

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞGÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞVERENİN VE İŞÇİNİN HUKUKİ YÜKÜM VE SORUMLULUKLARI

Prof. Dr. İhsan ERKUL

I— KONUYA GENEL BİR BAKIŞ

Dünya kurulduğundan beri insanlar kendi iradeleri dışında kalan risk diye adlandırdığımız yangın, sel felaketi, deprem vs. gibi bir takım tehlikelerle karşı karşıya bulunmaktadırlar. İşte bu tehlikeleri önleyerek ortadan kaldırmak, bu mümkün değilse zararlarından korunmak için de yine insanlar dünya kurulduğundan beri mücadele etmektedirler. İnsanlık baki kaldığı sürece de insanların bu gibi riskleri önleme çabalarının sürüp gideceğine de asla şüphe etmemek gerekir.

Ancak hemen belirtelim ki insanlar iradeleri dışında ortaya çıkan çeşitli riskleri önlemeye ne kadar çalışırlarsa çalışsınlar çok kere bu riskleri tamamen önleyememişlerdir. Meselâ zelzele gibi doğal bir riskin felaketini tamamen kesip atacak bir çare bulunmasının imkânsızlığı açıktır. Bu nedenle de insanlar, riskleri tamamen ortadan kaldırmakta tam başarılı olmadıkları durumlarda hiç değilse o riskin ortaya çıkardığı zararlardan kurtulunamazsa bile bu zararların hafifletilmesinin yollarını aramaya başlamışlardır. Me-

selâ bir zelzele felaketinin ortaya çıkardığı zararları sigorta yoluyla hafifletme çabaları gibi.

İnsanlığın gelişmesiyle birlikte insanların karşı karşıya oldukları risklerde bir artış olduğu, yeni yeni bazı risklerin ortaya çıktığı görülür. Sanayi Devrimi sonucu XVIII. asır sonlarından itibaren ortaya çıkan fabrikalar yaşamak için fabrikalarda çalışmak gelir elde etmek zorunda kalan insanları hastalık, yaşlılık, analık, işsizlik vs. gibi gelir kaybı karşısında bırakan sosyal risk dediğimiz yepyeni risklerle karşı karşıya bırakmıştır. İşte bu gibi durumlarda gelir kaybından ileri gelen zararlardan kurtulabilmek ve zararları hafifletmek için de gelir yetersizliği içinde bulunan çalışanları sıkımayacak bir **Sosyal Sigortalar** sistemi geliştirilmiştir.

Ancak hemen ekleyelim ki çalışanlar işyerlerinde aynı zamanda kullandıkları makinelerden veya işyerinin diğer bazı tesisatından, sağlığa zararlı, yanıcı veya patlayıcı maddelerden, tehlikeli ışıklardan, gürültülü veya iyi havalandırılmamış tozlu yerlerde çalışmak gibi sebeplerden ileri gelen, yani işyerindeki çalışma düzeninden doğan, bir takım tehlikelerle de karşı karşıya bulunurlar. Bu tehlikeler bütün çalışanlar gibi özellikle kadın, hele hamile ve ana olan kadın, çocuk ve gençler için büyük bir önem arzederler. Bu gibi risklerin önlenmesi, önlenememesi halinde gerçekleşen bu gibi risklerin ortaya çıkardığı zararları hafifletmek için de bugün bir takım tedbirlerin geliştirildiği görülür.

Bunlardan birincisi, işyerinde işçinin beşeri ve sosyal varlığını değinilen sosyal risklerin gerçekleşmesine karşı korumak, işyerinin doğrudan doğruya veya dolayısıyla uğrayacağı maddi zararları ve ekonomik alandaki işgücü kayıplarını önlemek için işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş güvenliğine ilişkin tedbirler almak şeklinde ortaya çıkar. İkincisi ise gerçekleşen riskin zararlarını İş Kazası ve Meslek Hastalığı gibi Sosyal Sigorta türleri kanalıyla karşılamak, tamamen karşılanamasa bile hafifletmektir. Hiç şüphe yok ki bu iki husustan önemli olan risk gerçekleştikten sonra, hastalık, sakatlık veya ölüm meydana geldikten sonra, zarar görenlerin zararlarını karşılamak veya hafifletmek değil; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin koruyucu tedbirleri önceden almak suretiyle riskin ortaya çıkmasının, yani hastalık, sakatlık veya ölümün ortaya çıkmasının, önlenmesidir. Bunun içindir ki İşçi Sağlığı ve İşgüvenliğine ilişkin hukuki mevzuatımız İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği alanında gerçekleşen risk konusunda olduğu gibi, riskin gerçekleşmesinin önlenbilmesi

bakımından da işveren ve işçilere bir takım hukuki yüküm ve sorumluluklar getirmiş bulunmaktadır. Şimdi İşveren ve İşçinin bu konudaki yüküm ve sorumluluklarını aşağıda ayrı ayrı iki başlık altında inceleyelim.

