

Editör

Prof.Dr.Aşkın Keser (Bursa Uludağ Üniversitesi)

Editör Yardımcıları

Dr.Öğr.Üyesi Burak Faik Emirgil (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Dr.Öğr.Üyesi Elif Kara (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Dr.Ülviye Tüfekçi Yaman (Bursa Uludağ Üniversitesi)

Dergi Sekreteryası

Proje Asistanı Hasan Karakaya (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Proje Asistanı Melih Tutar (Bursa Uludağ Üniversitesi)

Yayın Kurulu

Doç.Dr.Şenol Baştürk (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Doç.Dr.Erdem Cam (Ankara Üniversitesi)
Doç.Dr.Zerrin Yöney Fırat (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara Üniversitesi)
Dr.Öğr.Üyesi Memet Zencirkıran (Bursa Uludağ Üniversitesi)

Uluslararası Danışma Kurulu

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (Emekli Öğretim Üyesi - University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (Emekli Öğretim Üyesi - University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Ozbilgin (Brunel University-İngiltere)
Prof.Dr. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu

Prof. Dr. Yusuf Alper (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Prof.Dr.Serpil Aytaç (Fenerbahçe Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık Üniversitesi)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (Yıldız Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Emekli Öğretim Üyesi-Ankara Üniversitesi)
Prof.Dr.Umut Omay (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Fenerbahçe Üniversitesi)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. S. Arzu Wasti (Sabancı Üniversitesi)

**TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA İŞ KAZALARININ
BİLDİRİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE SORUNLAR**

Doç. Dr. Mehmet Bulut

Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü

Haziran/June 2022, Cilt/Vol: 24 Sayı/Num:1 Sayfa/Page: 70-85
ISSN: 2148-9874

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=782&cilt=24&sayi=1&yil=2022>

Makale için İletişim/Correspondence to:

Mehmet Bulut Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, E. SGK Müfettişi,
ORCID: 0000-0003-0157-4906, mehmetbulut@bayburt.edu.tr

Atıf Önerisi/How to Cite:

Bulut, M. (2022), Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında İş Kazalarının Bildirimi Yükümlülüğü ve Sorunlar, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 24(1), 70-85.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



**Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayımlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

**All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited .**

**“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2022
“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2022**

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ
"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

İÇİNDEKİLER
YIL: 2022 / CİLT: 24 SAYI: 1

<u>SIRA</u>	<u>MAKALE BAŞLIĞI</u>	<u>SAYFA NUMARALARI</u>
1	Prof.Dr.Umut Omay- Dr. Esmâ Gültüvin Gür Omay, Tükenmişlik ve Sosyal Medya Bağımlılığı	5-19
2	Gülşah Sipahi-Prof. Dr.Senay Yürür-Cem Yıldırım, Liyakatsizliğin Örgüte Maliyeti: İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	24-44
3	Dr.Öğr.Üyesi Onur Ünlü, Yönetim ve Örgüt Araştırmalarının Pozitif Sapma Tanımlarında Başarılı, Sınırlı, Yanlışlanabilir Eğilimler ve Yeni Bir Tanım Önerisi	49-65
4	Doç.Dr.Mehmet Bulut, Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında İş Kazalarının Bildirimi Yükümlülüğü ve Sorunlar	70-84

TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA İŞ KAZALARININ BİLDİRİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE SORUNLAR

OBLIGATION TO NOTIFY WORK ACCIDENTS IN TURKISH OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES AND PROBLEMS

Mehmet Bulut*

ÖZET

İş kazası sigorta kolu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının en önemli unsurlarından birisidir. İş kazalarına ilişkin verilerin güncel tutulması ve iş kazasına uğrayan sigortalılara sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca gerekli yardımların yapılması açısından iş kazalarının bildirim oldukça önemlidir. Türkiye’de iş kazalarının bildirim yükümlülüğü işverenlere ve sağlık hizmet sunucularına verilmiş olup bu yükümlülüğün kanunda belirtilen sürede yerine getirilmemesi durumunda, idari para cezası uygulanması, geçici iş göremezlik ödeneklerinin işverenden alınması ve prim teşvikinden yasaklanma gibi yaptırımlar düzenlenmiştir. Ancak gerek bu yükümlülüğün yerine getirilmesi ve gerekse de idari para cezası düzenlemesi açısından uygulamada bazı sorunlar göze çarpmaktadır. Bu makalemizde, Türkiye’de iş kazası bildirim yükümlülüğüne ilişkin yaptırım uygulamalarında yaşanan sorunlar ilk defa bir akademik çalışmada ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş kazası, bildirim, iş sağlığı ve güvenliği, idari para cezası.

* Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, E. SGK Müfettişi, ORCID: 0000-0003-0157-4906, mehmetbulut@bayburt.edu.tr.

ABSTRACT

Work accident insurance is one of the most important elements of occupational health and safety practices. The notification of work accidents is very important in terms of keeping the data on work accidents up-to-date and providing the necessary assistance to the insured who have a work accident in accordance with the social security legislation. In Turkey, the obligation to notify work accidents is given to employers and health service providers. If this obligation is not fulfilled by the employer, sanctions such as imposing an administrative fine, receiving temporary incapacity allowances from the employer and prohibition from premium incentives are regulated. However, there are some problems in practice in terms of both the fulfillment of this obligation and the regulation of administrative fines. In this article, for the first time in an academic study, the problems experienced in the obligation to notify work accidents and enforcement practices in Turkey are discussed.

Keywords: Work accident, notification, occupational health and safety, administrative fine.

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği; çalışanların beden ve ruh bütünlüğünün korunması, bu doğrultuda risklerin belirlenmesi ve aktif güvenlik ve koruma yükümlülükleriyle gerekli önlemlerin alınması temeline dayanmaktadır. Nitekim bu önlemler, çalışma hayatında kişilerin en temel hakkıdır ve bu konuda işverene önemli sorumluluklar yüklenebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının asli unsurlarının başında ise iş kazaları gelmektedir. Sosyal devlet, iş kazalarını en az seviyeye indirmek amacıyla; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatı yeterli düzeyde ortaya koymak, bu alanda yaşanan gelişmeleri takip ederek güncelliklerini sağlamak, yaptırımları caydırıcı seviyede tutmak ve aynı zamanda uygulamayı etkin bir şekilde denetlemek zorundadır. Aksi halde iş kazalarının önlenmesi mümkün olamayacaktır.

Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun¹ 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte, işyerlerindeki risklerin ortadan kaldırılması ve iş kazalarının önlenmesine ilişkin daha sistematik bir yapı ortaya konulmuştur. Bu yapıda işverenlere getirilen yükümlülükler ve yaptırımlar önemli bir yere sahiptir. Bu yükümlülüklerin bir kısmı iş kazalarını önleyici nitelikteyken bir kısmı ise yaşanan iş kazaları sonrasında yapılması gerekenler ile ilgilidir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli bilgilendirmelerin yapılması ve eğitimlerinin verilmesi, sağlık gözetimlerinin yapılması, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin istihdam edilmesi, risk değerlendirmesi yapılması, acil durum planlarının hazırlanması, gerekli hallerde işin durdurulması gibi düzenlemeler iş kazalarının ortaya çıkmasını önleyici nitelikteki yükümlülüklerdir. Bununla birlikte, iş kazalarının bildiri mi, kaydı ve raporlanması ile iş kazası sonrası işe dönüşlerde gerekli eğitim ve sağlık gözetimlerinin yapılması ise iş kazaları sonrasında yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerdir. Bunların bazıları iş kazalarının tekrarlanmasını önleme amacı taşıırken bazıları ise iş kazaları sonrasında gerekli bürokratik işlemlerin yapılması ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan hakların sigortaya sağlanması amacıyla yerine getirilmektedir.

Hem 6331 sayılı Kanun’da hem de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda² yer alan ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası sonrasında gerekli denetimlerin yapılması ve sigortaya mevzuatta belirtilen yardımların sağlanmasını amaçlayan önemli yükümlülüklerden birisi, iş kazasının işveren tarafından bildirimini yapılmasıdır. 6331 sayılı Kanun’da söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası niteliğinde bir yaptırım da öngörülmüştür. Ayrıca 5510 sayılı Kanun’da bildirim süresinde yapılmamasının işverene yüklediği bazı sorumluluklar bulunmaktadır. Bu çalışmamızda iş kazalarının işveren tarafından bildirim yükümlülüğü, bu yükümlülüğe ilişkin yaptırımlar ve uygulamada yaşanan sorunlar üzerinde durulacak ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

1. Genel Olarak İş Kazası Kavramı ve Türkiye’de Görünümü

Bireyler yaşamları boyunca, kendilerini bedenen veya ruhen zarara uğratabilecek ve gelecekte gerçekleşmesi muhtemel ancak zaman ve seviye açısından belirsiz durumları ifade eden bazı sosyal risklerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Devlet de söz konusu sosyal

¹ 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır.

² 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır.

riskleri ortadan kaldırmak ve zararlarını telafi etmek amacıyla bazı sosyal politika araçlarını kullanır. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik uygulamaları en önemli araçlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal riskler; ekonomik, fizyolojik veya mesleki nitelikte olabilmektedir. Ekonomik riskler, bireylerin geçici veya sürekli olarak kendisinin ve ailesinin yaşamını sürdürmesini sağlayacak gelir elde edici kaynaklardan uzak kalmasını ifade etmekte olup sosyal güvenlik sistemlerinde işsizlik sigortası ile bertaraf edilmeye çalışılmaktadır. Fizyolojik riskler, bireyin sosyal yaşantısında karşılaşması muhtemel olan ve kendisini ve/veya ailesini olumsuz yönde etkileyebilecek yaşlılık, engellilik, ölüm, hastalık gibi durumları içermektedir. Mesleki riskler ise bireyin bağımlı veya bağımsız olarak çalıştığı işi veya bulunduğu işyeri nedeniyle karşı karşıya kaldığı riskler olup iş kazaları ve meslek hastalıkları şeklinde olabilmektedir.

Bir olayın iş kazası kapsamında değerlendirilmesi noktasında, hukuk sisteminin gelişmişlik seviyesi, düzenlemenin kazuistik nitelikte olup olmadığı ve sosyal devlet ilkesinin işlerliği etkili olabilmektedir (Yılmaz, 2017: 123). İş kazası kavramı Türk Dil Kurumu (2022) tarafından, “işyerinde meydana gelen ve işçiyi bedensel veya ruhsal yönden etkileyen olay” olarak tanımlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO (2022) ise iş kazalarını, “işyerinde veya çalışma sırasında meydana gelen, ölüm, kişisel yaralanma veya hastalıkla sonuçlanabilen kazalar” şeklinde tanımlamaktadır. Yapılan bu tanımlar dar bir niteliğe sahip olup Türkiye’de gerek 5510 sayılı Kanun’da gerekse de 6331 sayılı Kanun’da iş kazası kavramı daha geniş anlamda ele alınmış ve tanımlanmıştır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ikincil mevzuatta iş kazası kavramı ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu noktada 2016/21 sayılı “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi” önemli bir yere sahiptir.

5510 sayılı Kanun’da iş kazası sigorta kolunun kapsamına ve bu sigorta kolundan yapılan yardımlara yer verilmiş olup bu Kanun’un 13 üncü maddesinde yeknesak şekilde iş kazası kavramının tanımının yapılması yerine iş kazası sayılan haller sayılmış ve sayılan bu hallerden en az birine girip “sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay” iş kazası olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında “iş kazası sayılan haller” ise şu şekilde sayılmıştır:

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen olaylar.”

