ve Süt İzni:

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. (4857 sayılı İş Kanunu madde:74)

j) Telafi Çalışması:

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. (4857 sayılı İş Kanunu madde:64)

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli

ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır.

Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılmaz. (İ.K.İ.Ç.S Yönetmeliği madde:7)

k) Fazla Çalışma:

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:41)

l) Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma:

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır. (4857 sayılı İş Kanunu madde:42)

m) Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma :

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın

derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır. (4857 sayılı İş Kanunu madde:43)

n) Çalışma Süresinden Sayılan Haller:

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. (4857 sayılı İş Kanunu madde:66)

o) Çalışma Sürelerinin Duyurulması:

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:67)

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulur.

Yapılan işlerin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. (İ.K.İ.Ç.S Yönetmeliği madde:8)

p) Çalışırken Dinlenme:

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:46)

r) Ara Dinlenmesi:

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
 - b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
 - c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,
- Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. (4857 sayılı İş Kanunu madde:68)

VI- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN CEZA YAPTIRIMLARI

3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	112
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren için ayrı ayrı)	11.200
3	98	Ağır ve tehlikeli iş kapsamındaki işyerinin bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmak (çalıştırılan her işçi için)	1.120
5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine uyulmayan her işçi için	99
7	99/a	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranılan her işçi için	99
8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belge verilmeyen her işçi için	99
14	99/b	Çağrı üzerine çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	99
28	99/c	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	99
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	403
30	101	Çalıştırılmadan her özürsüz ve çalıştırılmayan her ay için	1.520
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	1.520
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	112
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu utulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına Ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	112
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	403
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	403
39	102-a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	200
41	102-c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir	200
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	200
57	103	Yıllık İzin ücretini yasaya aykırı şekilde veya eksik Ödenen her işçi için	200
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullanılmayan veya eksik kullanılan her işçi için	200
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	1.012
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	200
65	104	Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği düzenlemelerine uymamak	200

68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	1.012
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	1.012
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	1.012
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında ;alıştırmak	1.012
73	104	Gece çalıştırma yasağına İlişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	1.012
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izir vermemek	1.012
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	1.012
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	1.012
77	105/c	İş sağlığı ve iş güvenliğinin gerektirdiği koşullara uymamak	1.120
78	105/a	İş sağlık ve güvenliği yönetmelik hükümlerine göre alınmayan her i sağlığı ve güvenliği önlemi için (alınmayan önlemler İçin izleyen her ay aynı miktarda)	5 i 224
78	105/c	İşletme belgesi almadan işyeri açmak veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almamak	1.120
79	105/c	Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek veya kapatılan işyerini izinsiz açmak	1.120
80	105/c	İş sağlığı ve iş güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırması ile ilgili hükümlere aykırı davranmak, iş sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca alman tararları uygulamamak	1.120
81	105/c	İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, işyeri hekimi ile diğer sağlık 105/c personeli görevlendirme, iş güvenliği uzmanı olan	1.120
85/2	105/d	Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan 16 yaşından küçük her işçi ve yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı çalıştırılan her işçi için	1.120
85/1	105/d	Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış her işçi İçin	560
86	105/b	Sağlık raporu alınmadan ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan her bir işçi için	224
87	105/b	Sağlık raporu alınmayan 18 yaşından küçük her bir işçi için	224
88	105/c	3ebe veya çocuk emziren kadınlar hakkındaki yönetmeliğe uymamak	1.120
89	105/c	İş Kanununa göre çıkarılan çeşitli yönetmeliklere aykırı davranmak	1.120
90	106	İş-kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	2.027
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, İfade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	8.960
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	8.960

107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek
-------	-------	--

VII- İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

4857 sayılı İş Kanunu'nun md. 2 /f.4 ve 5 te düzenlenmiştir:

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

VIII- İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1. İş görme borcu: Şahsen ifa: aksi kararlaştırılmadıkça ve halin icabı gerektirmedikçe işçi taahhüt ettiği işi kendi yapmak zorundadır. Özenle ifa: işi özenle yerine getirmelidir. Özen borcu. İş kanunu 25 madde: işçinin kasten veya savsaklaması nedeniyle verdiği zararlardan dolayı zararın miktarı 30 günlük ücretini aşmış olmak kaydıyla işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshi düzenlenmiştir. Doğan zarar işçiden tazmin ettirilir.

2. İşverenin talimatlarına uyma borcu: Bağımlı olarak çalışmanın bir sonucudur. İşverenin talimat verme yetkisiyle işçinin bu talimatlara uyma borcunun sınırları iş hukukunun en hassas konularından birisidir. İşvereni, işyerini yönetme hakkı kadar, temel hak ve özgürlükler de ilgilendirir. İşyerinin düzeni, giriş, çıkış gibi düzenlemeler yapabilir. Uygulamada çok problem çıkıyor.

3. Sadakat borcu: bazı yapılması gerekli şeyleri yapma, yapılmaması gerekenleri de yapmamadır. İş kanunu 25/2: sadakat borcuna aykırılığın somut bir görünümü olan doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları haklı fesih saymıştır. (işveren açısından) ölçüt: yapılmaması gereken hareket. Hareket dürüst bir hareket mi ona bakacağız.

4. Rekabet etmeme borcu: çalışırken olsa sadakat borcuna da aykırıdır. iki yönüyle ele alınabilir. İş ilişkisi devam ederken işçinin bir başka işte çalışmasına yasal bir engel yoktur ancak bu husus doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış teşkil ediyorsa (ya da rekabet) aynı zamanda sadakat borcuna da aykırıdır. Yasal düzeye konu olanı; BK hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri içersinde öngörülen koşullara uygun bir şekilde taraflarca iş sözleşmesinde öngörülmüş olabilir. Hizmet sözleşmesine konulacak iş akdinin feshinden sonra rekabet yapmama yükümlülüğü işçinin ekonomik geleceğiyle işverenin menfaatleri arasında hassa bir denge oluşturur.

Kanun hizmet sözleşmesindeki geçerlilik şartlarını belirli sınırlara tabi tutmuştur. Bu sınırlar:

- ✓ İşin niteliği gerektirmelidir.
- ✓ Rekabet etmeme yükümlülüğü bir coğrafi mekanla sınırlanabilir.
- ✓ Bir süreyle sınırlı olarak öngörülebilir.

IX- İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş Güvenliği Uzmanlarının hak ve yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcılığı ve Uzmanlığı Atama, Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin 5. maddesinde ana hatlarıyla belirtilmiştir. Buna göre;

- a) İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla bilimsel ve teknik araştırmalar yapmak, uygulama programları hazırlamak,
- b) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın geliştirilmesi çalışmalarında bulunmak,

- c) Kişisel koruyucuların üretimi, ithali ve pazarlanmasında uyulacak kriterlerin ve denetimi ile ilgili ilkelerin belirlenmesi çalışmalarında bulunmak,
- d) İşyeri hekimleri ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların eğitim ve sertifika programlarına ilişkin çalışmalar yapmak,
- e) İşyerlerinde kullanılan mamul, yarı mamul ve hammaddeler hakkında bilimsel, teknik ve literatür araştırmaları yapmak,
- f) Çevre sağlığı ve güvenliği açısından işletmelerin taşıdığı riskler konusunda araştırmalar yaparak sonuçlarını yayına hazırlamak,
- g) İş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamalarla ilgili olarak veri toplama, izleme ve değerlendirme çalışmaları yapmak,
- h) Genel Müdürlüğe bağlı birimlerde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili norm ve standart birliğini sağlamaya yönelik inceleme ve araştırmaları yapmak,
- i) İşyerlerinde yapılacak iş sağlığı ve güvenliği denetimleri sırasında, ihtiyaç duyulacak ortam analiz ve ölçümlerinin yapılmasına ve sonuçlandırılmasına katkıda bulunmak,
- j) Genel Müdürlükçe verilecek diğer görev ve işleri yapmakla, görevlidirler

X- İŞ GÜVENCESİNE İLİŞKİN GENEL ESASLAR

Burada 4857 sayılı Kanunun ilgili maddeleri ele alınacaktır;

a) Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması:

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip (Ek ibare: 18/02/2009-5838 S.K./32.mad) veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz. (4857 sayılı İş Kanunu madde:18)

b) Sözleşmenin Feshinde Usul:

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır. (4857 sayılı İş Kanunu madde:19)

c) Fesih Bildirimine İtiraz Ve Usulü:

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. (İptal ibare: Anayasa Mahkemesi'nin 19/10/2005 tarihli ve E. 2003/66, K. 2005/72 sayılı Kararı ile.)*... taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:20)

d) Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları:

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir. (4857 sayılı İş Kanunu madde:21)

XI-SENDİKALAR

İSG konularında Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanılması

Toplu İş Sözleşmesi (TİS), işyeri veya işletme düzeyinde, işkolu esasına göre işyeri veya işletmede TİS yapma yetkisini haiz işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan iş sözleşmesidir. buradan anlaşıldığı gibi, TİS'in işçi tarafında mutlaka işçi sendikası olmalıdır. Ancak işverenin sendika üyesi olması zorunlu değildir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) ile düzenlenir. İşyeri uygulamasında ve işçi-işveren ilişkilerinde, emredici yasa hükümlerinden sonraki kaynaktır. Çalışma koşulları ve ücreti belirleyen "normatif" hükümler ile, işçi sendikası ve işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen "düzenleyici" hükümleri bulunur. Kanunda yasaklanmış konularda ve emredici kanun hükümlerine aykırı olarak TİS'e hüküm konulamaz. Sendika üyesi olmayan işçiler, "dayanışma aidatı" ödeyerek, TİS'in normatif hükümlerinden yararlanabilirler.

