

**MÜLGA 506 SAYILI VE MER'İ 5510 SAYILI KANUNLARDA  
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI**

**Resul ASLANKÖYLÜ**

Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi  
Onursal Başkanı

**GENEL OLARAK**

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kısa vadeli sigorta kollarındandır. Bu sigorta kolları yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11 ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ise 13. ve 14. maddelerinde tanımlanmıştır.

Acaba her iki sigorta türü birbirinden bağımsız ve ayrı sigorta kollarından mıdır, yoksa bu her iki sigorta kolu da tek sigorta türü müdür? Bize göre her iki sigorta kolu birbirinden bağımsız olup ayrı ayrıdır. Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu(SSK)'nın 11.maddesinde, iş kazası ile meslek hastalığı aynı başlık altında birlikte hükme bağlanmıştır. 5510 sayılı mer'î Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ise 13. ve 14. maddelerde ayrı ayrı düzenlenmiş; ancak sağlanan haklar Kanun'un 16. maddesinde hastalık ve analık halini de kapsar şekilde tek bir maddede tanzim edilmiştir. Böyle olunca her iki sosyal sigorta kolunun aynı olduğu düşünülebileceği gibi ayrı sigorta kolları olduğu da ileri sürülebilecektir

İşçilerin ve sigortalıların iş kazasından ve meslek hastalıklarından korunmalarına ilişkin ilk yasal düzenlemelerin başlangıcı, batı ülkelerinde XIII. yüzyılın sonuna kadar uzanır. Sosyal sigortaya ilişkin yasaların yürürlüğe girmelerinden önceki dönemde ayrı ve bağımsız yasalar kabul edilmiştir. Bunun nedeni iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplumda yarattığı infial ve sonuçlarının telafisi imkansız zararlara neden olmasıdır. Keza sanayi

devrimi ile birlikte, makinelerin üretim sistemine girmesiyle üretim artmış, toplumsal gelişmeler farklılaşmış ve değişmiş, bazı kesimlerin refah düzeyi yükselmiş, bunun bedelini ise işçiler ödemiştir. Zira işverenler üretimin maliyetini düşürmek amacıyla giderlerini azaltmış, iş güvenliği önlemlerini yeterince ve gereğince yerine getirmekten kaçınmışlardır. Ancak zamanla iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda işçilerin lehine yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye'nin 29.07.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanun'la kabul ettiği ve 10.08.1971 tarih ve 13922 sayılı Resmi Gazete'de yayımlayarak yürürlüğe soktuğu Uluslar arası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nın Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nde II ilâ X. Başlıklarda; Sağlık Yardımları, Hastalık Ödemeleri, İşsizlik Yardımları, İhtiyarlık Yardımları, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları, Aile Yardımları, Analık yardımları, Maluliyet Yardımları ve Ölüm Yardımları olmak üzere dokuz tür sigorta kolu kabul edilmiştir.

Ülkemizde bu dokuz sigorta kolunun sekizi kabul edilmiş, aile yardımı sigortası yürürlüğe konmamıştır. Her ne kadar Türk Sosyal Sigorta Sistemimizde çocuk yardımı yapılıyor ise de bu yardım gerçek anlamda aile sigortası türü değildir.

## **I. İŞ KAZASI SİGORTASI**

İş kazası, yukarıda değinildiği gibi yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde tanımlanmıştır.

506 sayılı Kanunda iş kazası şöyle tanımlanmıştı: "İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhça arızaya uğratan olaydır."

5510 sayılı Kanun'un 13. Maddesindeki tanım da esas itibarıyla aynı olmakla beraber küçük dil/kelime farklılıklarına uğramıştır. Nitekim 5510 sayılı Kanun madde 13'de iş kazası; "...meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay" olarak tarif edilmiştir.