II— İŞVERENİN HUKUKİ YÜKÜMLERİ VE SORUMLULUKLARI

İşverenin İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği konusundaki yüküm ve sorumluluklarını, yukarıda belirtildiği üzere, i. İşverenin Riskin Gerçekleşmemesi İçin Yüküm ve Sorumlulukları, ii. İşverenin Riskin Gerçekleşmesi Sonunda Doğan Yüküm ve Sorumlulukları şeklinde iki başlık altında incelememiz mümkündür.

1. İşverenin Riskin Gerçekleşmemesi İçin Yüküm ve Sorumlulukları

Bugün en geniş anlamıyla İşgüvenliği deyiminden çalışmanın hedefine varması için işin en az yorgunluk, en az güç sarfı ve mümkün olan en büyük güvenlikle görülebilmesi için alınması gereken tedbirler bütününe anlaşılması lazım gelir. Bu bakımdan İşgüvenliği iş kazalarına meslek hastalıklarına karşı koruma kadar, uzun çalışma saatleri, yetersiz dinlenmeler, uygun olmayan çalışma şartları ve faaliyet tarzından ileri gelen işgücünün erken yıpranmasına karşı korunma tedbirlerini de kapsar. Bunların dışında çocukların, gençlerin, kadınların, özellikle hamile ve ana olan kadınların daha uygun tedbirlerle korunması da İşgüvenliği kapsamına giren konuları teşkil eder. Bütün bu özellikleriyle İşgüvenliği kolaylıkla anlaşılacağı üzere öncelikle devletin ilgilenmesi gereken bir konudur. Bu husus zaten Anayasamız'da da «Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir «Mad. 50),» Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları de-

netleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın, bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir »Mad. 56),» Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar «(Mad. 60),» denilmek suretiyle açıkça ifadesini bulmuş, devlete görev olarak verilmiş bir husustur. Devlet'te bu görevini yaparak İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını önlemek için gerekli mevzuatı çıkarmış, mevzuata uyulmamasının yaptırımlarını belirtmiş, Sosyal Güvenlik Örgütlerini kurmuş, mevzuatın uygulanmasını denetlemek için de gerekli denetim örgütlerini kurup faaliyete geçirmiştir.

Devletten sonra İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği konusu işverenin ilgilenmesi gereken bir konudur. Devlet çıkardığı mevzuat içerisinde bu hususu açıkça belirtmiş, işvereni işçi sağlığı ve işgüvenliği tedbirlerini almakla kanunen yükümlü ve sorumlu kılmıştır. Şimdi önce bütün bu mevzuat hükümlerini göz önünde tutarak işverenin çalışan işyerinde İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği konusunda riskin gerçekleşmemesi için öngörülen hukuki yükümlülükleri, daha sonra bu yükümlülüklerle uymamanın sorumlulukları üzerinde duralım.

A) Yükümleri

Riskin gerçekleşmemesi için mevzuatımızın işyerine öngördüğü yükümleri şöyle sıralayabiliriz:

i. İşveren öncelikle şüphesiz işyerlerinde hangi şartlarla ne gibi usullerin tatbik edilmesi gerektiği hususunda İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uymak zorundadır. Ancak bu konuda sadece mevzuat hükümlerine uymanın yeterli olacağını düşünmememiz gerekir. Zira her iş kolunun ve hatta her işyerinin işgüvenliği açısından kendine özgü bir durum göstereceği, iş kazası tehlikelerinin işyerlerine göre ayrı özellikler taşıyacağı açıktır. Onun için mevzuatla genel husular dışında her işyeri için geçerli teferuatlı hükümlerin getirilemeyeceğini öncelikle kabul etmek gerekir. Bu bakımdan İşçi Sağlığı ve İşgüvenliğine ilişkin ana kural 1475 sayılı İş Kanununumuzun «İşçi Sağlığı ve Güvenliği» başlığını taşıyan beşinci Bölümünün 2869 sayılı kanunla değişik 73. maddesinde şöyle gösterilmiş bulunmaktadır (f.1,2):

«Her işveren, iş yerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları, noksansız bulundurmamakla yükümlüdür.

İşçiler de, işçi sağlığı ve işgüvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınacak tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar.»

Görüldüğü üzere madde metni bir taraftan her işverene işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlayacak **koruyucu tedbirleri almak ve bunlardan işçileri haberdar etmek** yükünü yüklerken, diğer taraftan da işçiye işverence alınan **bu tedbirlere uymak zorunluluğunu** yüklemiş bulunmaktadır.