5510 sayılı Kanun’un yanı sıra 6331 sayılı Kanun’da da iş kazası kavramının tanımına yer verilmiştir. Bu Kanun’un 3 üncü maddesine göre; “iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da

bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır. Her iki kanundaki tanımlamalar ele alındığında birbirleriyle paralel nitelikte oldukları görülmektedir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki 5510 sayılı Kanun uyarınca bir olayın iş kazası sayılması için kazayı geçiren kişinin bu Kanun uyarınca 4/a kapsamında (hizmet akdine tabi olarak çalışma) veya 4/b kapsamında (kendi nam ve hesabına çalışma) sigortalı sayılması şarttır. 4/c kapsamında sigortalı sayılanlar (kısacası devlet memurları) ise iş kazası sigorta kolunun kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca 5510 sayılı Kanun’un 5 inci maddesi uyarınca bazı sigorta kollarına tabi olanlar (çıraklar, stajyerler, bursiyerler, mesleki eğitim görenler gibi) için de iş kazası sigorta kolu uygulanmaktadır. Buradaki sigortalı sayılma şartı, bireyin Sosyal Güvenlik Kurumu’na sigortalı olarak bildirimini ifade etmemekte olup kayıt dışı çalıştırılrsa dahi kanun kapsamında sayılan kişinin başına gelen olay iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Bununla birlikte, iş kazası sigorta kolunun uygulanması açısından sigortalının belli bir süre sigortalı olması ya da prim ödemesi koşulu aranmamaktadır (Sümer, 2019: 91).

Sosyal Güvenlik Kurumu’nca yayınlanan 2016/21 sayılı Genelge’de bir vakanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için gerekli olan unsurlara yer verilmiştir. Bu unsurlar şöyledir:

- a) Kazayı geçiren kişi Kanuna göre sigortalı sayılmalıdır.
- b) Kişi kaza sonucu bedenen veya ruhen engelli hale gelmelidir.
- c) Kaza ile netice arasında uygun bir illiyet bağı bulunmalıdır.
- d) Olay 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinde sayılan hallerden birinde meydana gelmelidir.

Bir olayda iş kazası niteliğinden bahsedebilmek için kaza neticesinde işçinin etkilenmiş, işten bu sebeple alıkonulmuş ve iş gücünde bir kayıp meydana gelmiş olması gerekmektedir (Narter, 2015: 232). Kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun bir illiyet bağının varlığı da önemli bir yere sahip olup ve bu bağın olmadığı hallerde sorumluluktan bahsetmek de mümkün değildir (Yener, 2020: 539). Ayrıca bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinde işyeri unsuru önemli bir yere sahiptir. Nitekim, sigortalının çalışırken veya çalışmaksızın, mesai saatleri içinde veya dışında, işyerinde bulunduğu esnada vukuu bulan olayların yapılan işle ilgisine bakılmaksızın iş kazası olarak sayılması gerekmektedir. Dolayısıyla, kazanın sigortalının yaptığı işle ilgili olmasının, mesai saatlerinde gerçekleşmesinin, sigortalının kusur ya da kastının bulunup bulunmamasının herhangi bir önemi olmadan, işyeri sayılan yerlerde meydana gelmesi iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için yeterlidir. Ayrıca işyeri sayılan yerlerin dışında sigortalının başına gelen olayların da iş kazası şeklinde değerlendirilmesi mümkün olabilecektir. Nitekim 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinde yer alan “işveren tarafından yürütülmekte olan iş” ifadesiyle, işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı sigortalı teminat altına alınmaktadır (SGK, 2016: 3).

Meslek hastalığı sigorta kolu, tamamen yürütülen işle ilgili olayları kapsamaktayken, iş kazası, mesleki bir niteliğe dahil olmayan olayları da içerisine almaktadır³. Bununla birlikte iş kazası ani bir hareket sonucu gerçekleşirken, meslek hastalığı zamanla ve tekrarlanan

³ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 10.6.1999 Tarih ve 3763/4119 sayılı Kararı

eylemler ile oluşmaktadır (Yaman ve Coşkun, 2020, s. 30). Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarında kalp krizi ve beyin kanaması gibi olaylar da iş kazası olarak sayılmaktadır. Hatta Yargıtay bir kararında⁴, “işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle bulaştığı anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak işçinin daha sonra ölümü iş kazası olarak kabul edilmiştir” ve böylece iş kazası tanımı daha geniş bir şekilde yorumlanmıştır. Yargıtay’ın bu kararı pandemi sürecinde koronavirüse yakalanan sigortalılar için iş kazası sigorta kolunun uygulanıp uygulanamayacağı tartışmalarını da beraberinde getirmiştir.

Bir olayın ya da vakanın iş kazası olarak nitelendirilmesi sigortalı bakımından oldukça önemlidir. Nitekim iş kazası sayılma durumunda sigortalıya uğradığı mağduriyetin giderilmesi ve zararların ortadan kaldırılması için mevzuatta yer alan tıbbi veya parasal bazı yardımların yapılması söz konusudur (Oğuz, 2018: 320). Ayrıca belirtmek gerekir ki iş kazası neticesinde sigortalıya tanınmış olan haklar 5510 sayılı Kanun’da yer alan diğer sigorta kolları nedeniyle sağlanan haklara göre bazı avantajlar içermektedir. Örneğin, hastalık sigortası kapsamında verilen geçici iş göremezlik ödeneğinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödenmiş olma şartı aranmakta ve bu ödeneğin ödenmesine istirahatın üçüncü günü başlanmaktadır. Buna karşın iş kazası durumunda hak kazanılan geçici iş göremezlik ödeneğinde herhangi bir prim ödeme süresi şartı olmadığı gibi ödeneğin ödenmesine istirahatın birinci günü başlanmaktadır. Bunun dışında, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı dışında bir olay sonucunda sürekli iş göremezliğe maruz kalması durumunda malullük aylığı bağlanabilmekte, ancak bu aylığa hak kazanabilmek için belirli bir süre prim ödenmiş olması gerekmektedir. Ayrıca malullük aylığına hak kazanmış olan sigortalı tekrar çalışmaya başlarsa malullük aylığı kesilmektedir. Buna karşın sigortalının iş kazası neticesinde sürekli iş göremez durumuna gelmesi halinde herhangi bir prim ödeme şartı aranmadan sürekli iş göremezlik geliri bağlanmakta ve tekrar çalışılmaya başlanması durumunda söz konusu gelir kesilmemektedir. Benzer bir avantaj hak sahipleri açısından sigortalının ölümü halinde de söz konusudur. Nitekim iş kazası haricinde bir nedenle sigortalının ölümü durumunda hak sahiplerinin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için belirli bir süre uzun vadeli sigorta kollarından prim ödeme şartı bulunurken, iş kazası neticesinde sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine ölüm geliri bağlanabilmesi için belirli bir süre prim ödenme koşulu bulunmamaktadır.