Her iki kanundaki düzenlemeye baktığımızda; bir olayın iş kazası sayılması için kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması koşulu dışında, kazanın sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratması gerekir. Eşyanın arızaya uğratılması iş kazası sayılmaz. Bedence arızaya uğrama hali dışarıdan bir etki sonucunda vücut tamamîyetinin bozulmasıdır. Her bedence veya ruhça arızaya uğrama hali iş kazasını gerektirmez. Örneğin, vücutta meydana gelen ufak bir sıyrık iş kazası sayılmayabilir. Öğretide, bedensel ve ruhsal arızaların alanı geniş tutulmuştur. Örneğin, öğretide, akıl hastalığı, tik, cinsel iktidarsızlık, hafıza kaybı veya güçsüzlüğü zihinsel yorgunluk, işitme kaybı ve tat alma yeteneğinin yitirilmesi iş kazası sayılmamıştır<sup>1</sup>. Buradan çıkan sonuç; birey sigortalı ise ve ortaya çıkan arıza iş kazasının yasal tanımına uyuyor ve illiyet bağı da gerçekleşmişse, olay iş kazasıdır.

## **A. İŞ KAZASI SAYILAN HALLER**

İş kazası sayılan haller 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilmiştir. Bu haller şunlardır:

### **1- Sigortalının İş Yerinde Bulunduğu Sırada Kaza Geçirmesi**

Sigortalıyı arızaya uğratan olay sigortalının işyerinde bulunduğu esnada meydana gelmiş ise olay iş kazası sayılır. Sigortalı, ister işyerinde çalışırken ister dinlenirken arızaya uğramış ise olay yine iş kazası sayılmalıdır. Mesela işyerinde vuku bulan intihar iş kazası sayılır. Yargıtay'ımız da aynı görüştedir. Ancak sigortalı işyeri kapandıktan sonra geceleyin işyerine gelmiş ve intihar etmiş ise olay iş kazası sayılmaz. Zira illiyet bağı gerçekleşmemiştir. Uygulamada, işyerinin sınırlarının tayininde tartışma yaşandığı görülmektedir. Böyle bir uyumsuzluğun çözümünde, hangi yerin işyeri veya işyerinin eklentisi veya bağlantısı olduğunun tespitinde özen gösterilmelidir. Bazı hallerde sigortalıyı arızaya uğratan olay işyerinde başlamakta, ancak sonuçları sonradan ortaya çıkmaktadır. Örneğin, sigortalı işyerinde kalp krizi geçirmeye başlamış ancak yolda veya hastanede vefat etmiş ise olay iş kazası sayılır. Yargıtay da aynı görüştedir<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Saymen Ferit Hakkı ve Ekonomi Müdür, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul 1966. s. 7-8.

<sup>2</sup> 10.HD. 6.2.1990 T. 1989/10005 E. 1990/704 K.

## **2- Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Kaza Geçirmesi**

Sigortalı, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısı ile kaza geçirmiş ise olay iş kazası sayılır. Uygulamada, meydana gelen bu tür iş kazaları çok yaygındır. Örneğin, sigortalı işyerinde bulunduğu esnada kaza geçirmiş ise olay hem mülga 506 sayılı Kanun'unun 11.maddesinin (a) ve (b) bendine, hem de 5510 sayılı Kanun'un 13. Maddesinin (a) ve (b) bendine göre iş kazası sayılır.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, 1986 yılında vermiş bulunduğu bir kararında, işyeri Adana'da bulunan işveren, Mersin'de oturan üst düzey yöneticisine özel bir araç tahsis etmiş, Yönetici, akşam iş saatinden sonra Mersine giderken yolda kaza geçirmiş ve ölmüştür. Yargıtay 10.Hukuk Dairesi bu olayı iş kazası kabul etmiştir<sup>3</sup>.

Bu karar, uygulamada ve öğretilerde tartışma yaratmış; yasa koyucu, bu tartışmalardan esinlenerek, 5510 sayılı Kanununun 13.maddesinde, "sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen kazayı iş kazası saymış ve ortaya çıkan tartışmalara son noktayı koymuştur.

## **3- Sigortalının, İşveren Tarafından Görev ile Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kaza Geçirmesi**

Günümüzde, ekonomik ve ticari işlerin yoğunluğu, teknoloji ve iş hayatındaki gelişmeler nedeniyle sigortalılar gerek yurt içinde gerekse yurt dışında görevli olarak işyerinin dışındaki başka yerlere gönderilmektedir.

