DERLEME MAKALE

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN İŞ KAZASI BİLDİRİMİNİN ÖNEMİ VE İŞVERENİN SORUMLULUĞU

THE IMPORTANCE OF WORK ACCIDENT NOTIFICATION AND EMPLOYER'S LIABILITY IN TERMS OF SOCIAL SECURITY LAW

Arş. Gör. Atanur KARAAHMETOĞLU*

ÖZ

İş kazaları nedeniyle, gerek ülkemizde gerek dünya genelinde birçok sigortalı yaralanmakta veya hayatını kaybetmektedir. Ayrıca, iş kazaları sigortalının sağlığını ve hayatını tehdit etmekle birlikte, hak sahipleri açısından da birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik çatısı altında sigortalıların sağlığını tehdit eden risklerin asgari seviyeye indirilmesi amaçlanmaktadır. Bunun için iş kazalarının önlenmesi adına gerekli tedbirlerin alınması düşüncesi ile hareket edilmektedir. Bunun yanında, sigortalının iş kazasına uğraması halinde sigortalıya ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine çeşitli yardımlar yapılmaktadır. Ancak, bu yardımların sağlanması ve gerekli işlemlerin yapılabilmesi için iş kazasının Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla iş kazasının Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle mevzuatımızda iş kazasının bildirilmesi açısından bir süre sınırlaması getirilmiştir. Bunun için işverenin yasal süresi içinde iş kazasını bildirmesi gerekmektedir. Aksi halde işverenin sorumluluğuna gidilmektedir. İşveren iş kazasını geç bildirebilir ya da hiç bildirmeyebilir. Bu iki halde de işveren hukuken sorumlu olmaktadır. Bu nedenle işveren, SGK'nin yaptığı harcamaları tazminle yükümlüdür. Bu çalışmada iş kazası bildiriminin hangi açıdan önemli olduğu ele alınmıştır. Böylece işverenin ne şekilde ve nasıl sorumlu olacağı sorusuna bir cevap aranmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş kazası, Bildirim, Kurum, Rücu, İşverenin Sorumluluğu.

* Kırklareli Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, atanurkartal@hotmail.com ORCID : https://orcid.org/0000-0001-8306-3178.

Makale Geliş Tarihi : 10.07.2021
Kabul Tarihi : 14.12.2021

ABSTRACT

Due to occupational accidents, many insured people are injured or lost their lives both in our country and around the world. In addition, occupational accident sthreatenthehealthand life of the insured and have many negative consequences for the rightholders. Therefore, it is aimedto minimize the risk sthatthreatenthe health of the insured under the social security framework. In order to preventt his, the necessary precautions are taken to prevent occupational accidents. In addition, various benefits are provided to the insured in the event of an occupational accident of the insured and to the rightholders in case of the death of the insured. However, it is necessary to inform the Social Security Institution about the occupational accident in order to provide these benefits and to take necessary actions. Therefore, it is very important to report the occupational accident to the Social Security Institution. For this reason, a time limit has been introduced in our legislation in terms of reporting of occupational accidents. For this, employer is required to report the work accident within the legal period.Otherwise, it is the responsibility of the employer. Employer may report a work accident late or not. In both cases, the employer is legally responsible. Therefore, the employer is obliged to compensate the expenses made by the SSI. In this study, it is discussed in which aspect the work accident notification is important. Like this an answer was sought to the question of how and how the employer would be responsible.

Keywords: WorkAccident, Notification, Institution, Recourse, Employer'sResponsibility.

1. GİRİŞ

Sanayileşme ile birlikte sadece ortaya koyduğu emeği ile ayakta duran işçilerin çalışma şartlarında, çalışma süre ve alanlarında birtakım olumsuzluklar gün yüzüne çıkmıştır. Zira, sanayileşme ile birlikte iş yaşamında makineleşme artmış ve birçok yeni yöntem uygulama alanı bulmuştur.

Artan makineleşmenin yanında, daha çok üretim yapabilmek adına işverenler işçileri daha uzun saatlerle ve yoğun şekilde çalıştırmaya başlamıştır. Bunun yanında, çalışma ortamından ve yapılan işten kaynaklı olarak işyerlerinde çok sayıda tehlike ortaya çıkmıştır. Bu durum işyerlerinde çok sayıda iş kazasının yaşanmasına zemin hazırlamıştır.