İşverenin bu yolda almak zorunda olduğu tedbirlerin çerçevesi madde içinde **gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmak**'la sınırlandırılmıştır. Bu bakımdan İ.K. madde 74 herne kadar, o maddeye göre çıkarılması öngörülen tüzükte belirtecek şartlara işverenin uymasını öngörmekte ise de, madde 73'deki **gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmak** ifadeleri işverenleri sadece bu tüzükle bağlı tutmayıp, bunların dışında onların daha bazı tedbirler almak zorunluluğunda bulduklarını da göstermektedir. Bu bakımdan işyerinde işçi sağlığı ve işgüvenliği konusunda almak zorunda olduğu tedbirleri işveren gelişigüzel, rastgele olarak değil, iyi bir program çerçevesinde almak, yürütmek ve «makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır» (f.3).

ii. Bugün işyerlerinde işgüvenliği ile ilgili çalışmaların iki safhada yürütüldüğü görülür. Birinci safhayı işyerinde bulunan makina ve cihazların ham ve mamul maddelerin yerinde mevcut tehlikeleri önceden araştırmak ve bu tehlikelere karşı alınacak tedbirleri belirtmek ve tespit edebilmek için yapılan çalışmalar meydana getirir. İkinci safha ise işyerinde mevcut eşya ve hareketlerle iş hayatı boyunca temas etmek zorunluluğu karşısında bulunan işçiyi işgüvenliğinin önem ve gereği hususunda eğitmek, ona korunma alışkanlıkları ile tedbir yollarını göstermek ve benimsetmekten ibarettir. Bu gerçek karşısında İş Kanunumuzun 73. maddesi bize şunu göstermektedir ki İşgüvenliği ile ilgili bu iki tür çalışmaları işyerinde yapmak görevi de işverenlere yüklenmiş bulunmaktadır. Bunun için

işverenin işyerinde gerek teknik ve gerekse işgüvenliği konusunda ne gibi tedbirler alınacağını işyeri ve işyerindeki alet ve edavat gözönüne alınarak tehlike kaynaklarına göre kurulacak işçi temsilcisinin de bulunacağı bir kurul vasıtasıyla tespit ettirmesi gerekir. Bu tespite göre gerekli tedbirleri almak ve bunları işyerinde duyurmakla işveren yükümlüdür. Ancak işverenin yükümlülüğü bununla bitmez. Zira iş kazaları sadece biraz evvel değinilen «Teknik Sebepler»den değil aynı zamanda işçinin uygun şartlar içinde çalıştırılmamasından, sosyal düzeni, yaş, cins, meslek bilgisi, alışkanlıkları, dikkatsizlik, yorgunluk, eğitimsizlik, ücret gibi nedenlere dayanan «Beşeri Sebepler»den de meydana gelebilir. Belirtelim ki işyerlerindeki kazaların çoğunluğunun nedeninin beşeri olduğu artık bilinen bir gerçektir. Bu nedenle işyerinde işgüvenliği fikrinin aşılabilmesi için gerek işgüvenliği ile ilgili personelin gerekse eski ve yeni işçilerin bu konuda eğitilmeleri için periyodik eğitim programları yapılmalıdır. Hangi yaşta olursa olsun işe yeni alınan işçilerin daha fazla kazaya maruz kaldığı hususu özellikle bilinmelidir. Bu nedenle işe yeni alınan işçi hemen işinin başına getirilip çalıştırılmamalıdır. Kendisine önce İşgüvenliği Sorumlusu tarafından işyerinde genel olarak işgüvenliği açısından nasıl davranması, nelere dikkat etmesi gerektiği bildirilmeli daha sonra işçi çalışacağı bölüme götürülerek amiri ve ustabaşısı ile tanıştırılmalıdır. Ustabaşı ona yapacağı işin tehlikelerini de izah etmeli alınacak tedbirleri ve kendi davranışlarının neler olabileceği hakkında gerekli açıklamalarda bulunmalıdır. Daha sonra birkaç gün de ustabaşı veya tayin edeceği tecrübeli bir işçi yeni işe alınan işçinin hareketlerini kontrol etmeli ve hatalarını düzeltmelidir.

iii. İşçi sağlığı ve işgüvenliği ile ilgili sorumlu ve görevli kişileri tespit etmek, işyerinde konuya ilişkin mevzuat hükümlerine ve işyeri şartlarına göre alınan tedbirlere uyulup uyulmayacağını ne şekilde kontrol edileceğini düzenlemek, bu kimselerin getireceği yeni tedbir tekliflerini incelemek ve karara bağlamak, kontrolla görevli kimselere uzmanlık sahası dışında kalan hususlarda uzman yardımını sağlamak da işverenin yükümlülüğü altına giren konuları teşkil eder.

iv. Bir sağlık servisi kurmak, bu servisin veya işyeri ayrı bir sağlık servisi kurulmasını gerektirmeyecek kadar küçükse kaza vukuunda işyerinde ilk yardım işlerinin nasıl yürütüleceğini ayrıntılı olarak tespit etmek de işverene düşen bir yükümlülüktür.