Avrupa’da iş kazaları oranı açısından Türkiye ilk sırada bulunmaktadır ve her büyük çaplı iş kazası felaketi sonrası iş sağlığı ve güvenliği gündeme gelmekte, ancak kalıcı bir kültüre dönüşmemektedir (Bayraktaroğlu vd., 2018: 12; Şen vd., 2018: 1184). Öyle ki Türkiye’de yıllar itibarıyla iş kazası sayısındaki artış nüfus artışından daha fazladır (Çalış ve Büyükkakıncı, 2019: 583). Kahraman vd. (2019) yaptıkları araştırmada, milli gelir, ekonomik büyüme, sağlık harcamaları, sosyal ve kültürel gelişme ve işsizlik gibi faktörlerin iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olduğunu ortaya koymuşlar ve milli gelirdeki %1’lik artışın ölümlü iş kazalarını %1.19 azalttığını tespit etmişlerdir. Yıldız ve Özdemir (2021) tarafından yapılan çalışmada ise Türkiye, Meksika, Rusya ve Portekiz için insani gelişmişlik indeksinde 0,1 birimlik bir artışın iş kazası sonucu ölüm oranlarında 8 ile 10 birim arasında

⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 15.4.2019 Tarih ve 5018/2931 sayılı Kararı

bir azalışa neden olduğu görülmüştür. Benzer bir sonuca Baradan vd. (2018) inşaat sektörü üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada da ulaşmıştır.

Tablo 1: Türkiye’de İş Kazasına Uğrayan 4/a Kapsamındaki Sigortalı Sayısı (2014-2020)

Yıllar	Sigortalı Sayısı
2014	221.366
2015	241.547
2016	286.068
2017	359.653
2018	430.985
2019	422.463
2020	384.262

Kaynak: SGK (2022).

Tablo 1’de görüldüğü üzere 2014 ila 2019 yılları arasında iş kazasına uğrayan 4/a kapsamındaki sigortalı sayısı yaklaşık %90 oranında artış göstermiştir. 2020 yılında ise bir önceki yıla göre %9’luk bir azalış söz konusu olmuştur. Dolayısıyla yıllar itibariyle iş kazalarını önlemek amacıyla yapılan yasal düzenlemeler ve alınan tedbirler iş kazalarında düzenli bir azalma gerçekleştirememiştir. “Bu durum Türkiye’de çalışma hayatına giren sigortalı işçilerin iş kazası ile karşılaşma oranlarının arttığını ve işçi sayısı arttıkça iş kazası oranının da arttığını göstermektedir (Koçali, 2021: 325).” Türkiye’de iş kazalarında meydana gelen bu artışlar, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınması ve iş güvenliği kültürünün yaygınlaşması açısından halen yeterli düzeyde olunmadığının bir göstergesidir. Etkili bir iş güvenliği kültürünün sağlanmasında, işyerindeki herkesin bunu içselleştirmesi, tehlike ve risklerin neler olduğunu tanıması ve kontrol etmesi, güvenli davranışı refleks haline getirmesi önem arz etmektedir (Tutar vd., 2019: 101).

Türkiye’de 2020 yılında iş kazasına uğrayan 4/a kapsamındaki toplam sigortalı sayısı 384.262 olup bunun 314.897’si erkek, 69.365’i kadın sigortalıdır. Kaza geçirme sayılarının kadınlara göre erkeklerde daha yüksek olması genelde tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde mevzuat gereği erkeklerin kadınlara göre daha yoğun şekilde çalışmasıdır (Kaplan ve Çallı Kaplan, 2019: 86). 4/b kapsamında sigortalı olanlarda ise iş kazasına uğrayanların sayısı 343’tür. Söz konusu yılda iş kazası sonucunda ölen sigortalı sayısı 1.231, iş kazası nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri alanların toplam sayısı ise 3.183’tür. Bu veri göstermektedir ki iş kazalarının büyük bir çoğunluğu geçici iş göremezlik ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca iş kazasına uğrayan sigortalıların en çok bina inşaatı, fabrikasyon metal ürünleri imalatı, gıda ürünleri imalatı ve insan sağlığı hizmetleri işlerinde çalıştıkları görülmektedir. İller bazında bakıldığında İstanbul (93.365), İzmir (30.946), Kocaeli (25.928), Ankara (25.621) ve Bursa (20.360) iş kazası vakalarında ilk beş sırada yer almaktadır. (SGK, 2022)

2. İş Kazalarında Bildirim Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik uygulamalarında iş kazaları ile ilgili işverenlere getirilmiş birçok yükümlülük bulunmaktadır. Bunlardan birisi de gerçekleşen iş kazasının belirli bir süre içerisinde bildirim yükümlülüğüdür. Söz konusu yükümlülük hem 5510 sayılı Kanun’da hem de 6331 sayılı Kanun’da yer almakta olup her iki Kanun’da da bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde bazı yaptırımlar öngörülmüştür.

2.1. 5510 Sayılı Kanun’a Göre Bildirim Yükümlülüğü

5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasında iş kazası bildirim yükümlülüğü şu şekilde düzenlenmiştir:

“İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

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

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,

iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.”