İş kazasına uğrayan sigortalılar birçok mağduriyet yaşamaktadır. Bu nedenle, sigortalıların sosyal güvenlik sisteminin koruyucu şemsiyesi içinde sağlanan yardımlardan faydalanmaları büyük önem taşımaktadır. İş kazasına uğrayan sigortalı çalışma gücünü kısmen ya da tamamen yitirdiği için gelir kaybına uğramaktadır. Bunun yanında, sigortalı iş kazası nedeniyle, eski sağlığına kavuşabilmek için birçok sağlık harcaması da yapmaktadır.

İş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde hak sahipleri de gelir kaybına uğramaktadır. Bu nedenle, sigortalının ölümü halinde Sosyal Güvenlik Kurumu hak sahiplerine de çeşitli yardımlarda bulunmaktadır. Ancak, iş kazasına uğrayan sigortalının ve hak sahiplerinin tüm bu yardımlardan faydalanabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu›nun kazadan haberdar olması gerekmektedir.

Hizmet akdiyle çalışan sigortalının iş kazası geçirmesi halinde işverenin yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bu iş kazasını bildirmesi gerekmektedir. Aksi halde Kurum iş kazasından haberdar olamamakta ve gerekli incelemeleri ve işlemleri yapamamaktadır.

İşveren iş kazasını Kuruma yasal süresi içinde bildirmekle yükümlüdür. Ancak, iş kazasına uğrayan sigortalıya da görev düşmektedir. Zira işveren, sigortalının iş kazasına uğradığından haberdar olmayabilir. Bu nedenle iş kazasına uğrayan sigortalının gecikmeksizin iş kazası olayını işverenine bildirmesi gerekmektedir. Bu durumda da işverenin iş kazasını öğrendiğinde yasal süresi içinde Kuruma iş kazasını bildirmesi gerekmektedir.

Bu doğrultuda, Kurumun olay hakkında bir inceleme yapabilmesi için iş kazasının Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Zira, işveren iş kazasını Kurma yasal süresi içinde bildirmediğinde, Kurumun iş kazası olayından haberdar olduğu tarihe kadar sigortalıya verdiği geçici iş göremezlik ödeneğinden sorumlu olmaktadır. Ayrıca, işçinin Kuruma bildirilmemiş olması ya da Kurumca resen işçinin çalıştığının tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazaları nedeni ile Kurumca işçiye ya da hak sahiplerine yapılmış yardımlardan da kusuru olmasa dahi işveren sorumlu olmaktadır. Bunun yanında, iş kazasını süresinde bildirmeyen işverenlere idari para cezası da uygulanmaktadır. Bu sebeplerle iş kazalarını süresi içinde Kuruma bildirilmesi birçok açıdan büyük önem taşımaktadır.

2. İŞ KAZASI

Mevzuatımızda iş kazası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin 1-g bendinde düzenlenmiştir. Bu bağlamda gerek 6331 sayılı İSGK›de gerek 5510 sayılı SSGSSK'de iş kazasının ne şekilde düzenlendiğini ele almak isabetli olacaktır.

6331 sayılı İSGK›nin 3. maddesinin 1-g bendine göre iş kazası, *"...işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı..."* şeklinde tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere 6331 sayılı İSGK›nin 3. maddesinin 1-g bendinde bir iş kazası tanımı yapılmıştır. Ancak, 5510 sayılı SSGSSK'nin 13. maddesinde bir iş kazası tanımı yapılmamıştır. Kanun koyucu tek tek iş kazası olan halleri saymıştır. Bu şekilde 5510 sayılı SSG SSK'de sayma yöntemi kullanılmıştır.

5510 sayılı SSGSSK'nin 13. maddesine göre:

"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 Kanunun 4. maddesinin 1. 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 gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar" iş kazası olarak düzenlenmiştir.

Mevzuatımızda iş kazası 6331 sayılı İSGK'de ve 5510 sayılı SSGSSK'de düzenlenmiş olmakla birlikte doktrinde bir iş kazası tanımı yapmıştır. Buna göregenel olarak iş kazası, işverenin otoritesi altında bulunan işçinin aniden ve dıştan gelen bir etken ile meydana gelen olay sonucu bedenen ve ruhen arızaya uğraması halidir (Demiral, 2017, ss. 20-21). Ayrıca, iş kazalara ölümlere ve yaralanmalara yol açmakla birlikte, makine ve teçhizatın zarara uğraması-

na ve üretimin bir süre aksamasına da neden olmaktadır (Narter, 2017, ss. 10-12). Ancak, yaşanan olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için, bu olayın ani ve zarar verici mahiyette olması gerekir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, ss. 394-395).Bu nedenle iş kazası, yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlar doğuran kötü olaylardır(Sümer, 2019, s. 95;Şakar, 2017, s. 197).