Görevle başka yere gönderilen sigortalının yolda geçen süre içinde herhangi bir iş yapmadığı açıktır. Hemen belirtmek gerekirse, yasakoyucu, sigortalıları korumak amacıyla iş seyahatlerinde, asıl işlerini yapmaksızın geçen zaman dilimi içinde ortaya çıkan kazayı iş kazası kabul etmiştir. Aca-ba görevle başka yere gönderilen sigortalının asıl işini yapmadığı zaman-

---

<sup>3</sup> 10.HD. 3.2.1986 T. 6312 E. 462 K.

larda meydana gelen kaza mutlaka iş kazası sayılacak mıdır? Yasanın lafzi yorumuna göre her ne şekilde olursa olsun boşta geçen zamanda oluşan tüm kazaları iş kazası saymak gerekecektir. Ancak, sigortalı üç günde bitireceği işi keyfi olarak on günde tamamlamış ise başına gelen kaza iş kazası sayılmamalıdır.

Çünkü boşta geçen süreler, hayatın olağan akışına, yaşam deneyimlerine göre makul bir süre olmalıdır. Başka bir deyişle boşta geçen süre objektif ölçülere göre hoşgörüle karşılanabilecek bir süredir. Örneğin sigortalı, görevle gittiği kente geceleyin varmış, sabahleyin uyanınca iş saati içinde işyerine gideceği yerde gezintiye çıkmış ve gezinti esnasında kaza geçirmiş ise bu kaza iş kazası sayılamaz. Zira sigortalının davranışı hoşgörü ile karşılanamaz ve hayatın olağan akışına aykırıdır.

Bununla birlikte Hukuk Genel Kurulu(HGK), sigortalının, işveren tarafından işyerinin bulunduğu kentten görevle başka bir yere gönderilmesi sonucunda, görevli olduğu işi yaptıktan sonra işyerine dönerken babasının dükkanına uğrayıp çay içerken silahlı saldırı sonucu öldürülmesi olayını, oyçokluğu ile iş kazası saymıştır<sup>4</sup>.

HGK tarafından oy çokluğu ile alınan bu kararda; "...Ancak hemen belirtmek gerekirse işverence görevlendirilen sigortalı işçinin asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda maruz kaldığı olayın iş kazası sayılabilmesi için, zararlandırıcı olayın sigortalıdan yapılması istenilen işin tamamlanabilmesi bakımından normal yaşantı çerçevesinde ve hoşgörü ile karşılanabilecek bir zaman dilimi içerisinde meydana gelmesi gerekir" denilerek geniş bir yorum benimsenmiştir.

Keza 10.Hukuk Dairesi Suudi Arabistan'a görevli giden şoförün güzergah değiştirerek döviz bozdurmak için döviz bürosuna giderken yolda kaza geçirmesini iş kazası saymıştır.

Aynı şekilde 10.Hukuk Dairesi başka yere görevli giden sigortalının yolunun üzerindeki parka sapıp dinlenirken geçirdiği kazayı da iş kazası saymıştır<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> HGK. 5.6.1996 T. 228 E. 454 K.

<sup>5</sup> 10.HD. 13.10.1987 T. 5024 E. 5139 K.

#### **4- Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanda Kaza Geçirmesi**

İş Kanununa göre, işveren emzikli kadın sigortalıya, çocuğuna süt vermek için izin vermekle yükümlüdür. Bu bağlamda işverenler Gebe ve Emzikli İşçi Yönetmeliği'nin 15. maddesi gereğince; "yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların emzirilmesi için "...işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurmak zorundadırlar..." 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise "...bir yurdun kurulması zorunludur". Bununla birlikte işverenlerin bu yükümlülüklerini, Yönetmelikte belirlenen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirmeleri mümkün kılınmıştır.