XII-İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ HUKUKİ YAPISI VE BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

A) İŞ KAZASI:

1- İş Kazasının Tanımı, Unsurları ve Kapsamı

İş kazası, Kanunun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında sayılan hal ve durumları sonucunda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır.

İş kazası sayabilmek için; kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, kazanın meydana gelmesi, kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması kaza sonucu bedence veya ruhça özre uğraması ve bu unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak iş kazası işin yürütümü sırasında meydana gelen olayı ifade etmekte ise de, yapılan işle ilgisi olmayan hal ve durumlarda meydana gelen olayları da kapsamaktadır.

İş kazasına ilişkin hükümler Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi ile 5 inci maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) fıkralarında sayılan sigortalıları için geçerlidir. İş kazasına tabi sigortalılar dışındaki diğer sigortalılar ile sigortalı sayılmayanlara iş kazası hükümleri uygulanması söz konusu değildir.

2- İş Kazası Sayılma Hal ve Durumları

İş kazası sayılma hal ve durumları; Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendine tabi sigortalılar için çalışma ilişkileri göz önünde bulundurularak, Kanunun 13 üncü maddesinin birinci fıkrası ile Yönetmeliğin 37 inci maddesinde belirtilen işlemler doğrultusunda belirlenecektir.

a- İşyerinde Bulunduğu Sırada

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) bentlerinde sayılan sigortalılar ile Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalıların iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelen olaylar iş kazası sayılacaktır.

İşyeri, Kanunun 11'inci maddesinde, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmış olup, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılmıştır.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu bakımdan sigortalıların avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

Birden fazla işyeri ile sigortalılık niteliği bulunan Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar, her bir işyerinde meydana gelen

olayların bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Sigortalının işyeri Kuruma yapılan bildirimlerden tespit edilebileceği gibi, yapılacak araştırmalarla sigortalılık niteliğine ilişkin elde edilebilecek belgelerden de tespit edilebilir. Kollektif, limited şirketlerin ortaklığı ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin komandite ortaklığını aynı anda üzerinde bulunduran sigortalı üç şirkete ait işyerlerinden herhangi birinde denetim yaparken düşmesi sonucu yaralanması iş kazası sayılacaktır.

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

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

b- Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle

Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) bentlerinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle işyerinde veya işyeri dışında; Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalıların yürütümde olduğu iş nedeniyle işyeri dışında meydana gelen kazalar iş kazası olarak sayılacaktır.

Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılanlar bakımından "işverenleri tarafından yürütülmekte bulunduğu iş" ifadesiyle, sigortalının işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı teminat altına alınmaktadır.

Buna göre, torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlasında çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlasında çalışan sigortalının traktörü devirerek yaralanması, beyaz eşya tamir bakım servis işyerinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir.

Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalıların işyeri dışında yürütümde olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır. Kasaphane işyeri işleten sigortalının getirilen etleri almak için işyeri dışına çıktığında bir aracın kendisine çarpması, marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması gibi kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

c- İşveren Tarafından Görev ile Başka Bir Yere Gönderilmesi

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

İşveren tarafından, işyerinde çalışan bir sigortalının işverenin evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirilmesi halinde işverenin evine sigortalının gidip gelmesi sırasında uğradığı, muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde sigortalının bu iş için gidip gelmesi sırasında ve mükellefin bulunduğu yerde çalışması sırasında meydana gelen olayların iş kazası sayılması gerekmektedir.

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

d- Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda

Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar da iş kazası sayılmaktadır. Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5'inci maddesinin (a) ve (g) bentlerinde sayılan sigortalıların, 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesine istinaden bir yaşına kadar, çocuklarını emzirmeleri için bu Kanunda belirtilen sürelerde sigortalının işveren tarafından ayrılan emzirme odasında veya çocuğun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır. Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş-gelişi esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılmalıdır.

e- İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Geliş Sırasında

Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş-gelişi sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır. Burada önemli olan işverence sağlanan bir taşıtlı bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri keyfiyetidir. İşverenin kiraladığı bir minibüs veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların sabah evlerinden işyerine, işin bitiminde de işyerlerinden evlerine getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen trafik kazası, tam olarak durmamış araçtan sigortalının inerken düşerek yaralanması veya araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olay iş kazası sayılması gerekmektedir. Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır.

3- İş Kazası Bildirimi ve Bildirim Süresi

İş kazasının bildirimi ve süresi Kanunun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrası ile Yönetmeliğin 38 inci maddesinde düzenlenmiştir.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanunun 5 inci maddesinin (a), (b), (c), ve (e) bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma kazadan sonraki üç iş günü içinde, Kanunun 5 inci maddesinin (g) bendinde sayılan sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, işvereni tarafından kazanın olduğu ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir.

Sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri halinde ise iş kazası ile ilgili bilgi almasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş günüdür. Samsun'da kurulu bulunan kamyon servis işi yapan kalfanın araç bakımı yaparken 24.11.2008 tarihinde gözünden yaralanması olayı 27.11.2008 tarihide dahil Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Ancak kalfanın işyerinden Nevşehir'de yolda kalan aracın tamiri için görevlendirilmesi üzerine yolda 24.11.2008 tarihinde geçirdiği trafik kazasını işverenin 01.12.2008 tarihinde bilgi sahibi olması durumunda 03.12.2008 (dahil) tarihine kadar Kuruma bildirim yapılması gerekecektir.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci maddesinde sayılan ve kara, deniz, hava ulaştırma araçlarında çalışan veya işleriyle ilgili bu araçlarda bulunan sigortalıların bu sırada meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili bildirim, aracın Türkiye'ye döndüğü günü takip eden ilk iş gününden itibaren işlemeye başlayacaktır.

Dönüş tarihinin tespitinde deniz ulaştırma araçlarının ilk Türk limanına girdiği, hava ulaştırma araçlarının ilk Türk havaalanına indiği, kara ulaştırma araçlarının ise, sınır kapılarından Türkiye'ye girdiği tarihin esas alınması gerekmektedir. Ancak, herhangi bir

nedenle aracın Türkiye'ye gelememesi halinde sigortalının gümrükten geçiş tarihi esas alınacaktır.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde; kazanın meydana geldiği tarihten itibaren bir aylık süreyi geçmemek ve geçirilen kazadan dolayı ortaya çıkan rahatsızlığın hekim raporu ile belgelenmesi şartıyla, bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra kendisi tarafından üç işgünü içinde bildirilmesi gerekmektedir. İş kazası nedeniyle sağlık tesislerince 07.12.2008 tarihinde tedavi altına alınan sigortalının 01.01.2009 tarihinde taburcu olması halinde bildirim yapmasını engelleyecek durumun kalkması nedeniyle 04.01.2009 tarihine kadar Kuruma bildirilmesi gerekecektir.

Tedavisi kazadan sonra bir aylık süreyi aşan sigortalılar ise en son 07.01.2009 tarihine kadar bildirim yapmaları gerekecek, bu sigortalılardan durumu belgeleyen hekim raporu istenecektir.

Bildirim süreleri işgünü olarak belirlendiğinden cumartesi pazar ile ulusal bayram ve genel tatil günleri hesaba katılmayacak, bu günlere rasgelen günleri takip eden günden itibaren üç günün hesabına devam edilecektir.

Mücbir sebebe bağlı olarak süresinde bildirim yapamayan Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamındaki sigortalılar, mücbir sebebi belgelemeleri şartıyla, mücbir sebebin ortadan kalktığı tarihten sonraki üç iş günü içinde Kuruma iş kazasının bildirilmesi gerekecektir.