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere 4/a kapsamında sigortalı olanlar ve bazı sigorta kollarına tabi olanların uğradıkları iş kazalarının hem yetkili kolluk kuvvetlerine hem de Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmesi gerekmektedir. Aynı durum 5510 sayılı Kanun Ek 9 uncu maddesinde belirtilen şartlarda ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar için de geçerlidir. Burada yetkili kolluk kuvvetlerine bildirim için somut bir süre belirlenmemiş ve “derhal” ibaresi kullanılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu’na ise bildirim en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde yapılması gerekmektedir. Ayrıca iş kazası işverenin kontrolü dışındaki yerlerde (işyeri dışında) meydana gelmişse bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten başlayacaktır. Uluslararası sefer yapan kara, deniz, hava ulaştırma araçlarında çalışan veya işleriyle ilgili olarak bu araçlarda bulunan sigortalıların bu sırada meydana gelen iş kazaları ile ilgili bildirim süreleri ise aracın Türkiye’ye döndüğü günü takip eden ilk iş gününden itibaren işlemeye başlayacaktır (SGK, 2016: 5).

4/b kapsamında sigortalı olanların bildiriminde de üç işgünü söz konusu olup bu süre, kazadan sonraki gün değil, rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra başlayacaktır. Bununla birlikte rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günün belirlenmesine bir üst sınır konulmuştur ve bu süre kaza tarihinden itibaren bir ayı geçemeyecektir.

İş kazasının bildirim süresinin hesabında kazadan sonraki cumartesi, pazar ve resmî tatil günleri dikkate alınmamaktadır. Ayrıca idari izinler resmî tatiller kapsamında olmadığından kısa vadeli sigorta kolları mevzuatı kapsamında sayılan süreleri uzatmamakta,

iş kazası bildiriminin son günü mali tatile denk gelmesi durumunda da belirtilen süreler uzamamaktadır (SGK, 2016: 6).

Kanun hükmünde iş kazası bildiriminin doğrudan veya taahhütlü posta ile yapılacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu 2016/21 sayılı Genelgesi’nde iş kazasının işveren tarafından e-Bildirim programı üzerinden “Elektronik İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu” ile bildirilmesini öngörmüştür. Ancak, bilgi işlem altyapısında meydana gelen arızalar ya da elektronik erişimin sağlanamaması, e-Bildirge şifresi alınamaması gibi nedenlerle, bildirim elektronik ortamda yapılamaması durumunda, işverenlerce veya sigortalılarca söz konusu formun kâğıt ortamında veya aynı bilgileri taşıyan dilekçe ile yasal süresinde verilmesi kabul edilmiştir (SGK, 2016: 6).

5510 sayılı Kanun’da yer verilen iş kazasının bildirim yükümlülüğünün işveren tarafından süresinde yerine getirilmemesi halinde idari para cezası niteliğinde bir yaptırım öngörülmemiştir. Bunun yerine belirtilen sürelerde bildirim yapılmaması halinde, 5510 sayılı Kanun’un 21 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince, bildirim Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapıldığı tarihe kadar 4/a kapsamındaki sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilmektedir. 4/b kapsamında sigortalı olanların geçirdikleri iş kazalarını süresinde bildirilmemesi hâlinde ise bildirim tarihine kadar geçen süre için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemekte ve sadece bildirim tarihinden sonraki sürelerle ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

5510 sayılı Kanun’daki iş kazası bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde uygulanan bir diğer yaptırım ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun⁵ Ek 4 üncü maddesinde yer almaktadır. Söz konusu maddede çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş kazası meydana gelmemesi halinde uygulanan sigorta prim teşviki düzenlenmiştir⁶. Bu maddenin ikinci fıkrasına göre; teşvikten yararlanan işverenlerin iş kazalarını bildirmemesi halinde, iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlandıkları primleri yasal faizi ile birlikte geri ödemeleri ve bu teşvikten beş yıl süre ile yasaklanmaları söz konusudur.

2.2. 6331 Sayılı Kanun’a Göre Bildirim Yükümlülüğü

İş kazalarının bildirim yükümlülüğü 5510 sayılı Kanun’un yanı sıra 6331 sayılı Kanun’da da düzenlenmiştir ve 5510 sayılı Kanun’a paralel düzenlemeler yer almıştır. 6331 sayılı Kanun’un 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre; işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde ise aynı kanunun 26 ncı maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre idari para cezası uygulanması gerekmektedir. Söz konusu cezanın tutarı işyerinin tehlike sınıfına ve çalıştırdığı işçi sayısına göre değişmektedir. İş kazalarının bildirimine ilişkin uygulanan idari para cezalarına karşı, 5510 sayılı Kanun’un 102 nci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, Sosyal Güvenlik Kurumu’na tebliğ tarihinden itibaren

⁵ 08/09/1999 tarih ve 23810 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır.

⁶ Söz konusu düzenlemeye göre; “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır. Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvik uygulamasına son verilir. İşverenler bu fıkrafta öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanır.”

on beş gün içerisinde itiraz edilebilmektedir. Yapılan itirazın reddi halinde, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içerisinde yetkili idare mahkemesine iptal davası açılabilir. 2022 yılı için 6331 sayılı Kanun uyarınca iş kazalarının süresinde bildirilmemesi halinde uygulanan idari para cezaları aşağıdaki gibidir:

Tablo 2: 6331 Sayılı Kanun’a Göre 2022 Yılı İçin İş Kazasının Süresinde Bildirilmemesi Halinde Uygulanan İdari Para Cezaları (TL)

10’den Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Arası Çalışanı Olan İşyerleri			50’den Fazla Çalışanı Olan İşyerleri		
Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli
6.966	8.707	10.449	6.966	10.449	13.932	10.449	13.932	20.898

Kaynak: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2022).

6331 sayılı Kanun’da iş kazalarının bildirimine ilişkin olarak sağlık hizmet sunucularına da bir yükümlülük getirilmiştir. Nitekim Kanun’un 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrasına göre; sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek zorundadır. Belirtilen on günlük sürenin başlangıcında iş kazası vakasının intikal ettiği sağlık hizmet sunucusuna yapılan poliklinik başvuru tarihinin dikkate alınması gerekmektedir (SGK, 2016: 11). Söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde de idari para cezası öngörülmüş olup bu cezanın tutarı 2022 yılı için 6.966 TL’dir. Ancak belirtmek gerekir ki 6331 sayılı Kanuna göre sağlık hizmeti sunucuları tarafından iş kazası bildirimini yapılmış olması, işverenin 5510 sayılı Kanunun 13 üncü maddelerinde belirtilen iş kazası bildirimini ile ilgili yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır (SGK, 2016: 6).