Dolayısıyla, sigortalı kadının çocuğunu emzirirken geçirdiği kaza iş kazası sayılmaktadır. Ayrıca bu kazanın işverene ait bir mekânda olması da gerekmemektedir. Çünkü 5510 sayılı Kanun 13. Maddesinin (d) bendi; "...emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen..." diyerek, sigortalıyı zarara uğratan olayın illâ işverene ait bir mekânda olması şartını aramamaktadır.

#### **5- Sigortalının İşveren Tarafından Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Geliş Sırasında Kaza Geçirmesi**

Özellikle birden ziyade sigortalı çalıştırılan işyerlerinde sigortalıların işyerine gidip gelmeleri bazı sorunlar yaratmaktadır.

O nedenle işverenler bunlara araç tahsis etmektedir. Sigortalılar, işverence tahsis edilen araçla işyerine gidip gelirlerken kaza geçirmişlerse bu kaza iş kazası sayılmaktadır. 5510 sayılı Kanun, 13. Maddede yaptığı düzenlemeyle, iş kazasının, bu taşımanın topluca veya münferiden yapılması; hatta işverenin sağladığı bir aracı kendisi kullanırken meydana gelmiş olması arasında bir fark bulunmadığını kabul etmiştir. Nitekim, 506 sayılı Kanun'un 11. Maddesinde bu konuya dair düzenleme "sigortalının işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında...meydana gelen" denilmişken, ortaya çıkan sorunlar nedeniyle bu

düzenleme 5510 sayılı Kanun'un 13. Maddesinde; "sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında..." denilerek, bu taşımanın topluca yapılıyor olması şartından vazgeçilmiştir.

Sigortalıların topluca bindikleri araç devrilmiş, sigortalılar yaralanmış veya ölmüşlerse geçirilen kaza iş kazası sayılmaktadır. Acaba tahsis edilen araçla topluca götürülüp getirilme olayı araca binme ve araçtan inme anı arasında geçen zaman kesitini mi amaçlamaktadır? Bu hususu bu şekilde dar anlamının mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Kanaatimize göre sigortalı araca binmek için veya sigortalıların toplanma yerine yaya olarak gidip gelirken dahi kazaya uğramışsa, bu kaza iş kazası sayılmalıdır.

Bununla birlikte Yargıtay eski bir Kararında, sigortalının otobüsten indikten sonra işyerine tek başına yaya olarak giderken kaza geçirmesini iş kazası saymamıştır<sup>6</sup>.

## **B- İLLİYET BAĞI**

Meydana gelen kazanın iş kazası sayılması için olayla sigortalının zarar görmesi arasında "uygun neden-sonuç bağı (illiyet bağı)"nın varlığı icap eder. Sosyal sigorta olayı niteliği taşımayan bir olay, sigortalıyı zarara uğratmış olsa bile iş kazası sayılmaz.

Öğretide illiyet bağı şöyle tanımlanmaktadır: "Olayların normal akışına ve genel yaşam deneyimlerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran nedene uygun neden, bu nedenle sonuç arasındaki bağı da uygun illiyet bağı denmektedir"<sup>7</sup>. Hemen belirtmek gerekir ise, şayet sigortalının maruz kaldığı zarar, olayın tabii akışına nazaran hareketin beklenilmeyecek bir sonucu ise bu bağlamda uygun nedensellik bağından bahsedilemez<sup>8</sup>. Nitekim Yargıtay, sigortalının izinde bulunduğu sırada düğünden dönerken arkadaşı tarafından kasten yaralanmasını iş kazası saymamıştır.

<sup>6</sup> 10.HD. 26.9.1989 T. 4351 E. 6491 K.

<sup>7</sup> Güzel Ali, Okur Ali Rıza ve Caniklioğlu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, İstanbul 2010, s. 338.

<sup>8</sup> Tunçomağ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5.Bası, İstanbul 1982, s. 265.