Bildirim Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için işverenlerince, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar için kendilerince Yönetmelik Ek-7'de yer alan "iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu" ile yapılacaktır. Bildirge e-Sigorta ile Kuruma bildirilebileceği gibi doğrudan ya da posta yoluyla da ilgili üniteye gönderilebilir. Adi posta ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde postaya verilmiş tarihi esas alınır. İşveren veya sigortalı tarafından "iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi" yerine bildirmede bulunan bilgileri içeren ve onaylarını taşıyan yazılarla bildirimde bulunması halinde kabul edilecektir.

Bildirim yapılan yazıda sigortalının, sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş, işyerinde çalışmaya başladığı tarih, iş kazasının vuku bulduğu yer, tarih ve saat, oluş şekli, tanıkların ad ve soyadları, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı ve ikametgah adres bilgileri, şirket merkezi bilgileri, imzalarının da bulunması gerekmektedir.

Bildirimler Kurumun işyerinin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Sosyal Güvenlik Merkezlerine yapılması gerekmektedir. Ancak Kurumun başka bir müdürlüğüne yapılan bildirimler bağlı bulunduğu müdürlüğe yapılmış gibi kabul edilecektir. Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Sosyal Güvenlik Merkezleri kendilerine yapılan bildirimleri kayıtlarına geçirdikten sonra, işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Sosyal Güvenlik Merkezlerine, kendilerine bildirim yapılan tarihi belirterek göndereceklerdir.

4- İş Kazasının Geç Bildirilmesi veya Bildirimin Yanlış Yapılması

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, yukarıda açıklanan sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilmesi için gerekli işlemler yapılacaktır.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların iş kazası geçirmeleri ve süresinde bildirilmemesi hâlinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için geçici iş göremezlik ödeneği kendilerine ödenmeyecektir.

Bildirim tarihinden sonraki süreler için geçici iş göremezlik ödeneği 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılara ödenecektir.

B- MESLEK HASTALIĞI

1-Kapsam ve Tanımı

Meslek hastalığı sigortası, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde sayılan sigortalılar ile 5 inci maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) fıkralarında sayılan sigortalılara uygulanmaktadır. Kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında 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 özür lülük halleri olarak tanımlanmıştır. Madde metninin tetkikinden de anlaşılacağı üzere, meslek hastalığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen veya işin yürütüm şartları yüzünden uğranılan hastalık, bedensel veya ruhsal hastalık halleridir.

Meslek hastalığı sayabilmek için sigortalı olunması, hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması, hastalığın 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alması ve belirtilen süre içinde meydana çıkması, hastalığın hekim raporu ile tespit edilmesi unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

İş kazası mesleki nitelikte bulunmayan olayları da kapsamına karşılık, meslek hastalığı tamamen yürütülen işle ilgili olayları kapsamaktadır. İş kazası ani bir hareket sonucu gerçekleşirken, meslek hastalığı zamanla oluşmaktadır. Kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları, "Pnömokonyoz" ve "Antrekozis"mermer ocakları veya kot taşlama işyerlerinde çalışanların tutuldukları "Silikoz", tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları "Tabakoz" gibi hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarından olduğu gibi, sıtma savaş işlerinde çalışan sigortalıların, bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları "Sıtma" hastalığı veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları "Şarbon" hastalığında, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen meslek hastalıklarından sayılmaktadır.

2- Meslek Hastalığının Tespiti

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğu;

- a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve bu raporun dayanağı ve diğer tıbbi belgelerin,
 - b) Kurum tarafından gerekli görülmesi hallerinde işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin,
- Kurum Sağlık Kurulunca incelenmesiyle tespit edilecektir.

Meslek hastalığı sigortalının işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalının çalıştığı işten kaynaklanmış ise, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen süreden daha uzun bir sürenin geçmemiş olması şartı aranacaktır. Bu durumdaki sigortalının hastalıklarına ait hekim raporu ve diğer tıbbi belgelerle doğrudan Kuruma müracaat etmesi gerekmektedir. Ancak herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulguları ile 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 sayılacaktır.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların tespit edilen meslek hastalığı tespit tarihinde yürüttüğü faaliyete ilişkin olup olmadığı araştırılacak, tespit tarihindeki faaliyetten önceki başka faaliyet konusundan kaynaklanması halinde, bu faaliyete ilişkin bilgilerin toplanması gerekmektedir. Daha önceki faaliyetine ilişkin meslek hastalığına tutulan sigortalılar içinde yükümlülük sürelerinin geçip geçmediği araştırılmalıdır. Meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresinin aşılması, belirtilmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı konusunda sigortalı ile Kurum ve sağlık tesisleri arasında çıkabilecek uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanması için gerekli işlemler yapılacaktır.

3- Meslek Hastalığının Bildirimi ve Bildirim Süresi

Meslek hastalığının bildirilme ve Kuruma bildirim verilme süresi Kanununun 14 üncü maddesinde düzenlenmiştir.

Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanununun 5 inci maddesinin (a), (b), (c), ve (e) bendinde sayılan sigortalıların meslek hastalığına yakalanmaları halinde, işverenleri tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde, Kanununun 5 inci maddesinin (g) bendinde sayılan sigortalının meslek hastalığına yakalanmaları halinde işvereni tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde, aynı süre içinde sigortalı tarafından Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirilecektir.

Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların ise kendisi tarafından, meslek hastalığına tutulduğunun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirim yapacaklardır.

Silikoza meslek hastalığına tutulduğunu hekim raporundan 10.11.2008 tarihinde öğrenen sigortalı işverenine 17.11.2008 tarihinde bildirmiştir. İşverenin 19.11.2008(dahil) tarihine kadar meslek hastalığını Kuruma bildirmesi gerekecektir.

Bildirim Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için işverenlerince, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar için kendilerince Yönetmelik Ek-7'de yer alan "iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu" ile yapılacaktır. İş kazası bölümünde "iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu"nun Kuruma verilme usulü, iş günü ve mücbir sebepler için açıklanan hususlar meslek hastalığı için de geçerli olacaktır. Meslek hastalığının yazıyla bildirilmesinde işveren veya sigortalıların imzalarının bulunması, sigortalının, sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş ve mahiyeti, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı, şirket merkezi ve ikametgah adres bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

4- Meslek Hastalığının Geç Bildirilmesi veya Bildirilmemesi

Kanununun 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik yada yanlış bildiren işverene veya Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca meslek hastalığı için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilecektir.

Kuruma yapılan meslek hastalığı bildirimlerinde, meslek hastalığının süresi içinde bildirilip bildirilmediği tespit edilmelidir. Süresi içinde bildirilmeyen meslek hastalıklarında Kuruma bildirildiği tarihten önce yapılan masraflar ile ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri işverenden veya sigortalıdan istenecek, Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya ödenmemiş ise verilmeyecektir. Ancak, Kurumun haberdar olduğu tarihten itibaren yapılmış masraflar ile geçici iş göremezlik ödenekleri Kurumca karşılanacaktır.

Çalışma yaşamı devam ettiği sürece, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını tamamen ortadan kaldırmak ve yok etmek elbette mümkün değildir. Ancak, Ülkemizde meydana

gelen iş kazalarının % 80'inin, verilecek iş güvenliği eğitimleri ile ve alınacak çok basit önlemlerle önlenilebileceği, herkes tarafından kabul edilen ortak bir görüştür.

İş kazalarını önlemeye çalışmak tüm işverenler için hem insani bir görev ve hem de yasal bir zorunluluktur. Bu insani ve yasal zorunluluğa tam uyulduğu takdirde, işçi de işveren de top yekun Ülkemiz de kazançlı çıkacaktır.

Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde de iş kazası ve meslek hastalıkları detay bir şekilde düzenlenmiştir.

c) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların çalışma gücü kaybı tespiti

Madde 12 - (1) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların sigortalılık süresi içinde;

a) Arıza/Hastalık Listesinde (Ek-1) belirtilen hastalık veya arızaların meydana geldiği,

b) Eski ve çalışmaya engel olmayan bir arızanın, Arıza/Hastalık Listesinde (Ek-1) belirtilen seviyelere yükseldiği,

c) Çalışma gücünün en az %60'ını kaybetmiş hâliyle ilk defa çalışmaya başlayan, ancak daha sonra ortaya çıkan farklı bir hastalık veya arıza nedeniyle bu Yönetmelik hükümlerine göre çalışma gücünün en az %60'ını kaybettiği,

ç) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği,

Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalılar malul sayılır.

(2) Ancak, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce çalışma gücünün %60'ını kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilen sigortalılar hakkında, bu hastalık veya özürleri sebebiyle malullük sigortasına ilişkin hükümler uygulanmaz.