Sağlık hizmet sunucularının iş kazası bildirimini, provizyon seçimine bağlanmış olup ilgili olay için sağlık hizmet sunucularınca iş kazası provizyon tipinin seçilmesi halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu otomatik olarak bilgi sahibi olacağından, bu işlem iş kazası bildirimini yerine geçecektir ve 6331 sayılı Kanunda belirlenen sürede iş kazası provizyonunun alınmış olduğunun tespiti durumunda ilgili sağlık hizmet sunucusuna idari para cezası da uygulanmayacaktır (SGK, 2016: 12). İş kazası provizyonunun alınmadığı hallerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından MEDULA uygulaması üzerinden yapılan incelemede, tanı/açıklama kısmında iş kazası ifadesine yer verilmiş olması halinde de idari para cezası uygulanmamaktadır (SGK, 2016: 12). Ayrıca, sigortalıya istirahat raporu verilen hallerde istirahat raporunun iş kazası vaka türünde olması da iş kazası bildirimini yerine geçmektedir (SGK, 2016: 12).

3. İş Kazaları Bildirim Yükümlülüğünde Sorunlar ve Değerlendirme

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik getirilen yasal düzenlemelerin etkinliğinin analizi, atılacak yeni adımların belirlenmesi ve sigortalıların iş kazası sigorta kolundan kaynaklanan yardımlardan faydalanmasının sağlanması açısından iş kazalarının Sosyal Güvenlik Kurumu’na süresinde ve doğru bir şekilde bildirilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca iş kazalarının doğru şekilde bildirim ve sisteme girilmesi, uluslararası düzeyde de ülke itibarı

ve uluslararası kıyaslamalar açısından önemlidir (Çalış ve Büyükakıncı, 2019: 583). Ancak Türkiye’de iş kazalarının bildirim noktasında bazı sorunlu uygulamalar göze çarpmaktadır.

İş kazalarının bildirim yükümlülüğü ile ilgili yaşanan en önemli sorunlar, özellikle küçük çaplı kazalarda, sigortalının durumu işverene aksettirmeden sağlık kuruluşuna başvurması halinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumlarda işveren iş kazasının varlığından haberdar olamamakta ve başvuru sağlık hizmet sunucusunun bildirim neticesinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yasal prosedür işletilerek işveren hakkında idari para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca böyle bir durumda geçici iş göremezlik ödeneklerinin işverenden tahsili ve 4447 sayılı Kanun Ek 4 üncü maddesinde düzenlenmiş teşvikten yasaklanıp teşvik primlerinin iadesi durumu söz konusu olmaktadır.

Bir olayın iş kazası olup olmadığı hususunun tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Özellikle işyeri dışında gerçekleşen bazı olayların 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b), (c) veya (e) bentleri kapsamında iş kazası sayılıp sayılmayacağı çoğu zaman ihtilaflara konu olmakta ve hatta en son Yargıtay kararları ile konu açıklığa kavuşabilmektedir. Öyle ki Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olmadığı yönünde karar verilen bazı vakalar yargı organlarınca iş kazası olarak nitelendirilebilmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uyarınca her ne kadar çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi ve eğitimlerin içeriğinde iş kazası nedenlerinin yanı sıra doğacak hukuki sorumlulukların da yer alması zorunlu olsa da eğitimlerde iş kazası mevzuatı ile ilgili hususlar, eğitimlerin yapısı ve gelişigüzel yapılması nedenleriyle ihmal edilmektedir. Benzer sorun işverenler ve işveren vekilleri için de geçerlidir. Nitekim 6331 sayılı Kanun ve ikincil mevzuatı gereğince işveren ve işveren vekillerine iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta kolları ile bunlara ilişkin yükümlülükler ve sorumluluklar konusunda eğitim alma zorunluluğunun getirilmemiş olması önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Hal böyleyken işverenlere iş kazalarının doğru bir şekilde bildirimine ilişkin keskin bir sorumluluk yüklemek de yerinde olmayacaktır. Nitekim iş kazalarının araştırılması noktasında yeterli bilgiye sahip olmayan işveren, yaşanmış kazayı hafife alarak eksik veya yanlış bildirimlerde bulunabilmektedir (Baradan vd., 2016: 7360). Ayrıca iş kazalarının bildiriminde iş güvenliği uzmanları veya işyeri hekimlerinin de bir yükümlülüğü veya sorumluluğu bulunmamaktadır. İş kazalarının bildirim noktasında önemli olan bir diğer husus ise pratikte bildirim işyeri şifresini kullanan kişiler tarafından yapılıyor olmasıdır.

Genellikle işyeri şifresini kullananlar ise mali müşavirler veya işyerinin muhasebe departmanında görevli olan çalışanlar olmaktadır. Bildirimlerin uzman eşliğinde doldurulmaması ve dolayısıyla bildirim sürecinde cevaplanması gereken soruların yanlış ya da eksik doldurulması işveren açısından önemli sorunlar ortaya çıkartabilmektedir (Akboğa vd., 2015: 37).

Yukarıda bahsettiğimiz, işverenler tarafından iş kazalarının bildirimine yönelik karşılaşılan sorunların aşılması için 6331 sayılı Kanun ile 2013 yılından itibaren yürürlüğe girmek üzere sağlık hizmet sunucularına da iş kazalarını bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak bu uygulamada da bazı sorunların yaşandığı gözlenmektedir. Nitekim sağlık hizmet sunucuları, 6331 sayılı Kanun’da öngörülen yükümlülük ile cezadan kurtulmak ve risk almamak için, gerçek nedenini araştırmaksızın, 4/a kapsamındaki sigortalılar açısından her

türlü vakaya iş kazası provizyonu verebilmektedirler. Bu durumda da Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverenler için yersiz cezalar uygulanabilmekte ve akabinde itiraz ve hatta dava süreçleri söz konusu olabilmektedir.