## C- İŞ KAZASININ BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Sosyal Güvenlik Mevzuatımız, iş kazasının ilgili mercilere hemen bildirim yükümlülüğü getirmiştir. Hem mülga 506 sayılı Kanun'da hem de 5510 sayılı mer'i Kanun'da bildirim yükümlülüğü, öncelikle işverenlerin bir görevi olarak düzenlenmiş ve bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi veya vaktinde yerine getirilmemesi halinde bir takım müeyyidelere yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanun'da bu yükümlülük sadece işverene değil çalışana da getirilmiştir. Tabiatıyla kendi nam ve hesabına(bağımsız) çalışanlar da iş kazasına maruz kaldıklarında bu bildirim kendilerinin yapması gerekmekte olup, 5510 sayılı Kanun'da bu husus da düzenlenmiştir. Aşağıda bildirim yükümlülüğüne dair her iki kanun dönemine dair bilgi verilmeye çalışılmıştır.

### 1- İş Kazasının Kuruma Bildirilmesi ve Kurumca Soruşturulması

İş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine sosyal sigorta yardımlarının sağlanması için öncelikle kazanın kuruma zamanında bildirilmesi, Kurumun da olayı iş kazası olarak kabul etmesi gerekir. 5510 sayılı Kanunun 13.maddesi, işvereni, sigortalıyı, Kurumu ve hak sahiplerini, bazı işlemleri yapmakla yükümlü kılmıştır<sup>9</sup>.

### 2- İşveren ile Bağımsız Çalışanın İş Kazasını Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

İş kazasının Kuruma bildirme yükümlülüğü mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 27. Maddesinde düzenlenmiştir. Aynı husus birtakım değişikliklerle 5510 sayılı Kanun'un 13.maddesinde hükme bağlanmıştır. 506 sayılı Kanun'un 27.maddesinde iş kazasının Kuruma bildirim süresi iki gün iken bu süre, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde üç işgünü olarak hüküm altına alınmıştır.<sup>10</sup> Buna göre; "iş kazasının yetkili kolluk güçlerine

<sup>9</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 340.

<sup>10</sup> 4857 sayılı İş Kanunu da bu süreyi iki iş günü olarak düzenlemişti ve bu bildirim bölge müdürlüğüne yapılıyordu.. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile tüm çalışanların İş sağlığı ve Güvenliği kapsamına alınmasıyla, 4857 sayılı Kanun'un Beşinci Bölümünde 77 ilâ 89. maddeye kadar bu hususa dair düzenlemeler mülga kılınmış; tabii olarak bu maddelerde düzenlenen hususlarla iş sağlığı ve güvenliğine dair diğer tüm konular, 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. 6331 sayılı Kanun'da bildirim süresi konusu 5510 sayılı Kanun'a uygun hale getirilerek, Kanun'un 14. maddesinde süre üç işgünü olarak düzenlenmiş, böylece konu ile ilgili mevzuat arasında bu hususa dair farklılıklar giderilmiştir.



derhal, Kuruma ise kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilmesi” gerekmektedir

Şayet kaza, işverenin denetimi dışında kalan yerlerde oluşmuş ise iş kazasının bildirim süresi kazanın öğrenildiği tarihte başlamaktadır<sup>11</sup>.

Yabancı ülkelerde meydana gelen iş kazasının da anılan 13.maddede belirtilen koşullar çerçevesinde Kuruma bildirilmesi gerekir.

Ayrıca, kendi hesabına bağımsız çalışanların da kendisi tarafından bir ayı geçmemek şartıyla, rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı gündün sonraki üç işgünü içinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.<sup>12</sup>

### **3- Bildirim Yükümünün Yerine Getirilmemesinin Yaptırımı**

İş kazasının, yasal süre içinde işverence Kuruma bildirilmemesi halinde bildirim tarihine kadar geçen süre içinde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurum tarafından işverenden tahsil edilir. Keza, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da iş kazasını yasal süre için Kuruma bildirmek zorundadırlar. Aksi takdirde yasa da öngörülen yaptırımlar bunlara da uygulanır. Başka bir anlatımla, bağımsız çalışan sigortalı, geçici iş göremezlik ödeneğini alamaz.