B) Sorumlulukları

İşçi Sağlığı ve İşgüvenliğine ilişkin işyerinde işverenin riskin gerçekleşmemesi için almakla yükümlü bulunduğu hususların neler olduğunu yukarıda görmüş bulunuyoruz. Şimdi de işverenin bu yükümlerini yerine getirmedeği için gerçekleşen bir iş kazasının olması halinde bu nedenle kendisine ne gibi sorumlulukların düşeceği konusu üzerinde duralım:

i. Sosyal Sigortalar Kanunumuzun muaddel 26. maddesine göre (f.1) İş Kazası;

a) İşverenin kastı,

β) İşverenin işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselere yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirin tarifesine göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere kurumca işverene ödettilir.

Görüldüğü üzere burada işverenin doğrudan doğruya sorumluluğuna ilişkin bir tazminatı gerektirir haller söz konusudur. Madde içersinde »işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerinin aykırı hareketi sonucu» ifadesi yer almaktadır. Şu halde yukarıda «Yükümleri» başlığı altında değinilen hususları (i, ii, iii) yerine getirmeyen işveren için böyle bir tazminat ödeme sorumluluğu ortaya çıkabilecek demektir. Madde münderecatına göre işveren kasten, yani zarar doğurucu fiili isteyerek ve bütün neticelerini de benimseterek kazanın oluşuna sebebiyet vermiş ise kurum zararına karşı yine aynı şekilde sorumlu olacaktır.

ii. İş Kazası geçiren işçinin sosyal sigortalar kurumunca karşılanamayan zararlarının tazmini için umumi hükümler çerçevesinde dava hakkı vardır. Bu nedenle dava açıldığında işçi sağlığı ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uymakta kusurlu davrandığı tespit olunan işveren kazanın oluşunda kusurlu davranışı oranında kazalıya tazminat verme yükümlülüğü ile karşı karşıya kalır (Bkz. Mad. 332, 41).

2. İşverenin Riskin Gerçekleşmesi Sonunda Doğan Yüküm ve Sorumlulukları

İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği konusunda yukarıda kısaca değinilen tedbirleri almak esas olmakla beraber alınan bütün bu tedbirler,

kazaları büyük ölçüde önleyerek kaza sayısını çok aşağı indirmesine rağmen, kazaları tamamen ortadan kaldıracığı düşünülemez. Yani yine de iş kazaları olacaktır. İş Kazalarının bugün tekniği en ileri ülkelerde bile halen görülmesi, bu durumu en açık şekilde ortaya koyan bir gerçektir. Bu bakımdan bir kazanın vukuu halinde de işverene düşen önemli görev ve sorumluluklar bulunur.

Öncelikle belirtelim ki işverenin işçilerinden birini kaza geçirmiş görmesi onu şüphesiz her insan gibi sonsuz bir üzüntüye boğar. Bunun yanında böyle bir kaza işverenin kanuni ve vicdani sorumluluğu dışında işletmede de şu şekilde birtakım masraf ve zaman kaybına neden olur:

i. Kaza geçiren işçinin kaybettiği zaman.

ii. Kaza geçiren işçiye yardım, sempati ve merak gibi nedenlerle işlerini bırakan kazalı işçinin işçi arkadaşlarının kaybettiği zaman.

iii. Kazalıya yardım, kazanın tahkiki, kazalı işçinin işinin tekrar düzenlenmesi, kazalı işçinin işini görecek yeni işçilerin seçimi ve yetiştirilmesi, kaza raporunun hazırlanması ve nihayet adli safhalar nedeniyle usta, idareci ve diğer personelin zaman kaybı.

iv. Diğer işçilerin kaza nedeniyle asabi şok geçirmesi ve dolaşısıyla işlerine ilgilerini kaybından doğan üretim kaybı dikkat dağıtılmasından doğabilecek yeni bir kaza ihtimali.

v. Makinaların durmasından doğan üretim kaybı.

vi. Makina ve malzeme hasarları.

vii. Çalışanların heyecana kapılmaları nedeninden doğan üretim ve malzeme bozuklukları.

viii. Lüzumlu ve yeri güç doldurulacak bir işçiden mahrum kalınması sonucu, üretimin azalması tehlikesi.

ix. Kazalı işçinin işe dönmesi halinde bir müddet veriminin azalması.

x. Siparişlerin tesliminde doğan gecikme ve bu gecikmenin maddi kaybı.

xi. Tıbbi Masraflar.

xii. Dava Masrafları, Mahkeme Masrafları, Tazminat Masrafları. İlk Yardım Personelinin hastanedeki Sağlık Personelinin zaman kaybı.

Sonuç olarak belirtelim ki bir işyerinde çalışan işçiler yaralı ve kazaya uğramış kimselerse, o işyerinde randımanlı bir çalışma yapılamaz, üretim düşük olur.