Nitekim bir Bölge İdare Mahkemesi kararında sağlık hizmet sunucusunun hatalı tespiti hakkında aşağıdaki şekilde değerlendirmede bulunulmuştur⁷:

"Uyuşmazlıkta, ... hakkında yetkili doktor tarafından düzenlenen adli rapor formunda, olayın iş kazası olduğuna ilişkin herhangi bir tespitin yapılmadığı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazasının, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay şeklinde tanımlandığı, davalı idare tarafından olayın iş kazası olduğuna ilişkin herhangi bir hususun ortaya konulmadığı, bu durumda davacı tarafından davalı idare sistemine yapılan iş kazası bildirimimin sehven yapıldığının kabulü gerektiği, dolayısı ile iş kazası kapsamında olduğu ortaya konulamayan olayın, süresi içerisinde bildirimini yapılmadığından bahisle tesis edilen işlemin hukuka uygun olmadığı sonucuna varılmıştır."

Buna benzer bir başka Bölge İdare Mahkemesi kararı ise şöyledir⁸:

"Uyuşmazlıkta, davacı şirket çalışanının devlet hastanesinden aldığı bir günlük raporda vaka olarak iş kazası ibaresinin yer almasından hareketle dava konusu idari para cezası işlemi tesis edilmişse de; gerek iş kazası geçirdiği ileri sürülen çalışanın ifadesine gerekse iş kazası olduğu ileri sürülen olaya ilişkin olarak iş yerinde çalışan diğer işçilerin beyanlarına başvurulmaması nedeniyle gerçekte bir iş kazasının vuku bulup bulmadığı yönünde hukuken geçerli herhangi bir somut tespit bulunmaması karşısında; eksik incelemeye dayalı olarak tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır."

Verilen kararlardan da görüleceği üzere, sağlık hizmet sunucusu tarafından herhangi bir araştırma yapılmadan provizyon alınan veya sisteme kaydedilen iş kazası bildirimleri nedeniyle uygulanan idari para cezalarında hukuka aykırılık söz konusudur. Dolayısıyla işveren tarafından herhangi bir bildirim yapılmamasına karşın sağlık hizmet sunucusu tarafından yapılan bildirim üzerinden doğrudan idari para cezası uygulanması, ceza hukukunun temel ilkelerinden olan “şüpheden sanık yararlanır” ilkesine aykırılık göstermektedir (Babalık, 2020). Nitekim bir idari para cezasının uygulanabilmesi için, kişinin kabahat kapsamında nitelendirilmiş olan bir işlem veya eylemde bulunduğu veya bir yükümlülüğü yerine getirmede hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi gereklidir. Yukarıda yer verdiğimiz mahkeme kararları da bu mantıkla verilmiştir.

Gerçekleşen bir olayın işveren ve/veya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olarak nitelendirilmemesi ve akabinde sigortalı tarafından açılan dava sonucunda mahkeme kararı ile iş kazası olarak değerlendirilmesi halinde iş kazası bildirim yükümlülüğünün doğup doğmayacağı ve idari para cezası uygulanıp uygulanmayacağı da tartışmalı bir başka husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerek 5510 sayılı Kanun'da gerekse de 6331 sayılı Kanun'da iş kazası bildirim yükümlülüğünün ve buna ilişkin yaptırımların uygulanmayacağı istisnai hallere ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş olduğundan bahsettiğimiz durumda

⁷ İstanbul BİM 10. İdari Dava Dairesi'nin, E.2018/307 ve K.2018/2917 sayılı kararı.

⁸ İstanbul BİM 10. İdari Dava Dairesi'nin, E.2018/3665 ve K.2018/3366 sayılı kararı.

da idari para cezasının uygulanması gerekmektedir. Buna karşın Sosyal Güvenlik Kurumu bir genel yazısında⁹ mahkeme tarafından iş kazası tespiti yapılan olaylar için işveren tarafından iş kazası bildirim yapılmasının gerekmediği, bu durumda Kurum tarafından resen bildirim yapılacağı ve idari para cezası uygulanmayacağı belirtilmiştir. Ancak söz konusu düzenleme iki açıdan sorun içermektedir. Birincisi, genel yazıda yer verilen mantıktan hareketle ve geniş bir yorumlama ile işveren tarafından iş kazası olduğu düşünülmemiş ve daha sonra sigortalı veya sağlık hizmet sunucusu bildirim ile iş kazası olarak değerlendirilmiş olaylar için de bu istisnanın uygulanması talep edilebilecektir. Bu durum da Kanunda yer alan yükümlülüğün, işveren tarafından farklı şekilde yorumlanması gerekçe gösterilerek, uygulanmaması sonucunu ortaya çıkartabilecektir. İkincisi ise Kanunda net bir şekilde ortaya konulmuş olan bir yükümlülüğe ilişkin istisnaların konulmasının ve yaptırımların ortadan kaldırılmasının usulde paralellik ilkesi doğrultusunda yine bir kanun ile yapılması gerekirken bir genel yazı ile düzenlenmesi mevzuatsal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

SONUÇ

Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile sosyal güvenlik mevzuatında yer alan iş kazalarının bildirim yükümlülüğünde esas amaç, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gerçekleşen kazalardan haberdar olması, böylece istatistiksel verilerin tutulması ve sigortalılara gerekli yardımların yapılmasıdır. Nitekim çalışmamızda da paylaştığımız yıllar itibariyle iş kazası verileri, aynı zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim sayılarıdır. Bu durumun istisnası, herhangi bir bildirim yapılmamasına karşın Sosyal Güvenlik Kurumu incelemesi veya mahkeme kararı sonucunda iş kazası sayılan olaylardır. İş kazası bildirim yükümlülüğünün mantığına ilişkin bu yaklaşımlar, düzenlenen yaptırımların yerindeliliğini de tartışmalı hale getirmektedir.