(3) Arıza/Hastalık Listesinde (Ek-1) belirtilen arıza/hastalıklardan birden fazlası mevcut ise çalışma gücünün en az %60'ını kaybedip kaybetmediğine dair değerlendirmede en ağır sekel bulgu dikkate alınır ve Balthazard Formülü uygulanmaz.

d) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendindeki sigortalıların çalışma gücü kaybı tespiti

Madde 13 - (1) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurullarınca düzenlenen sağlık kurulu raporlarına istinaden, sigortalıların ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra vücutlarında oluşan arızaları veya tedavi edilemeyen hastalıkları nedeniyle, çalışma gücünün en az %60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiğini Kurum Sağlık Kurulu tespit eder.

(2) Söz konusu maluliyet kararı verilirken;

a) Sigortalıların çalışma gücünün en az %60'ını kaybedip kaybetmediklerinin tespitinde Arıza/Hastalık Listesi (Ek-1),

b) Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan askerî ve sivil personel ile askerlik görevi ile yükümlüleri için, 8/10/1986 tarihli ve 86/11092 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Yeteneği Yönetmeliği,

c) İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan personel için, 4/8/2003 tarihli ve 25189 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği,

ç) 10/6/2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında çalışan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi Koruma Güvenlik Görevlileri için belirlenen ve 7/10/2004 tarihli ve 25606 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelikte belirtilen sağlık şartları, esas alınır.

(3) Vazife malullüğü hâlinde ise, 13/7/1953 tarihli ve 4/1053 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Vazife Malullüklerinin Nevileri ile Dereceleri Hakkında Nizamname esas alınır.

(4) Ancak, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce çalışma gücünün %60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilen sigortalılar ile yedek subay veya er olarak ya da talim, manevra, seferberlik veya harp dolayısıyla görevleri ile ilgileri kesilmeksizin silah altına alındıkları dönemde malul olup, bu malullükleri asıl görevlerini veya işlerini yapmaya mani olmayanlar hakkında, bu hastalık veya özürleri sebebiyle malullük sigortasına ilişkin hükümler uygulanmaz.

e) Sigortalıların hak sahibi veya geçindirmekle yükümlü olduğu çocuklarının çalışma gücü kaybı tespiti

Madde 14 - (1) Arıza/Hastalık Listesinde (Ek-1) belirtilen hastalık veya arızaların meydana geldiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalının hak sahibi veya bakmakla yükümlü olduğu çocuğu malul sayılır.

f) Başka birinin sürekli bakımına muhtaç olma hâlleri

Madde 15 - (1) Sigortalıların ve özürlü çocuklarının başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda sayılacağı hâller aşağıda gösterilmiştir.

- a) Kuadripleji, parapleji, dipleji ve sigortalının yaşamını kendi başına yürütmesine engel hemipleji veya merkezi sinir sisteminin sfinkter bozuklukları ile birlikte olan diğer hastalık ve arızalar.
- b) Süreli veya sürekli ruh sağlığı ve hastalıkları kliniğinde kalmayı gerektiren ve tedavi edilemeyen psikotik hastalıklar.
- c) İki gözde de yüzde yüz (tam) görme kaybı.
- ç) İki elin kaybı.
- d) Bir kolun omuzdan ve bir bacağın kalçadan kaybı.
- e) Her iki bacağın alttan en az 1/3'ünün kaybı.
- f) Tedavisi olanaksız bir hastalıktan ileri gelen ağır beslenme bozuklukları ve kaşeksiler.

g) Yaşlılık sigortası kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücü kaybı oranlarının tespiti

Madde 16 - (1) Kanununun 28 inci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarında belirtilen sigortalıların Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücü kaybı tespitinde, 16/7/2006 tarihli ve 26230 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik esas alınır.

(2) Birinci fıkrada belirtilen sigortalılar Kanununun 94 üncü maddesi hükümlerine göre kontrol muayenesine tabi tutulabilirler.

h) Meslekte Kazanma Gücü Azalma Oranı Tespitine İlişkin Usul ve Esaslar Meslek hastalığı

Madde 17 - (1) Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıkması hâlinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği Meslek Hastalıkları Listesine (Ek-2) göre tespit ve tayin edilir.

(2) Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir.

i) Meslek hastalıkları listesi

Madde 18 - (1) Meslek hastalıkları, Meslek Hastalıkları Listesinde (Ek-2);

- a) A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
- b) B Grubu: Meslekî cilt hastalıkları,
- c) C Grubu: Pnömonokonyozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları,
- ç) D Grubu: Meslek bulaşıcı hastalıklar,
- d) E Grubu: Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları, olmak üzere beş grupta toplanmıştır.

(2) Bu listenin sol sütununda zararlı ajanın meydana getirdiği başlıca hastalıklar ve belirtileri, orta sütununda yükümlülük süreleri, sağ sütununda hastalık tehlikesi olan başlıca işler yer almıştır.

j) Meslekî bulaşıcı hastalıklar

Madde 19 - (1) Meslekî bulaşıcı hastalıklar Listesinin "D Grubu"nda yer alan bulaşıcı hastalıkların, görülen işin gereği olarak veya işyerinin özel koşullarının etkisiyle oluşması ve enfeksiyonun laboratuvar bulguları ile de kanıtlanması gereklidir.

(2) Bu listede yer almayan fakat görülen iş ve görev gereği olarak bulaştığı kesin olarak saptanan diğer bulaşıcı hastalıklar da meslek hastalığı sayılır. Bu husustaki teşhisin

laboratuvar deneyleriyle kanıtlanması gereklidir. Hastalığın en uzun kuluçka süresi yükümlülük süresi olarak alınır.

k) Pnömokonyoz meslek hastalığı

Madde 20 - (1) Pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının, havasında pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yeraltı veya yerüstü işyerlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması şarttır.

(2) Ancak, havasında yüksek yoğunlukta ve pnömokonyoz yapacak nitelikte toz bulunan yeraltı ve yerüstü işyerlerinde meydana gelmiş, klinik veya radyolojik bulgular ve laboratuvar muayeneleriyle süratli seyrettiği ve ağırlığı saptanmış olgularda Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile üç yıllık süre indirilebilir.

(3) Pnömokonyoz değerlendirmeleri, İLO standartları dikkate alınarak yapılır.

l) Sigortalının mesleği

Madde 21 - (1) İş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışmakta olanların yapmakta olduğu iş sigortalının mesleği sayılır.

(2) Kurum, bu mesleğin tespitinde sigortalının çalıştığı iş yerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, bu hususu Kurumun kontrol ve denetimle görevli memurları aracılığı ile incelemeye ve buna göre karar vermeye yetkilidir.

(3) Hizmet akdine göre, Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit Cetvellerinin (Ek-3) "B Cetveli"nde gösterilen mesleklerden birden fazlasını yapmakta olan sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı yönünden sürekli iş göremezlik durumuna girmesi hâlinde, sürekli iş göremezlik derecesinin en yükseğine karşılık gelen meslek, "sigortalının mesleği" sayılır.

m) İş kazası ile meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kayıp oranı tespitinde kullanılan cetveller

Madde 22 - (1) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen arızalar sonucunda, sigortalının meslekte kazanma gücünün ne oranda azalacağına ilişkin hesaplama, Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit Cetvellerinde (Ek-3) yer alan A, B, C, D ve E cetvellerine göre yapılır.

(2) A Cetveli, iş kazalarının neden olduğu hastalık ve arızalarla, meslek hastalıklarını ve bunların neden olduğu arızaları, vücuttaki yerlerine göre sınıflandıran ve başlıkları aşağıda gösterilen 14 listeden oluşur. Her liste üç sütundan oluşup bunlardan; birinci sütun arızanın sıra numarasını, ikinci sütun arızanın çeşidini, üçüncü sütun arızanın ağırlık ölçüsünü gösterir.

a) I. Baş arızaları (Kafa Kemikleri, Nöroloji, Nöroşirurji, Psikiyatri arıza ve hastalıkları).

b) II. Göz arızaları.

c) III. Kulak arızaları.

ç) IV. Yüz arızaları.

d) V. Boyun arızaları.

e) VI. Göğüs hastalıkları.

f) VII. Omuz ve kol arızaları.

g) VIII. El bileği ve el arızaları.

ğ) IX. El parmakları arızaları.

h) X. Omurga arızaları.

ı) XI. Karın hastalık ve arızaları.

i) XII. Pelvis ve alt ekstremitte arızaları.

j) XIII. Endokrin, metabolizma, kollagen doku, periferik damar hastalıkları, hematolojik ve romatoid hastalıklar.

k) XIV. Deri arızaları ve yanıklar.

(3) "B Cetveli" sigortalının çalıştığı iş kolları ve meslek veya iş çeşidi listelerini içerir. Her listede iki sütun mevcut olup bunlardan; birinci sütun meslek veya iş çeşitlerini, ikinci sütun meslek grup numaralarını gösterir.