İşyerinde bir kazanın vukuu halinde şaşkınlığa düşüp, ne yapılacağını bilmeyecek bir şekilde ortada koşuşmamak gerekir. Kazanın en az hasarla atlatılması bakımından durum derhal işyeri veya sağlık servisine ve kazazedenin amirine bildirilmelidir. İşyerinde yetkili kimselerce kazalı işçiye ilk yardım yapılmalı ve gerekiyorsa işçi hemen bir hastaneye sevk edilmelidir. Bundan sonra işyerinde kazanın hangi nedenlerden meydana geldiğini ortaya çıkarmak için kazanın olmasından hemen sonra atelye ustabaşısı veya kısım amiri tarafından, olayın görgü tanıklarından da faydalanarak bu kaza tahkikatı yapıp, hazırlanacak bir rapor veya doldurulacak bir form en kısa bir zamanda işyerinin işgüvenliği ile sorumlu kimsesine ulaştırılmalıdır. Bu kimseye ilk müdahaleyi yapan işyeri hekiminin de tıbbi yönden durumu bildiren bir rapor vermesi yerinde olur. İşyeri İşgüvenliği sorumlusu veya onunla birlikte bir heyet gerekirse tahkikatı derinleştirerek yeniden hazırlanacak bir rapor İşgüvenliği kurulunca tartışılmalıdır. Kazanın nedenleri bulunup bir tutanakla tespitinden sonra derhal kaza nedenlerinin giderilmesi gerekir. Görüldüğü üzere İş Kazasına ilişkin bu raporlar benzer kazaların işyerlerinde tekrar tekerrür etmemesi için alınması gerekli tedbirleri içermesi bakımından işyerlerinde büyük önem taşırlar. Raporların ve alınacak tedbirlerin yerinde olması için raporların o işin uzmanı kişiden faydalanarak hazırlanması ve kazalı işçi ve tanıkların itimadını taşıyan kimselerce gerçeği bulmak amacının saptırılmadan yapılması yerinde olur. Şimdi iş kazasının izleyerek işyerinde yapılması gereken bu işlemler içersinde işverenin riskin gerçekleşmemesi nedeniyle doğan hukuki yüküm ve sorumluluklarını inceleyelim:

A) Yükümleri

i. İşveren, iş kazasını o yer yetkili zabıtasına (Polis veya Jandarmaya), kaza meydana gelir gelmez, derhal yazı ile bildirmek zorundadır (S.S.K. Mad. 27 f, 1). Şu halde demek ki telefonla yapılan bir bildirin bile yazıyla teyidi gerekecektir.

ii. 1475 sayılı İş Kanunumuzun 73. maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işverenler, işyerlerinde meydana gelen kazaları engeç, kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

iii. İş kazası geçiren işçinin tedavi ve bakımı Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılır. Zira işe giren her işçi işe başlamakla otomatikman, primi sadece işverence ödenen, «İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası» kapsamına girmiş sayılırlar (S.S.K. Md. 6 f.1). Onun için işveren, sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde sigortalı çalıştırmaya başladığını Kurumca hazırlanmış bulunan bir bildirme ile Kurumun ilgili teşkilâtına bildirmekle yükümlüdürler (S.S.K. Mad. 8). Kurum kazalı işçiyi iyileştirmek için bütün imkânları ve hizmetleri sağlamakla yükümlüdür. Kurum sağlık yardımları dışında ödemelerde de bulunur. Kurumun şube ve sağlık tesislerinde bütün bu muamelelerin aksama- dan yürütülebilmesi için vuku bulan kazanın kazadan sonraki en geç iki gün içinde (S.S.K. Md. 27) işveren tarafından sosyal sigortalar kurumunca hazırlanan Vizite Kâğıdı ile eksiksiz doldurularak Kuruma haber verilmiş olması gerekir. Bu bakımdan kazalı sigortalı Kurum sağlık tesislerini götürülürken imkân varsa bekletilmeden derhal Vizite Kâğıdı da hemen hazırlanıp kurum sağlık tesisine gönderilmelidir.

iv. İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya kurumca işe el konuluncaya kadar geçecek süre içinde durumunun gerektirdiği doktor temini, yarayı sarma vb. gibi sağlık yardımlarını derhal yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paraları kurum tarafından işverene ödenir (S.S.K. Mad. 15 f.1).

v. Hayati önemi olan acil durumlarda kazalı sigortalının işverence en yakın bir sağlık tesisine yatırılarak tedavi altına alınması gerekir. Bu durumdan Kurumu haberdar etmek de işverene düşen bir yükümlülüktür.

vi. İş kazası geçiren işçi hekimce verilecek «çalışabilir» kağıdı olmadan işbaşı yaptırılamaz.