### **4- İş Kazasının Kurumca Soruşturulması ve Hatalı Bildirimin Yaptırımı**

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılamayacağına Kurum karar verir. Kurum, gerekli kararı vermeden önce, denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından ya da Bakanlık müfettişleri aracılığı ile soruşturma yapabilir. Yapılan soruşturma sonucunda yazılı olarak bildirilen konuların gerçeği yansıtmadığı ve olayın iş kazası olmadığı tespit edilir ise, Kurum tarafından bu olay için yapılmış olan ödemeler, ödemenin ifa edildiği tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan 5510 sayılı kanunun 96. maddesi uyarınca tahsil edilir. Diğer taraftan iş kazası ve meslek

<sup>11</sup> 5510 sayılı Kanun'u değiştiren 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun'un 8. Maddesiyle., Ayrıca bak. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 341.

<sup>12</sup> 5510 sayılı Kanun, madde 13, ikinci fıkra (b) bendi.

hastalığı bildirgesinin biçimi ve kapsamı, verilme yöntemi ile 13. maddenin uygulanmasına dair usul ve esaslar Kurumca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

## **II. MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI**

Meslek hastalığı, 506 sayılı Kanun'un 11. ve 5510 sayılı Kanununun 14. maddesinde tanımlanmıştır. Her iki tarif de birbirine koşuttur. Buna göre meslek hastalığı, "sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir. "5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanundaki "...sakatlık veya ruhi arıza halleridir." ifadesini, "bedensel veya ruhsal engellilik halleridir" biçiminde düzenleyerek, konunun özü itibarıyla değil dili itibarıyla bir değişiklik yapmıştır.

Meslek hastalığı mesleksel olup belirli bir meslek sahibi olmayı gerektirir. İş kazası ile meslek hastalığının nitelikleri ve koşulları farklıdır. Ancak müşterek unsur sigortalının bedence veya ruhça arızaya uğramasıdır. Kişi sigortalı değilse, ortaya çıkan hastalık meslek hastalığı sayılamaz. Kuşkusuz her meslek mensubu mutlaka meslek hastalığı geçirmez. Bazı iş kollarında çalışan sigortalıların meslek hastalığına tutulma oranı yüksektir. Örneğin, maden işyerinin yer altı işlerinde çalışanların meslek hastalığına yakalanma riski fazla iken büroda çalışanların meslek hastalığına yakalanma olasılığı çok azdır; hatta kısmen ya da tamamen ortadan kaldırılabilir.

Meslek hastalığını, insanoglunun çalışmaya başladığı ilk zamanlara kadar götürmek teorik ve tarihsel olarak mümkündür. Nitekim Hipokrates, binlerce yıl önce bazı mesleklerin kişilerin sağlığını tehdit ettiğini iddia etmektedir<sup>13</sup>.

Çenberci, meslek hastalığının ortaya çıkmasını şöyle ifade etmektedir: "Öyle ki damlaların zamanla su birikintisi meydana getirmeleri gibi; bu neden de zaman içinde tekrarlana tekrarlana hastalık, sakatlık veya ruhi arıza durumunu oluşturabilir<sup>14</sup>. Örneğin, maden işlerinin işyerlerinde çalış-

<sup>13</sup> Eren Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974. s.3.

<sup>14</sup> Çenberci Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, 1977, s. 203.

şan sigortalıların pnömokonyoz hastalığına yakalanma olasılığı fazladır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre, bunların anılan hastalığı tutulduklarının kabulü için, çalışma ortamında pnömokonyoz hastalığını oluşturacak yoğunluk ve nitelikte silis tozu bulunan yer altı veya yer üstü işyerlerinde, toplam en az üç yıl çalışmış olmaları gerekir. Bilindiği gibi pnömokonyoz hastalığı, sigortalının silis tozu içeren kirli havayı uzun süre ciğerlerine çekmesi, yutması sonucu oluşmaktadır<sup>15</sup>. Yukarıda iş kazası kavramı anlatılırken ifade edildiği gibi bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için diğer koşullarla yanında illiyet bağı da gerçekleşmelidir. Sosyal Sigorta Sağlık Hizmetleri Yönetmeliğine göre, meslek hastalığını doğuran etkenler beş gruba ayrılmıştır. 1-Madeni cisimler, 2-Organik cisimler, 3-Fiziki ve mekanik etkenler, 4-Tozlar, 5-Enfeksiyonlar