(4) "C Cetveli", sürekli iş göremezlik simgelerini göstermekte olup, A Cetvelinin listelerine paralel olarak arızanın vücuttaki yerine göre 14 tabloyu ihtiva eder. Her tablo, A Cetvelinde yer alan 14 listeden birine karşılık gelir ve sol kenardaki sütunda arıza sıra numaraları,

üstteki satırda 1'den 52'ye kadar meslek grup numaraları ve bunların kesişme noktalarında sürekli iş göremezlik simgeleri bulunur.

(5) "D Cetveli", arızaların ağırlık ölçülerine ve sürekli iş göremezlik simgelerine göre meslekte kazanma gücünün azalma oranını bulmaya yarar. Bu cetvelin sol kenarındaki sütun 0'dan 65'e kadar arıza ağırlık ölçülerini üstteki satır A'dan R'ye kadar arızaların sürekli iş göremezlik simgelerini, bunların kesişme noktaları 1'den 100'e kadar meslekte kazanma gücünün azalma oranını gösterir.

(6) Bu cetvele göre bulunan oran, 38-39 yaşlarındaki bir sigortalının meslekte kazanma gücünün azalma oranıdır.

(7) E cetveli, D cetveline göre bulunan orana ve sigortalının yaşına göre meslekte kazanma gücünün azalma oranını tespiti yapar.

(8) Sigortalının yaşına göre meslekte kazanma gücü azalma oranı tespitinde; sürekli iş göremezlik hâlinin olduğu ilk rapor tarihindeki yaş esas alınır. Ancak sigortalının sağlık durumunda sürekli iş göremezlik yönünden bir değişiklik olmuş ise, bu değişikliğin raporla saptandığı tarihteki yaş esas alınır.

(9) Bu cetvelin solundaki sütun 38-39 yaşlara ait meslekte kazanma gücünün azalma oranını, üstteki satır 21'den 64'e kadar olan yaşları, bunların kesişme noktaları ise, meslekte kazanma gücündeki azalmanın yaşlara göre oranlarını gösterir.

n) Meslekte kazanma gücü azalma oranının hesaplanması

Madde 23 - (1) A Cetveli listelerinde yazılı arızalardan birinin meslekte kazanma gücünü ne oranda azaltacağı aşağıdaki şekilde hesaplanır.

a) A Cetvelindeki vücudun çeşitli bölgelerine veya sistemlerine göre hazırlanmış olan 14 arıza listesinden sigortalının arızası bulunur. Bu arızanın solundaki arıza sıra numarası ile sağdaki arıza ağırlık ölçüsü bir tarafa kaydedilir.

b) B cetveli listelerinde önce sigortalının iş kolu, sonra bu iş kolu içindeki meslek veya iş çeşidi bulunur. Bunun karşısındaki meslek grup numarası da bir yere yazılır. Sigortalının meslek veya iş çeşidi bu listelerde bulunmadığı takdirde meslek veya işinin benzeri veya en yakını esas alınır.

c) Sürekli iş göremezlik simgesini gösteren C cetvelinin arızaya uygun tablosunun sütundaki arıza sıra numarası ile satırdaki meslek grup numarasının kesiştiği noktadaki sürekli iş göremezlik simgesi bulunarak bir tarafa kaydedilir.

ç) D cetvelinin sütununda yukarıda tespit edilen arıza ağırlık ölçüsü ile satırdaki meslek simgesinin kesiştiği noktadaki sayı, meslekte kazanma gücünün azalma oranına esas alınacak sayıdır.

d) Tespit edilen bu meslekte kazanma gücü azalmasının sigortalının yaşına uygun oranını bulmak için E cetvelinden yararlanılır. Bu cetvelin sütununda bulunan meslekte kazanma gücünün azalma oranı ile üstteki satırında bulunan sigortalının sürekli iş göremezlik hâlinin tespiti tarihindeki yaşının kesiştiği yerdeki sayı, bu yaşa uyan sürekli iş göremezlik sebebiyle meslekte kazanma gücünün azalma oranıdır.

e) Ancak birden fazla sistemi ilgilendiren sekel bulgu varsa, bu maddenin (a), (b), (c) ve (ç) bentlerinde belirtilen işlemler her bir sekel bulgu için ayrı ayrı uygulanır ve Balthazard Formülü kullanılarak birleştirilir.

(2) İş kazası veya meslek hastalığı sayılmayacak bir olaydan veya doğuştan ileri gelmiş herhangi bir arızası bulunan sigortalının sonradan bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezliğe uğraması hâlinde, meslekte kazanma gücü azalma oranı aşağıdaki şekilde hesaplanır.

a) Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sayılacak veya sayılmayacak olaylardan veya doğuştan meydana gelmiş her türlü arızalarının sebep olduğu meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı bulunur.

b) Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sayılmayacak bir olaydan veya doğuştan ileri gelmiş arızalarının sebep olduğu meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı, bu fıkranın (a) bendinde tespit edilen toplam orandan çıkarılır; kalan, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü azalma oranıdır.

(3) Ancak, sigortalının işe alınmadan önce mevcut olan veya işe alındıktan sonra iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olmayarak meydana gelen arızaları, yapmakta olduğu işteki

kazanma gücünü etkilememesi hâlinde, bu arızalar kazanma gücü toplam azalma oranının hesabında dikkate alınmaz.

o) Balthazard Formülünün uygulanması

Madde 24 - (1) A Cetveli listesinde yazılı arızalardan birkaçının bir arada bulunması veya eski bir arızaya yenisinin eklenmesi hâlinde meslekte kazanma gücünün ne oranda azalacağı, Balthazard Formülüne göre aşağıdaki biçimde hesaplanır.

- a) Sigortalıdaki arızaların meslekte kazanma gücünü azaltma oranları bu Yönetmeliğin 23 üncü maddesine göre ayrı ayrı tespit edilir.
- b) Bu oranlar, en yükseğinden başlanarak sıraya konur.
- c) En yüksek oran, sigortalının çalışma gücünün tümünü gösteren %100'den çıkarılır.
- ç) Bu çıkarmada kalan miktar, sırada ikinci gelen meslekte kazanma gücü azalma oranı ile çarpılarak 100'e bölünür, çıkan sonuca en yüksek meslekte kazanma gücü azalma oranı eklenir ve böylece birinci ve ikinci arızaların meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı bulunmuş olur.
- d) Sigortalının arızası ikiden fazla ise birinci ve ikinci arızaların meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı birinci sıraya ve üçüncü sıradaki arızanın meslekte kazanma gücü azalma oranı ikinci sıraya alınarak yukarıdaki işlem tekrarlanır.
- e) Ancak, A Cetveli listelerinde ayrı ayrı gösterilen çeşitli arızalar, bu listelerde yer alan bir hastalık veya arızanın tabii sonucu iseler, bunlar, ayrı sebeplere bağlı arızalar gibi ele alınarak haklarında bu madde hükümlerine göre işlem yapılmaz.

p) Erken Yaşlanma

Erken yaşlanma hâli:

Madde 25 - (1) Kanunda yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen yaş şartı dışındaki diğer şartları taşıyan ve 55 yaşını dolduran sigortalılardan biyolojik yönden, bu yaşı doldurmuş bir insan derecesinde yaşlanmış ve çalışma gücünün bu seviyeye düşmüş olduğu tayin ve tespit edilenler, erken yaşlanmış sayılırlar.

(2) Erken yaşlanma hâlinin tespitine esas alınmak üzere Sağlık Hizmeti Sunucuları tarafından düzenlenen Raporlar esas alınarak erken yaşlanma hâlinin bulunup bulunmadığına Kurum Sağlık Kurulunca karar verilir.

r) Nedensellik bağı:

İllyet bağı ya da nedensellik bağı, hukuki sonuç ile sonucu ortaya çıkaran olguların arasındaki bağı belirten bir hukuk terimidir. Ortaya çıkan zarar ile failin davranışı (fiil) arasındaki bağlantı olarak tanımlanabilir. Maddi hukukta da ceza hukukunda da, sorumlu tutulabilmek için uygun illiyet bağının varlığı aranır. Böyle bir bağ kurulamıyorsa sorumluluk oluşmaz. İllyet bağı, Borçlar Kanunu'nun 41.maddesinde "zarar ika eden" ve "sebebiyet veren" sözcükleriyle ifade edilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıklarında İllyet bağı üç şekilde kesilmektedir. Bir başka ifade ile İşveren aşağıdaki durumlardan birini ispat etmesi halinde sorumluluktan kurtulacaktır.

- 1-Mücbir sebepler
- 2-Üçüncü kişinin kast veya kusuru
- 3-Mağdurun kast veya kusuru ile.