B) Sorumlulukları

i. İşveren tarafından yukarıda belirtilen iki günlük süre içinde kuruma bildirilmeyen İş Kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez (S.S.K. Mad. 27 f.son).

ii. Kurumca işe el konuluncaya kadar işveren tarafından yapılması gereken yardımların yerine getirilmesindeki savaşa ve gecikmeden dolayı sigortalının malül kalması, maluliyet derecesinin artması, tedavi süresinin uzaması gibi nedenlerden kurumun uğrayacağı her türlü zararı işverenler ödemekle yükümlüdür. Bununla ilişkili olarak sigortalının telafi edilemeyen zararları varsa şüphesiz sigortalı umumi hükümler çerçevesinde bu zararlarını işverene tazmin ettirebilecektir.

iii. Sigortalı çalıştırmaya başladığının veya işe yeniden sigortalı alındığının süresi içinde kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası hallerinde ilgililerin gerekli sigorta yardımları kurumca sağlanır. Ancak bu gibi hallerde kurumca yapılan ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü masraflar ve gelir bağlandığı takdirde bu gelirlerin tarifesine göre hesaplanacak sermaye değerleri tutarı işverene ödettirilir. Burada işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi bulunup bulunmadığı gibi hususların aranmasına gerek yoktur (S.S.K. Mad. 10). Yani işçiye yapılacak bütün masrafları ve ödemeleri kurum önce yapar ve sonra işverene rücu eder.

iv. İşverenin kasden veya ağır ihmali sonucu iş kazasının en geç kazadan sonraki iki gün içinde olacak şekilde zamanında bildirmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilgilerin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ilerde doğacak olan kurum zararlarından işveren sorumlu tutulur. (S.S.K. Mad. 27 f.2).

v. İş kazası geçiren sigortalının kurumca karşılanmayan zararlarının tazmini için umumi hükümler çerçevesinde dava etme hakkı vardır. Dava açıldığında oluşunda kusurlu davranış oranında işverence kazalıya tazminat verme zorunluluğu ortaya çıkar.

III- İŞÇİNİN HUKUKİ YÜKÜM VE SORUMLARI

İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği konusunda işverenin hukuki yüküm ve sorumluluklarının neler olduğunu yukarıda genel hatlarıyla görmüş bulunuyoruz. Şimdi de aynı sistematik içersinde işçinin aynı konuda hukuki yüküm ve sorumluluklarını görelim.

1. İşçinin Riskin Gerçekleşmemesi İçin Yükümlükleri ve Sorumlulukları

A) Yükümlükleri

i. Unutmamak gerekir ki bir iş kazasından en çok etkilenen kazalı işçidir. Çektiği acı yanında maddi ve manevi birçok mahrumiyetlerle karşı karşıya kalır. Malûl kalması ve hatta ölümü söz konusu olabilir. Kaza işçinin şahsı dışında ailesini de geniş çapta etkiler. Ortaya çıkan işsizlik, gelir yetersizliği, maluliyet ve ölüm gibi durumlar yuvasını yıkar, çocuklarının geleceğini tehlikeye düşürür. Bu bakımdan işçi için de önemli husus kazanın olmaması için kazaya neden olabilecek davranışlardan uzak kalmaktır. Bu da ancak işgüvenliği konusunda işyerinde işverence alınan tedbirlere uymakla mümkündür. Nitekim bu gerçek İş Kanunumuzda (İ.K. Mad. 73 f.2) «İşçiler de işçi sağlığı ve işgüvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler» demek suretiyle vurgulanmış bulunmaktadır. Yani işçi sadece işçi sağlığı ve işgüvenliği hakkında mevzuatta gösterilen usul ve şartlara uymakla değil, mevzuatta gösterilmemiş olsa bile işverenin işyerinde bu konuda koyduğu kurallara da uymak zorundadır. Zaten bu husus sağlanmadan alınacak tedbirlerle amaca ulaşılabileceğini düşünmek mümkün değildir. Zira alınacak tedbir uygulamada bir faide sağlayamayacak demektir. Bu nedenle işçi riskin gerçekleşmemesi için öncelikle İş Kazası ve İşgüvenliğinin anlamını bilmek, bu konuda işyerinde alınmış ve alınacak tedbirlere tam anlamıyla riayet etmekle yükümlüdür.

ii. Kasdı veya suç sayılır bir hareketi muhtemel bir iş kazasının nedeni olmamasına sigortalı işçi itina göstermekle yükümlüdür.

iii. Bağışlanmaz kusurunun muhtemel bir iş kazasının nedeni olmamasına da sigortalı işçi itina göstermekle yükümlüdür.

B) Sorumlulukları

i. İş Kanunumuzun 73. maddesinde belirtilen İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği hakkındaki usul ve şartlara uyma yükümlülüğüne işçinin uymaması halinde bu durum bir kaza vukuunda kendisinin umumi hükümlere göre doğabilen tazminat hakkını azaltabileceği gibi tamamen de kaybına neden olabilir. Zira Borçlar Kanunumuza göre (Mad. 44 f.1) «Mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hakim, zarar ve ziyan hük-

münden zarfı nazar edebilir.» Kasdı veya suç sayılır bir hareketi yahut bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan kimsenin sosyal sigortalar kanunumuza göre haklarından ne gibi kayıplara uğrayacağı aşağıda incelendiği için o hususa burada sadece değinmekle yetinilmiştir.