### **A- MESLEK HASTALIĞININ ORTAYA ÇIKMASINDA YÜKÜMLÜLÜK SÜRESİ**

Meslek hastalığı, sigortalının işyerinden ayrıldığı tarihten sonra da ortaya çıkabilir. Yönetmelik ve Yasa, her meslek hastalığı için, hastalığın türüne göre yükümlülük süreleri belirlemiştir. Meslek hastalığı, yükümlülük süresi geçtikten sonra anlaşılmalı ise Kurum, sigortalıya sosyal sigorta yardımı yapmakla yükümlü değildir.

Bununla birlikte hem 506 sayılı Kanun'un 18. hem de 5510 sayılı Kanunun 14.maddesine göre, Meslek hastalığı, yükümlülük süresi dolduktan sonra ortaya çıkmış olsa bile şayet hastalığın oluşumuna, sigortalının fiilen ayrıldığı işyeri etkili olmuş ise Kurum, ilgililere yardım yapmakla yükümlüdür. Başka bir deyişle işyerinde hastalığa neden olan etkenlerle hastalık arasında uygun neden sonuç bağının gerçekleşmesi gerekir. Bu halde Kurum gerekli yardımı yapmak zorundadır.

### **B- MESLEK HASTALIĞININ UNSURLARI**

Yukarıda belirtildiği gibi hastalığın meslek hastalığı sayılması, kişinin sigortalı olmasına bağlıdır. İkinci unsur, sigortalının bedensel veya ruhsal özürsüzlük durumuna düşmesidir<sup>16</sup>. Üçüncü unsur, geçici veya sürekli hasta-

<sup>15</sup> Çenberci, s. 203.

<sup>16</sup> Tuncay A Can ve Ekmekçi Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, s.35.

lık, bedensel veya ruhsal özürlülük halinin sigortalının çalıştığı veya yapmış olduğu işin sonucu olmasıdır<sup>17</sup>. Meslek hastalığının, iş kazasından farkı, bu hastalığın, mesleki nitelik taşımasıdır. İş kazası, yapılan işle ilgili bulunmasına karşın, meslek hastalığı sigortalının yaptığı işin sonucu olarak ortaya çıkar<sup>18</sup>.

Diğer taraftan, meslek hastalığında zararı doğuran olay tümüyle dış etkenlerden doğar. Keza meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, dıştan gelen etken bünyeye yavaş yavaş tesir eder ve giderek sigortalının sürekli iş göremez durumuna düşmesine kadar devam eder. Öte yandan, yukarıda belirtildiği gibi, hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için hastalık (sakatlık veya ölüm) ile sigortalının yaptığı iş arasında illiyet bağının gerçekleşmesi gerekir<sup>19</sup>.

### **C- MESLEK HASTALIĞININ NASIL TESPİT EDİLECEĞİ**

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı yasalarla belirlenir. Yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigorta Kanunu'na göre, hangi hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı kurumca çıkarılacak tüzükle düzenlenmekteydi. Keza yürürlükte olan 5510 sayılı Kanuna göre de hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmesi gerekir. Anılan Yönetmelik "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği" adı altında yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin ekinde meslek hastalıklarının bir listesi yayımlanmıştır<sup>20</sup>.

Diğer taraftan, meslek hastalığının varlığının Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

### **D- MESLEK HASTALIĞININ KURUMA BİLDİRİLMESİ**

Meslek hastalığının bildirilmesi 5510 sayılı Kanun'un 14. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre

<sup>17</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s 345.

<sup>18</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 274., Aslanköylü Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Ankara 2010, s. 498-499.

<sup>19</sup> Saymen ve Ekonomi, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul 1966.

<sup>20</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu s. 346.

Meslek Hastalığının (4-a) sigortalıları; yani iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar ile 5510 sayılı Kanunun 5.maddesi kapsamında bulunan sigortalılar için, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen ya da bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, bu durumun öğrenildiği tarihten başlayarak üç iş günü içinde kuruma bildirilmesi gerekir<sup>21</sup>.