XIII- SONUÇLANMIŞ YARGI KARARLARI

1) 9. Hukuk Dairesi 2008/43245 E.N , 2009/25694 K.N.

İlgili Kavramlar

- ✓ Alt İşveren
- ✓ Asıl İşveren
- ✓ Birlikte Sorumluluk
- ✓ Mütessesil Sorumluluk

Özet

asil işveren, alt işverenin işçilerine karşı, iş kanunu, iş veya toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca alt işverenle birlikte sorumludur. birlikte sorumluluğu, müteselsil sorumluluk olarak anlamak gerekir.

İçtihat Metni

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadeye, boшта geçen süre ücreti ve 8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılardan M... Gıda San. ve Tic. A.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, davalı M... Gıda San. ve Tic. A.Ş.'nin bazı işlerini taşeronla verdiğini, bunlardan birisinin de iş güvenliği ve itfaiye işi olduğunu, çalıştığı şirketlerin M... Grup, A... Güvenlik ve en son diğer davalı B... Servis A.Ş. olduğunu, M../de taşeron M... Grup işçisi olarak işe başladığını, taşeronlar değişmesine rağmen çalışan işçiler ve iş değişmediğini, çıkarıldığı tarihe kadar sürekli çalıştığını, en son M... yetkilisi tarafından gerekçe gösterilmeden sözlü olarak sözleşmesinin feshedildiğini, asil işverenin M... olduğunu belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesini istemiştir.

Davalı M... Gıda San. ve Tic. A.Ş. davacının diğer davalının işçisi olduğunu, davalılar arasında asil işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu kabul edilse dahi, diğer davalıya iade edilmesi gerektiğini savunmuştur. Diğer davalı B... Servis A.Ş., davacının sözleşmesinin 2 aylık deneme süresi içinde performans düşüklüğü nedeniyle sona erdirildiğini, işin sevk ve sorumluluğunun kendilerine ait olduğunu beyan ederek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının taşeron firma elemanı olarak M... A.Ş.'ye ait taşeron şirketlerde çalıştığı, düşük performansın neye göre belirlendiğinin açıklanmadığı, davacının tecrübesiz bir eleman olmayıp, taşeron B... Servisten önce de çalışması bulunduğu, işbaşına gelen yeni şirketin feshi haklı göstermek için bu yola başvurduğu, deneme süresinin yasada yeni işe başlayan işçiler için koyulmuş bulunduğu, davalının feshi haklı hale getirmek için bunu getirdiği, davacının çalıştığı B... Servis ve diğer şirketlerin M../nin taşeronu olduğu, asil işverenin M... olduğu değerlendirilerek B... Servis ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. hakkındaki davanın husumetten reddine, feshin geçersizliğine, M... Gıda San. ve Tic. A.Ş./de işe iadeye karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 son cümlesi uyarınca asil işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu ile asil işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asil işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asil işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asil işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfatı bulunmadığından, asil işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asil işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boшта geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır (Dairemizin 09.06.2008 gün ve 2007/40942 Esas, 2008/14420 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, davalılar arasında işyeri güvenliği ve itfaiye işinin yapılması için sözleşme bulunduğu, davacı işçinin işvereni olan şirketinin bu işi üstlendiği, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu, davacının iş sözleşmesinin davalı alt işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiği de dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi yerindedir. Davalılar arasında sözleşmeye konu olan kamu kurumuna ait işyerlerinin güvenliğinin sağlanması ve itfaiye işi asıl işin bir bölümü olmayıp, hizmet alım sözleşmesine konu iş alt işverenliğe verilebilecek niteliktedir; davalı M... A.Ş. ile diğer davalı firma arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmaktadır. Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu olacağı kuralı dikkate alınmadan ve işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden birlikte sorumlu olduğu gözden kaçırılarak, alt işveren yönünden davanın husumet nedeni ile reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Hüküm: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2-Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının B... Servis ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. işyerinde İŞE İADESİNE,
3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE, davalıların müteselsilen sorumluluğuna,
4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müteselsilen tahsilinin GEREKTİĞİNE,
5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6-Davacının yapmış olduğu 72.30 TL yargılama giderinin davalı Kr... şirketinden tahsili ile davacıya verilmesine, adı geçen davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 575 YTL ücreti vekaletin davalı Ka... şirketinden alınarak davacıya verilmesine,
8-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgililere iadesine,
Kesin olarak 05.10.2009 gününde oybirliği ile karar verildi.

2) 10. Hukuk Dairesi 2008/6806 E.N , 2009/15685 K.N.

İlgili Kavramlar
İŞ KAZASINI BİLDİRME

İçtihat Metni

Davacı, zararlandırıcı sigorta olayı sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan gelirler ile yapılan masraflardan oluşan sosyal sigorta yardımlarını 506 sayılı Kanunun 26. maddesi hükmü gereğince davalıdan tazminine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece; ilamında belirtildiği şekilde, iş kazasının oluşumunda %60 kaçınılmazlık faktörünün, %40 sigortalı kusurunun etkili olduğu, işverene ise atfedilecek kusur bulunmadığının kabulüyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hükümün, davacı Kurum avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Ş... Ö... tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Dava; zararlandırıcı sigorta olayı sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan gelirler ile yapılan masraflardan oluşan sosyal sigorta yardımlarını 506 sayılı Kanunun 26. maddesi hükmü gereğince tazmini istemine ilişkindir. Mahkemece, sigortalı tarafından açılan tazminat davası sürecinde elde edilmiş olup, olayın %40 sigortalı kusuru,

%60 kaçınılmaz olduğu sonucuna varan bilirkişi raporundaki değerlendirme esas alınmak suretiyle davanın reddine karar verilmiş ise de; mahkemenin hükmü eksik inceleme ve araştırmaya dayalıdır.

506 sayılı Yasanın 26. maddesinde düzenlenmiş bulunan rücu davaları, sigortalının alacağından bağımsız, kanundan doğan basit rücu hakkına dayalı olup; sigortalı veya hak sahipleri tarafından tazmin sorumluları aleyhine açılan tazminat davalarında alınan kusur tespitine ilişkin bilirkişi raporuyla ulaşılan sonuçlar, rücu davasında bağlayıcı nitelikte bulunmamakta; 506 sayılı Yasanın 26. Maddesi çerçevesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği kuralları yönünden ayrıntılı irdeleme içermesi halinde güçlü delil olarak kabul edilebilmektedir.

Kusur durumu saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemlerin alınması gerektiğinin, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığının ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığının 4857 sayılı Kanunun 77. maddesi hükmü doğrultusunda raporda tartışılması gerekir. İşverenin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için ise, anılan madde gereğince işyerindeki işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri almak, uygun çalışma ortamı hazırlamak, araçları noksansız bulundurmak, işçileri etkin bir biçimde denetlemek, gözetlemek, bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekir. Kaçınılmazlıktan ise, işveren tarafından tüm bu önlemler alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse söz edilebilecektir. "Kaçınılmazlık, sosyal sigortalar uygulamasında, hukuksal ve teknik anlamda, olayın meydana geldiği tarihte geçerli olan bilimsel ve teknik tüm önlemlere rağmen zararın meydana geldiği ve önlenemediği durumları anlatan bir kavram..." (Prof. Dr. A. Can Tuncay, Kurumun İşverene Rücu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 4, s. 185) olup; bu halin kabulünün koşulu, "...vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenemeyecektir. Ummamak, ummayı düşünmemek ve zarar verici olay ile karşılaşmak, kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez." (Prof. Dr. Berin Engin, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 4, s. 139)

Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.

Uygulamada önemli olan, işverenin iş kazasına neden olmuş hareketinin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığının tespiti işidir.

Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespiti işidir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı (=işverenin koruma tedbiri alma ödevi), alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı (=işçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü) ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır.

Sorumluluğun saptanmasında kural, sorumluluğu gerektiren ve yasada belirlenmiş bulunan durumun kendi özelliğini göz önünde bulundurmak ve araştırmayı bu özelliğe göre yürütmektir.

Yukarıdaki bilgiler ışığı altında; dava konusu iş kazasında, iş kazasının gerçekleştiği iş kolu ile, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında uzman kişilerden seçilecek bilirkişi kurulundan, yukarıda sıralanan maddi ve hukuki olgular ışığında yapılacak incelemeyle; mevzuat uyarınca hangi önlemlerin alınması gerektiği, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığı ve

alınmış önlemlere sigortalının uyup uymadığı yönlerinin yargısal denetime elveriş biçimde irdelenip, çelişkiden uzak rapor alınması gereği üzerinde durulmaksızın, kusur aidiyeti konusunda eksik ve yetersiz incelemeye dayalı kusur raporu esas alınmak suretiyle sonuca varılması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, davacı Kurum avukatının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 15.10.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

3) 21. Hukuk Dairesi 2008/10961 E.N , 2008/13578 K.N.