ii. İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği hakkındaki usul ve şartlara uyma yükümlülüğüne işçinin uymaması halinde ortaya çıkabilecek bir diğer durum da şartlar oluşmuşsa işçinin hizmet akdinin feshedilebilmesi keyfiyetidir. Zira bilindiği üzere İş Kanunumuzun 17/II-h maddesine göre «işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması» halinde işveren dilerse işçinin hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin derhal feshedebilir.

iii. Kasdı veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş görememezlik ödeneği ve sürekli iş görememezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımları yapılır (S.S.K. Mad. 110).

iv. Sigortalının bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğraması halinde, sigortalıya verilecek geçici iş görememezlik ödeneği veya sürekli iş görememezlik geliri, bu kusurun derecesine göre kurumca yarısına kadar eksiltilebilir (S.S.K. Mad. 111 f.1). Tehlikeli olduğu bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiç bir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmazlığına esas tutulur (S.S.K. Mad. 111 f. 2). Yani sigortalının bağışlanmaz kusuru bir şekilde tespit olunur. Mesela kendisinin görevi olmayan başka bir işe karışarak kazaya meydan vermek, kendisinin yapması gerekli görevini yaparken savsaması nedeniyle kazaya sebebiyet vermek gibi davranışlar sigortalının bağışlanmaz kusuruna neden olabilir. Kazayı izleyerek sigorta müfettişlerince yapılacak tahkikat-ta böyle bir durumun mevcut olup olmadığı her zaman araştırılır.

2. İşçinin Riskin Gerçekleşmesi Sonunda Doğan Yüküm ve Sorumlulukları

Kazanın gerçekleşmemesi için İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği konusunda işçinin Yüküm ve Sorumluluklarını yukarıda incelemiş bul-

nuyoruz. Şimdi de biraz kazanın vukuu halinde, yani iş kazasını izleyerek işçiye ne gibi yüküm ve sorumluluklar düştüğünü görelim :

A) Yükümleri

i. İş Kazasına uğrayan sigortalıya işverenler, kaza olayına kurum sağlık tesisleri el koyana kadar, gerekli ilk tedavi ve müdahaleyi yaptırmak zorundadırlar. Bu bakımdan kazalı sigortalı işverence yapılacak ilk tedavi ve müdahaleye engel olmamalı, doğacak haklarından ilerde kayba uğramamak için bilâkis yardımcı olmalıdır.

ii. Kaza hafif atlatılmaşa ilk tedavi ve müdahale sonucu hekimce kazalıya «çalışabilir kağıdı» verilecektir. İşte bu kağıdı işbaşı yapabilmek için sigortalı işverene götürüp vermek zorundadır. Herzaman için işçinin çalışabilir kağıdı almadan işyerinde çalışmaya başlayamayacağını iyi bilmesi gerekir.

iii. Kurum tesislerine getirilen kazalı sigortalının kurum hekiminin koyacağı teşhise ve uygun göreceği bakım ve tedavi biçimine uyması, onun yaptıklarına ve kararlarına müdahale etmemesi gerekir.

iv. Kazalının tedavisi bittikten sonra kurumca bağlanan gelirlere bir itirazı varsa, bu itirazını kurum kararının kendisine tebliğ edildiği günden itibaren bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak yapması zorunludur.

v. İş Kazalarının idari soruşturma safhalarında sigortalılar ilgili makamlarca kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırılmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmamakla yükümlüdürler (İ.K. Mad. 94 f. 2).

vi. Evvelce de değinildiği gibi İş kazası geçiren sigortalının sigortaca karşılanmayan zararlarının tazmini için umumi hükümler çerçevesinde dava hakkı doğabilir (B.K. Mad. 332). Dava açıldığında kazanın oluşunda kusurlu davranışı oranında işverenin kazalıya tazminat ödeme zorunluluğu ortaya çıkar (B.K. Mad. 44).

vii. İş kazası sigortasında hakkı doğuran olay tarihinden başlayarak beş yıl içinde sigortalılarca aranmayan ve sorulmayan, yani istenmeyen sigorta hakları zamanaşımına uğrar. Aynı şekilde İş Kazası sigortasında herhangi bir döneme ilişkin geçici işgöremezlik

ödenegini gelir ve ayligini beş yıl içinde almayanların bu döneme ilişkin gelir ve aylıkları ödenmez (S.S.K. Mad. 99). Bu nedenle kazalı sigortalı bir hak kaybına uğramaması için bu zamanaşımı süresine kesinlikle uymak zorundadır.

viii. Sigortalı iş kazasına uğradığı zaman bu kazayı en geç kazadan sonraki gün içinde işverene veya kuruma bildirmek zorundadır (S.S.K. Mad. 17).