5510 sayılı Kanun'un (4-b) kapsamında olan sigortalılarının ise yine aynı süre içerisinde kendileri tarafından bildirimde bulunması gerekmektedir..

Öbür yandan, yasal yükümlülüğünü yerine getirmeyen, yazılı olarak bildirilen konuları kasten eksik veya yanlış bildiren işverenden, (4-b) sigortalısından, Kurum tarafından yapılan giderler ile ödenmişse iş göremezlik ödenekleri rücu tahsil edilir.

Bundan başka, meslek hastalığına ilişkin bildirimler üzerine gereken soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca ya da Bakanlık iş müfettişleri aracılığı ile yaptırılabilir.

## **SONUÇ**

İş kazası, yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11.maddesinde, mer'i 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde düzenlenmiştir. Meslek hastalığı ise yine mülga 506 sayılı Kanun'un 11. Maddesinde, 5510 sayılı Kanun'un ise 14. maddesinde tanımlanmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, hem iş kazası hem de meslek hastalığı bakımından zararı doğuran olayla; yani görülmekte olan iş veya işyerinin nitelikleri ile meydana gelen zararlandırıcı olay arasında illiyet bağının olması gerekir. Bu illiyet bağının mevcudiyeti halinde ancak bir iş kazası ya da meslek hastalığından bahsetmek mümkün olacaktır.

Her iki Kanun'un, konuyu düzenleyen maddelerinde yer alan tanımlar arasında özü bakımından bir fark bulunmamaktadır. Fark dil/ifade

---

<sup>21</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu s. 346.

biçimlerine ilişkindir. Buna karşılık maddenin diğer şartları arasında önemli farklar bulunmaktadır. Mesela, bildirim süresinde böyle bir farklılık vardır. Hem iş kazası hem de meslek hastalığı bakımından Kuruma bu olayları bildirme süresi, mülga 506 sayılı Kanun'un 27 ve 28. maddelerinde iki gün olarak düzenlenmişken, bu süreler, yaşanan bir takım sıkıntılar nedeniyle 5510 sayılı Kanun'un 13 ve 14. Maddelerinde üç işgünü olarak düzenlenerek isabetli bir iş yapılmış, aynı süre 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na da üç işgünü olarak taşınarak, konu ile ilgili mevzuat arasında birliktelik sağlanmıştır.

506 sayılı Kanun'la, 5510 sayılı Kanun arasında bir diğer önemli fark olarak; 506 sayılı Kanun'da işçilerin işverence taşınması esnasında meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için bu taşımının "işverenin yanında topluca yapılması" düzenlenmişken, 5510 sayılı Kanun'da taşımının ister toplu ister münferit yapıyor olsun taşımının işverenin sağladığı araçla yapılması halinde iş kazası sayılacağı düzenlenmiş; böylece önceki Kanundan doğan ve Yargı içtihatlarıyla giderilmeye çalışılan bu husustaki hak kayıpları, yeni Yasada (5510 sayılı Kanun) isabetli bir düzenleme yapılarak giderilmiş bulunmaktadır.

#### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

ÇENBERCİ Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, 1977.

EREN Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.

GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza ve CANIKLIOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2010.

SAYMEN Ferit Hakkı ve EKONOMİ Münir, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul 1966.

TUNCAY A.Can ve EKMEKEÇİ Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2012.

TUNÇOMAĞ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Bası, İstanbul 1982.

1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu.

4857 Sayılı İş Kanunu.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

10. Hukuk Dairesinin 3.2.1986 T. 6312 E. 462 K. sayılı Kararı.

10. Hukuk Dairesinin 13.10.1987 T. 5024 E. 5139 K. sayılı Kararı.

10. Hukuk Dairesinin 26.9.1989 T. 4351 E. 6491 K. sayılı Kararı.

10. Hukuk Dairesinin 6.2.1990.T. 1989/10005 s. E. 1990/704 K. sayılı Kararı.

Hukuk Genel Kurulunun 5.6.1996 T. 228 E. 454 K. sayılı Kararı.