Türkiye'de mevcut düzenlemede iş kazaları hem işverenler tarafından hem de sağlık hizmet sunucuları tarafından bildirilmektedir. Dolayısıyla yasal bir yükümlülük çakışması söz konusudur. İşverenlerin ve işveren vekillerinin hangi olayların iş kazası kapsamında değerlendirileceğine ilişkin mevzuatsal bilgiye sahip olmayabilecekleri, bildirim sürecine iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin dahil olmaması ve sigortalı tarafından olayın işverene bildirilmeme ihtimali göz önünde bulundurulduğunda bu yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde işveren hakkında idari para cezası uygulama düzenlemesi hakkaniyetli görülmemektedir. Kaldı ki 2022 yılı için bu idari para cezasının tutarı bir bildirim için 20.898 TL'ye çıkabilmektedir. Ayrıca işveren tarafından iş kazası bildirim yapılmaması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinin işverenden tahsil edilmesi ve 4447 sayılı Kanun'un Ek 4 üncü maddesinde yer verilen teşvikten yasaklanarak teşviklerin geri alınması işveren açısından yeterli derecede caydırıcılık taşımaktadır.

İş kazalarının bildiriminde sağlık hizmet sunucularının da yükümlü olması işverenler için idari para cezası uygulamasını gereksiz kılmaktadır. Nitekim buradaki amaç iş kazasından haberdar olmak olduğuna göre sağlık hizmet sunucusundan alınan bilginin daha sağlıklı olduğunu söylememiz de mümkündür. Sağlık hizmet sunucuları iş kazası bildirim yükümlülüğünü sadece elektronik bildirim formu ile değil iş kazası provizyon tipinin

⁹ 13.07.2020 tarih ve 8304163 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Yazısı

seçilmesi, tanı/açıklama kısmında iş kazası ifadesine yer verilmiş olması ve istirahat raporunun iş kazası vaka türünde olması şeklinde de yerine getirebildiklerinden Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağlık hizmet sunucusundan olayı öğrenme imkanı daha fazladır. Ancak sağlık hizmet sunucularının yaptırımdan kurtulmak adına her türlü vaka için iş kazası provizyonu verme ihtimali bir dezavantaj olarak görülebilir. Bunun önüne geçmek için olayın iş kazası olup olmadığı konusunun sağlık hizmet sunucusu tarafından dikkatle araştırılmasının sağlanması yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akboğa, Ö., Baradan, S., Uzun M. ve Bayram, İ. (2015). İş Kazası Bildirim Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. 5. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Kasım 2015, 31-40.
- Babalık, H.H. (2020). İş Kazasını Bildirmeme Kabahati ve Güncel Bölge İdare Mahkemesi Kararları Işığında Uygulanan İdari Para Cezalarının İptaline İlişkin Somut Örnekler. *Lexpera Blog*, <https://blog.lexpera.com.tr/is-kazasini-bildirmeme-kabahati-ve-guncel-bolge-idare-mahkemesi-kararlari-isiginda-uygulanan-idari-para-cezalarinin-iptaline-iliskin-somut-ornekler/> (Erişim tarihi: 01.07.2022).
- Bayraktaroğlu, S., Mustafa, M. ve Atay, E. (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 1-15.
- Baradan, S., Akboğa, Ö., Çetinkaya, U. ve Usmen, M. (2016). Ege Bölgesindeki İnşaat Kazalarının Sıklık ve Çapraz Tablolama Analizleri. *Teknik Dergi*, 27(1), 7345-7370.
- Baradan, S., Dikmen, S. U. ve Akboga Kale, O. (2019). Impact of Human Development on Safety Consciousness in Construction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(1), 40-50.
- Çalış, S. ve Büyükkıncı, B. (2021). Türkiye'nin İş Kazaları Açısından Durumu: ILOSTAT ve SGK Verileri Karşılaştırması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 574-585.
- ILO (2022). *Statistics Of Occupational Injuries*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/tat/documents/meetingdocument/wcms_088373.pdf (Erişim tarihi: 01.07.2022).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2022). *İdari Para Cezaları*. <https://www.csgeb.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/idari-para-cezaları/> (Erişim tarihi: 01.07.2022).
- Kahraman, E., Akay, Ö., ve Kılıç, A. M. (2019). Investigation Into The Relationship Between Fatal Work Accidents, National Income, And Employment Rate in Developed And Developing Countries. *Journal of Occupational Health*, 61(3), 213-218.
- Kaplan, M. ve Çallı Kaplan, M. (2019). Türkiye'de Çalışanların Demografik Özelliklerinin İş Kazalarına Etkilerinin Analizi. *Journal of Management and Economics Research*, 17(2), 74-89.
- Koçali, K. (2021). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(2), 302-327.
- Narter, S. (2015). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 229-265.
- Oğuz, Ö. (2018). İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar. *Emek ve Toplum Dergisi*, 7 (18), 317-332.

SGK (2016). *2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi*. Ankara.

SGK (2022). *SGK İstatistik Yıllıkları*. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

Sümer, H. H. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.

Şen, M., Dursun, S. ve Murat, G. (2018). Türkiye'de İş Kazaları: Avrupa Birliği Ülkeleri Bağlamında Bir Değerlendirme. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 1167-1190.

Tutar, H., Nam, S. ve Nam, D. (2019). İş Kazalarının Önlenmesinde Güvenlik Kültürünün Belirleyicileri: Gemi İnşa Sanayi Üzerine Bir Araştırma. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 3(4), 99-118.

Türk Dil Kurumu (2022). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05.07.2022).

Yaman, Y. ve Coşkun, A. (2020). Sosyal Güvenlik Bağlamında Türkiye ve Almanya'da Meslek Hastalığı. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 27-38.

Yener, M.Z. (2020). İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Sulh Sözleşmesi ve İbra Sözleşmesi ile Çözülmesi. *Adalet Dergisi*, (64), 531-564.

Yıldız, S. ve Özdemir, U. (2021). Türkiye'de Gelişmişlik Seviyesi İş Kazası İlişkisinin Analizi ve Benzer Gelişmişlik Seviyesindeki Ülkelerle Karşılaştırılması. *OHS Academy*, 4(1), 44-54.

Yılmaz, A. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması. *Sosyal Güvence Dergisi*, 0(11), 107-1