3. İŞ KAZASI BİLDİRİMİ

İş kazaları birçok vahim sonucun doğmasına neden olan vakalardır (Güzel vd., 2018, ss. 394-395; Kaynak, 2018, s. 586). Zira, yaşanan iş kazaları çoğu zaman yaralanmalara ya da ölümlere sebep olmaktadır. Bunun için iş kazalarının önlenmesine yönelik gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir (Sümer, 2019, s. 188). Ayrıca, iş kazaları iş gücünün azalmasına da neden olmaktadır (Karakaş, 2019,s. 445). Bunun yanında iş kazaları ile iş kazasına uğrayan sigortalılar mağdur olmakla birlikle, sigortalının hak sahipleri de birçok mağduriyet yaşamaktadır (Narter, 2017, s. 10). Bu nedenlerle, iş kazasının tespiti halinde iş kazasının meydana gelmesinde ihmali olanların hukuki sorumluluğuna gidilmektedir (Bulut ve Orhan, 2017, ss. 53-54).

Bu doğrultuda, gerekli denetimlerin yapılabilmesi ve muhtemel iş kazalarının önlenmesi adına işverenlerin iş kazalarına yönelik bildirimleri yapması oldukça önemlidir (Süzek, 2017, ss. 894-895; Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 357-358). Zira, işverenlerin iş kazası olaylarına yönelik bildirimleri yapmaması halinde iş kazasının nasıl olduğu ve kazanın neden yaşandığı konuları çoğu zaman açıklığa kavuşamamaktadır (Demiral, 2017, ss. 49-51). Ayrıca, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin bir kusurunun bulunup bulunmadığı, işverenin kusuru varsa işverenin kusur oranının tespit edilmesi ve bununla bağlantılı olarak iş kazasının önlenmesi adına işverenin gerekli önlemleri alıp almadığının belirlenmesi açısından iş kazasının bildirilmesi oldukça önemlidir (Sümer, 2019, ss. 187-188; Kılkış, 2013, s. 29).

Yargıtay iş kazasının yaşanmasında işverenin kusur oranının tespit edilebilmesi ya da işverene kusurunun bulunup bulunmadığının belirlenmesi açısından iş kazasının Kuruma bildirilmesi gerektiğini kabul etmiştir (Y.21. HD, T.10.04.2017, 115/2948, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası). Bunun yanında, sosyal güvenlik yardımlarının başlayabilmesi açısından da işverenin iş kazası

bildiriminde bulunması gerekmektedir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016, s. 338). İlaveten sigortalının Genel Sağlık Sigortasından faydalanabilmesi için iş kazasının süresinde bildirilmesi büyük fayda sağlamaktadır.

İşverenlerin iş kazasını gerekli mercilere süresinde bildirmemesi gerekli incelemelerin ve denetimlerin yapılamamasına neden olmaktadır (Cemal Ruhi ve Ruhi: 2019, ss. 39-40). Bu nedenle, iş kazasını süresinde bildirmeyen ve daha sonra bildiren işveren, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işverenin bildirim tarihine kadar sigortalıya ödediği geçici iş göremezlik ödeneğinden sorumlu olmaktadır (Şakar, 2017, s. 94). Zira, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü kapsamında bu bildirileri süresinde yapması gerekmektedir (Balcı, 2018, ss. 289-290; Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 364-365).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. maddesinde işverene iş kazasını bildirme ve gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre, işverenin iş kazası bildirimlerini yaparken, ayrıca kazaya uğrayan sigortalının ilk sağlık hizmetlerini almasını, hemen ilk tedavinin yapılmasını sağlama, kazayı rapor altına alma, şahitlerin ifadesine başvurma ve olayı aydınlatmak üzere gerekli tetkikleri yapma yükümlülüğü bulunmaktadır (Alper, 2015, s. 235).

Doktrine göre, iş kazası sonucu ölüm ya da yaralanmalar olmasa dahi yeni iş kazalarının yaşanmaması ve kazaların sebeplerinin ve sonuçlarının doğru analiz edilmesi açısından işverenin iş kazası bildirimi yapması, kazayı rapor altına alması, ve olay hakkında detaylı bir inceleme yapması gerekmektedir (Sümer, 2019, s. 188).