B) Sorumlulukları

i. İş kazası dolayısıyla hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uyulmaması yüzünden tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan sigortalının geçici iş görememezlik ödeneğinin veya sürekli iş görememezlik gelirinin kendisine yüklenebilecek kusurun raporda belirtilen orandaki kısmı, kurum tarafından düşürülebilir. Şu kadar ki, bu düşürme % 50'yi geçemez. Kurumun yazılı bildirisine rağmen, teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, tedavi için Kuruma başvuracağı tarihe kadar sağlık yardımı yapılmayacağı gibi, geçici iş görememezlik ödeneği veya sürekli iş görememezlik geliri de verilmez (S.S.K. Mad. 17).

ii. İş kazası geçiren sigortalı işçi bağlanan gelirlere itirazını durumu kendisine bildiren yazıyı aldığı tarihten itibaren bir yıl içinde yetkili mahkemeye (S.S.K. Mad. 134) yapmazsa dava hakkı düşer. Bu nedenle işçi bu konudaki sorumluluğuna bir hak kaybına uğramaması için iyi bilmesi gerekir (S.S.K. Mad. 31).

iii. Yukarda değinilen İş Kanunumuzun 94. maddesine aykırı hareket eden (f.2) işçiler hakkında onbeşbin liradan yetmişbeşbin liraya kadar ağır para cezası hükmolünür (İ.K. Muaddel Mad. 106 f.1). Ayrıca bu gibi davranışların işverene hizmet akdini derhal fesh hakkı da doğurabileceği unutulmamalıdır (İ.K. Mad. 17/II-b).

IV- ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN SORUMLULUĞU

İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği konusunda işverenin ve işçinin hukuki yüküm ve sorumlulukları incelenirken üzerinde durulması gereken bir husus da hiç şüphesiz aynı konuda Üçüncü Kişilerin sorumlulukları meselesi olacaktır.

İş kazası niteliği itibariyle öncelikle işçi ve işveren arasında bir ilişkiyi gerektirir. İş ilişkisi dediğimiz esas itibariyle hizmet akdine

dayalı bu ilişki işin ifası ve yürütümüyle yakından ilgilidir. İşi gören işçi, çalıştıran işveren olduğuna göre işin ifa ve yürütümü sırasında ortaya çıkan iş kazalarında işi gören işçinin veya onu çalıştıran işverenin sorumluluk halleri söz konusu olabilecektir. İşveren ve İşçinin sorumluluk halleri ise yukarıda ayrı ayrı ele alınmıştır. Ancak hemen belirtelim ki bazı hallerde İş Kazası kazaya uğrayan sigortalı ile hiçbir hukuki ilişkisi olmayan kişilerin fiilleri neticesinde de meydana gelebilir. İş Kazası, hukukta Üçüncü Şahıs dediğimiz bu gibi kişilerin fiilleri neticesinde meydana gelmiş olursa, bu kişilerin sorumluluk meselesi ne olacaktır? Bu sorunun cevabını Sosyal Sigortalar Kanunumuzun 26. maddesinin 2. fıkrasında bulabiliriz. Fıkraya göre, iş kazası, 3. bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3. kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir.

Görüldüğü üzere fıkra münderecatına göre üçüncü kişilerin doğrudan doğruya veya dolaylı bir sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

Üçüncü kişilerin iş kazasında meydana gelen zarardan doğrudan doğruya sorumlulukları iş kazasının bu kişilerin kendilerinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuş olması şartına bağlı tutulmuştur. Kasıtlı veya kusurlu fiilleri yoksa Kurumun bu kişilere, kazalı sigortalıya yapılan bütün sigorta yardımlarının alınabilmesi için rücu etmesi mümkün değildir. Kasıt veya kusur mahkemece sabit bulunduğu takdirde yukarıda değinilen B.K. Mad. 44'de dikkate alınarak (müterafık kusur) doğrudan doğruya üçüncü kişi için gerekli tazminata hükmedilenecektir.

Fıkra içersinde dolaylı sorumluluk hali ise kazaya uğrayan sigortalı ile hiçbir ilişkisi bulunmayan üçüncü kişinin kasıtlı veya kusurlu bir fiili dolayısıyla sigortalıya verdiği zarar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Yani ilke itibariyle iş kazasına neden olan 3. kişi zarardan sorumlu olacaktır. Bununla beraber bu kişiyi çalıştıran da işvereni olması dolayısıyla işçisinin yaptığı zarardan 3. kişi olarak dolaylı sorumlu tutulabilecektir. Görüldüğü üzere burada sorumlu tutulan kişi kendisinin değil bir başka kişinin fiil ve hareketi veya davranışı sebebiyle husule gelen zarardan sorumlu tutulmaktadır. Bu şekilde çalıştıran kişinin dolaylı bir sorumluluğunun ortaya çıkabilmesi ise fıkroda «kusuru varsa bunları çalıştıranlara» demek suretiyle çalıştıranın kusurlu olması şartına bağlı tutulmuştur. Yani

kusuru olmayan çalıştırana bu fıkraya dayanarak kurumun bir rücu hakkı bulunmamaktadır. Kurum şüphesiz burada üçüncü kişi durumunda bulunan kasıtlı veya kusurlu bir fiili dolayısıyla iş kazasına neden olan kimseye doğrudan doğruya rücu edebilecektir.