İlgili Kavramlar

- ✓ Zararlandırıcı Sigorta
- ✓ Sürekli İş Göremezlik Hali
- ✓ Sigorta Primi
- ✓ Meslek Hastalığı
- ✓ Maddi Ve Manevi Tazminat
- ✓ İş Kazası
- ✓ Gelir Bağlanması

İçtihat Metni

Davacı, iş kazası sonucu malûliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen 13.140,67 YTL maddi ve manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi davalı vekilince istenilmesi ve duruşma talep edilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 16.09.2008 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı vekili Avukat İsmail Serhan Ayhan geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan Avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek aynı gün Tetkik Hakimi B.Mustafa Şimşek tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği konuşulup düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

K A R A R

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerektirici nedenlere ve temyiz kapsamına göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Dava 29.11.2000 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu % 23,00 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, davacının maddi zararına ilişkin hesap raporunda belirlenen zararından, davacıya SGK tarafından bağlanan gelirin, gelir bağlama tarihindeki ilk peşin sermaye değeri indirilerek davacının maddi tazminat isteminin kısmen kabulüne karar verilmiş ve bu karar süresinde davalı tarafça temyiz edilmiştir.

Davacının hesaplanan gerçek maddi zararından davanın niteliği gereği Sosyal Güvenlik Kurumunca bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin düşülerek karşılanmayan maddi zararın belirleneceği uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık gerçek maddi zarardan düşülmesi gerekenin, gelir bağlama tarihindeki ilk peşin sermaye değerinin mi yoksa 506 sayılı Yasa'ya eklenen Ek 38. maddesi gereğince hüküm tarihine en yakın tarihteki artışlar nazara alınarak hesaplanan tüm peşin sermaye değerinin mi olduğu noktasındadır.

Sorunun çözümü için maddi zarar ile SGK tarafından bağlanan gelir kavramı üzerinde durmak gerekir. Maddi zarar sigortalının zararlandırıcı sigorta olayından önce ve sonraki durumu arasında oluşan farktan ibarettir. Başka bir anlatımla zararlandırıcı sigorta olayı olmazdan önce malvarlığı hangi durumda ise o durumla zararlandırıcı sigorta olayı olduktan sonraki durum arasındaki farktır.

Öğretide zararın hüküm tarihine göre hesaplanma gereği kabul görmüştür. Borçlar Kanunu'nun 46/II. maddesine göre hükmün verildiği anda cismani zararın sonuçları tam ve kesinlikle belirlenemiyorsa hakim, hüküm tarihinden başlayarak iki yıl içinde hükmün değiştirilmesi hakkını saklı tutar Federal mahkemede tazminatın belirleme anını kural olarak hüküm anı olarak belirlemiştir. Borçlar Kanunu'nun 46/II. maddesindeki bu hükümden de yararlanılarak denebilir ki maddi zararın saptanmasında hüküm gününün dayanak alınması ve hüküm günündeki duruma göre zarar tutarının hesaplanması gerekir.

Bu itibarla hüküm tarihine en yakın tarihteki verilerin nazara alınarak rapor tarihine kadar gerçekleşen zararın somut olarak hesaplanması gerekir. Bu husus " gerçek belli iken varsayıma gidilemez." İlkesinin de gereğidir. Zararın giderimine karar verilebilmesi için öncelikle zararın miktar olarak belirlenmesi gerekir. Zarar tazminatın tavan noktasıdır. Hüküm altına alınacak tazminat zararı aşamaz. Zarara neden olan olay nedeniyle olaydan zarar gören sigortalı ya da ölüm halinde hak sahipleri bir fayda da sağlamışsa zararı doğuran olayla bağlantılı faydaların zarardan indirimi gerekir. Buna zararın denkleştirilmesi denir. Aksi halde zararlandırıcı olay zarar gören tarafı zenginleştirir.

506 sayılı Yasa'nın 19. maddesinde iş kazası meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü en az % 10 azalmış olan sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri, 23. ve 24 maddesinde meslek hastalığı veya iş kazası sonucu ölen sigortalıların eş ve çocukları ile ana ve babasına yastada belirlenen koşulların varlığı halinde iş kazası veya meslek hastalığı sigorta kolundan gelir bağlanacağı, 73/A maddesinde de tarifesine göre tespit edilecek iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası priminin tamamının işverenler tarafından ödeneceği bildirilmiştir. Sigortalının primin ödenmesinde herhangi bir katkısı söz konusu değildir. Bu özelliği göz önünde tutulduğunda, iş kazası sigortasından bağlanan " gelirin" maddi zararın sigorta primleri işverenden alınmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmak amacına yönelik bir ödeme niteliğinde olduğu sonucuna varılır. Bu nedenle söz konusu gelir, işverenin genel hükümlere göre sorumlu olduğu " tazminat " kavramı içinde yer alır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zararın giderilmesi istemine ilişkin olarak açılan tazminat davaları nitelikçe sigortaca karşılanmayan zararın giderilmesi istemini amaçlamaktadır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında zarar hesabının Sosyal Güvenlik Kurumunca bağlanan gelirin hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan artışlar nazara alınarak hesaplanan tüm peşin sermaye değeri düşülmek suretiyle yapılması gerektiğinin kabulü gerekir. Aksi takdirde Borçlar Kanunu'nun genel ilkelerine ve özellikle 506 sayılı Yasa'nın 19. 23. ve 24. maddelerine ters düşülmüş olacak, zarardan bağlanan gelirin hüküm tarihine en yakın tarihteki artışlar nazara alınarak hesaplanan peşin sermaye değeri düşülmediği takdirde sigortalı veya hak sahipleri aynı zarar için hem işverenden tazminatın tümünü almak hem de kurumdan gelir almak yoluyla bağlanan gelirlerin ilk peşin değeri ile hüküm tarihine kadar yapılan artışları da kapsayan en son peşin değer arasındaki fark yönünden mükerrer yararlanma durumuna gelecektir. İşte buna engel olmak için hüküm tarihine en yakın tarihteki artışlar gözetilerek hesaplanan peşin sermaye değerinin düşülmesi zorunludur.

Öte yandan Anayasa Mahkemesinin 506 sayılı Yasa'nın 26. maddesiyle ilgili olarak verdiği iptal kararı Sosyal Güvenlik Kurumunun açacağı rücu davalarının konusunu oluşturan kurum alacağına ilişkin olup, sigortalı tarafından işverene yönelik olarak açılan tazminat davalarında uygulanma olanağı yoktur. Kaldı ki Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Kurulunun 1.7.1997 gün ve 1992/3 Esas 1994/ 3 Karar sayılı kararının bağlayıcılığını koruduğu da açıktır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işverene yalnızca bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri oranında rücu edebilmesi, davacı zararının hüküm tarihine en yakın tarihteki verilere göre hesaplanan en son peşin sermaye değeri miktarı kadar karşılandığı gerçeğini değiştirmez. Hal böyle olunca da davacının gerçek maddi zararından ilk peşin sermaye değerinin indirilmesi suretiyle maddi tazminata karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

Ayrıca davalı tarafın cevap dilekçesinde ileri sürdüğü ve delil listesinde bildirdiği ibraname verildiğine ilişkin savunmanında yeterince irdelenmediği görülmektedir.

Yapılacak iş, 4447 sayılı Yasa'nın 16.maddesiyle 506 sayılı Yasa'ya eklenen Ek 38. maddesi gereğince hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan artışlara göre hesaplanan tüm peşin sermaye değeri Kurumdan sorulmak ve bildirilen miktar hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan ücret artışları nazara alınarak hesaplanan tazminattan indirilmek, davalı tarafça sunulması halinde davacı bakımından borcu söndüren bir belgenin bulunup bulunmadığı değerlendirilmek, 11.12.2007 tarihli kararı davacının temyiz etmemesi nedeniyle davalı yararına doğan usule ilişkin kazanılmış hak ilkesi gereğince ilk karar da hüküm altına alınan maddi tazminat alacağı miktarını geçemeyeceği de göz ardı edilmeden sonucuna göre karar karar vermektir ibarettir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgulara aykırı biçimde yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Hükümün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 550.00 YTL. duruşma Avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 16.09.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

4) 9. Hukuk Dairesi 2008/9422 E.N , 2009/11563 K.N.

İlgili Kavramlar

- ✓ Belirli Süreli İş Sözleşmesi
- ✓ İş Güvencesi

Özet

Belirli Süreli İş Sözleşmesinden Söz Edilebilmesi İçin Sözleşmenin Açık Veya Örtülü Olarak Süreye Bağlanması Ve Yapılması İçin Objektif Nedenlerin Varlığı Gerekir.

Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması Ve Yenilenmesi, İşçinin İş Güvencesi Dışında Kalması İçin Kullanılamaz.

İçtihat Metni

Davacı, ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektiriri sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Uyuşmazlık, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve yapılması için objektif nedenlerin varlığı gerekir.

Borçlar Kanunu'nun 338. maddesinde, "Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur" kuralı mevcuttur. Anılan hükme göre tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapma konusunda iradelerinin birleşmesi yeterli görüldüğü halde, 1475 sayılı Yasa uygulamasında da Yargıtay kararları ile belirli süreli iş sözleşmelerine sınırlama getirilmiş ve sürekli yenilenen sözleşmeler bakımından ikiden fazla yenilenme halinde sözleşmenin

belirsiz süreli hale dönüşeceği kabul edilmiştir (Yargıtay Dokuzuncu HD 07.12.2005 gün 2005/12625 E, 2005/38754 K).

İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının önemi artmış durumdadır (Yargıtay Dokuzuncu HD 13.06.2008 gün 2007/19368 E, 2008/15558 K). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde, İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine, iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur.

Öte yandan 11. madde, 18 Mart 1999'da sosyal taraflar arasında imzalanan çerçeve antlaşması yasal nitelik kazandıran 1999/70 EC Konsey Yönergesi ile birlikte ele alınmalıdır.

Çerçeve sözleşmesinin 4. maddesinde, ayırım gözetmeme ilkesi vurgulanmıştır. Buna göre, iş koşulları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yapılacak farklı muamele esaslı nedenlere dayandırılmadığı sürece, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi ve iş ilişkisi ile çalışmadan dolayı, emsal kadrolu işçilerden daha kötü davranılmayacaktır.

5. maddede ise, kötü niyete karşı önlem işlenmiştir. Birbirini takip eden belirli süreli iş sözleşmeleri veya istihdam ilişkisinden kaynaklanan istismarın önlenmesi için, istismarı önleyecek yasalar yoksa Üye Devletler, sosyal taraflara danıştıktan sonra uluslararası yasalar, toplu sözleşmeler veya uygulamaya göre belli başlı bazı sektörlerin ihtiyaçları dikkate alınarak aşağıdaki tedbirlerden bazılarını alır.

I.(a) Bu türden akit veya istihdam ilişkilerinin yenilenmesini haklı kılacak nesnel gerekçeler tespit edilmesi,

I.(b) Yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri veya istihdam ilişkilerinin azami toplam süresinin belirlenmesi,

I.(c) Bu türden iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin kaç kez yenileneceğinin belirlenmesi.

1.2. Sosyal taraflara danıştıktan sonra Üye Devletler elverişli olan durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin

I.(a) Yenilenmiş sayılacağına,

2.(b) Belirsiz süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi sayılacağına dair koşullar belirleyeceklerdir.

Öte yandan 1999/70 sayılı Konsey Direktifinin önsözünde (5), Essen Konseyi sonuç bildirgesi "çalışanların istemleri ve rekabetin gereklerini karşılayacak daha esnek bir iş örgütlenmesini özellikle göz önünde tutan istihdam yoğun büyüme" anlayışına uygun olarak alınması gerekli önlemleri vurgulamaktadır. 1999 yılı İstihdam Politikası Ana Hatları Hakkında 9 Şubat 1999 tarihli "Konsey Tavsiye Kararı, sosyal tarafları işletmeleri daha verimli ve rekabetçi kılmak ve esneklik ile iş güvenliği arasında gereken dengeyi sağlayabilmek amacıyla buldukları her düzeyde esnek çalışma düzenlemeleri dahil iş örgütlenmesinin modernize edilmesi için sözleşme görüşmeleri yapmaya çalışmıştır." Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'ne göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır (m. 2/3).

Gerek 158 sayılı İLO Sözleşmesi, gerek 1699/70 sayılı Konsey Direktifi bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken, diğer taraftan güvenliğe yer vererek bir denge amaçlanmıştır. Başka bir anlatımla, esnek çalışma modellerin kötüye kullanılmaması gereğini vurgulamıştır.

Sözü edilen normatif dayanaklara göre, işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkanı ortadan kalkmıştır. Buna karşın yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önemlidir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Yasa koyucunun belirli süreli sözleşmeler için azami bir süreyi hükme bağlaması uygulamayı rahatlatacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde/esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile belli bir koruma sağlanmak istenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması için kullanılamaz. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, 4857 sayılı Yasa'nın 15. maddesinde belirtilen sürenin aşılması koşuluyla deneme süresi konulabilir.

Somut olayda davacı, 1993-2005 yılları arasında çok uzun süre çalışmıştır. Hizmet sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektirir kanundan doğan bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca İş Kanunu'nun 11. maddesinde asılan süresi belirsiz süreli hizmet sözleşmesidir. Bakiye süre ile ilgili alacağın reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

5) 21. Hukuk Dairesi 2006/18030 E.N , 2007/2541 K.N.

İlgili Kavramlar

- ✓ Faiz
- ✓ Harç
- ✓ Maddi Ve Manevi Tazminat
- ✓ Meslek Hastalığı

Özet

Yargılama Sırasında Ölen Sigortalının Sağlıkındaki Meslekte Kazanma Güç Kaybı Oranı Da Dikkate Alınarak Yararına Hükmedilecek Manevi Tazminat Miktarının Hesaplanması Yerine, Sigortalının Mirasçılarının Doğrudan Açtıkları Manevi Tazminat Davası Olarak Nitelendirilerek Sonuca Gidilmesi Doğru Değildir.

Talep Halinde Maluliyet Tarihinden İtibaren Faize Hükmedilmesi Gerekir. Davanın Reddi Hariç, Harç Daima Davalıya Yükletilir.

İçtihat Metni

Davacı, murisinin meslek hastalığı sonucu ölümünden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün taraf vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Dava nitelikçe, meslek hastalığı sonucu % 85,3 oranında meslekte kazanma güç kaybına uğrayan sigortalının manevi tazminat istemine ilişkindir.

Sigortalı, yargılama devam ederken 15.05.2005 tarihinde vefat etmiş, yasal mirasçıları (eş ve iki çocuğu) davaya devam etmişlerdir. Mahkemece, davacıların manevi tazminat istemlerinin kısmen kabul, kısmen reddine, her bir davacı için takdiren 10.000'er YTL' den olmak üzere toplam 30.000 YTL' nin davalıdan alınıp davacılarca verilmesine, manevi tazminat konusunda fazlaya dair istemin reddine karar verilmiş ise de, varılan bu sonuç usul ve yasaya uygun değildir.

Gerçekten, manevi tazminat isteme hakkı, kural olarak zarar görene ait bir haktır. Ancak, zarar gören ölmeden önce dava açmış veya dava açma iradesini izhar etmiş ise, manevi tazminat isteme hakkı mirasçılara intikal eder. Mirasçılar açılmış davaya devam edebilirler veya dava henüz ikame edilmemiş ise, bizzat dava açabilirler (Hukuk Genel Kurulu'nun 03.04.1963 gün ve E: 1963/4-80, K: 1963/42 sayılı kararı). Bu durumda, yargılama sırasında ölen sigortalının sağlığındaki meslekte kazanma güç kaybı oranı da dikkate alınarak yararına hükmedilecek manevi tazminat miktarının davalıdan tahsili ile mirasçılara payları oranında ödenmesine karar verilmesi yerine, mahkemece, ölen sigortalının mirasçılarının doğrudan açtıkları manevi tazminat davası olarak nitelendirilerek yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Öte yandan, bu tür tazminat davalarında faize maluliyetin tespit edildiği tarihten itibaren hükmetmek gerekirken ve yargılama sırasında ölen sigortalı da maluliyetinin tespit tarihi itibarıyla faize hükmedilmesin" istemesine rağmen, faiz konusunda olumlu veya olumsuz bir karar verilmemesi de isabetsizdir.

Ayrıca, davanın reddi hariç, harç daima davalıya yükletilir. Çünkü, harç zaten haksız çıkılan oranda hüküm altına alınır ve hükmedilen miktara göre verilir. HUMK' nın 416. maddesi gereğince, davacı hüküm altına alınan tazminat miktarı kadar haklı çıktığına göre, peşin alınan harçların bakiye harç gibi davalıdan tahsiline karar verilmesi gerekirken, mahkemece bu hukuki olgu dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi de usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, tarafların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

Sonuç: Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle (BOZULMASINA), bozma nedenine göre tarafların manevi tazminatın miktarına yönelik temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, temyiz harcının istek halinde temyiz edenlere iadesine, 22.02.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.