Mevzuatımızda, iş kazasını bildirme yükümlülüğü ve iş kazasının bildirilmemesinden kaynaklanan sorumluluk durumu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde, ayrıca bu Kanun'un EK 5. maddesinde düzenlenmiştir. Bildirime ilişkin usul ise, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 35. maddesinde ele alınıştır. Bunun yanında, 6331 sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte iş kazasının bildirilmesi İSGK'nın 14. maddesindede düzenlenmiştir

Bu doğrultuda, iş kazasının hangi süre içinde, hangi mercilere nasıl bildirilmesi gerektiği, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazası olarak bildirilen vakalarla ilgili neleri incelediği ve Kurum'un nasıl bir yol izlediği, iş kazasının

süresinde bildirilmemesi veya süresinde bildirilse dahi bu bildirimin yersiz olması durumunda işverenin sorumluluğu ve işverenin iş kazasını bildirmemesinin ne gibi sonuçlar doğurduğunu ele almak isabetli olacaktır.

4. İŞ KAZASI BİLDİRİM SÜRESİ

5510 sayılı SSGSSK'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte, bu Kanunun 13/2-a bendi, yürürlükten kalkan Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 27. maddesinin yerine geçmiştir. Böylece, SSK'da "iki iş günü" olan bildirim süresi 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte, "üç iş günü" olmuştur. Aynı şekilde, 6331 sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte 4857 sayılı İşK.'nın mülga 77. maddesinde «iki iş günü» olarak düzenlenen bildirim süresi İSGK'nın 14. maddesinde "üç iş günü" olarak düzenlenmiştir. Bu hükme göre, İSGKnın kapsamına giren işler ve işyerleri açısından işverenlerin iş kazası olayından sonraki "üç iş günü" içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na iş kazasını bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.

Bu doğrultuda, işverenlerin kazadan sonraki üç iş günü içinde Kuruma iş kazasını bildirmesi gerekmektedir. Bu bildirimde bulunmayan işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, işverenlerin Kurum dışında kolluk kuvvetlerine de iş kazasını bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde "kolluk kuvvetleri" ifadesi geçmektedir. Kanun hükmünde yer alan "kolluk kuvvetleri" ibaresi jandarma ve polis birimlerini kapsamaktadır. Bu bağlamda, kazanın olduğu yer mahalline göre bu kolluk kuvvetlerinden hangisi yetkili ise kazanın o kolluk kuvvetinin karakoluna bildirilmesi gerekmektedir (SSGSSK m. 13/2-a).

Bu çerçevede, işverenin çalıştırdığı sigortalının iş kazasına uğraması halinde, işverenin iş kazasını o yerin yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kurum'a da en geç kazadan sonraki "üç iş günü" içinde bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüğün temelinde işverenin işçiyi gözetme borcu yatmaktadır (Güneren, 2018, s. 611; Kurt, 2015, ss. 44-45).

İşçiyi gözetme borcu kapsamında, işverenin iş kazası geçiren işçisi ile ilgili gerekli makamlara bu iş kazasını süresi içinde bildirmesi gerekmektedir (Alper, 2015: 235; Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 365-366). Ayrıca, ileride muhtemel iş kazalarına yönelik gerekli tedbirlerin alınması açısından da işverenin bu bildirimleri yapması son derece önemlidir. Zira, işyerlerinde iş sağ-

lığı ve güvenliği bakımından olumsuz sonuçlar doğurabilecek çok sayıda tehlikeli durum bulunmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2019, s. 120). Özellikle, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle işyerlerinde işçileri olumsuz etkileyecek tehlikeler oldukça artmıştır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2014, s. 12). Bu nedenle bu tehlikelerin belirlenmesi ve sonrasında analiz edilmesi gerekmektedir.

Bu açıklamalar çerçevesinde, hizmet akdiyle çalışan sigortalıların iş kazası hallerini, sigortalıyı çalıştıran işveren bildirmekle yükümlüdür (2016-21 sayılı SGK Genelgesi).

Buna göre, 4/1-a kapsamında sigortalı sayılanlar ile 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesi kapsamında olan sigortalıların iş kazası geçirmesi durumunda, işverenin iş kazasını kazanın olduğu yerde bulunan kolluk kuvvetlerine derhal, Kurum'a da kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirmesi gerekmektedir (SSGSSK m. 13/2-a; SSIY 38/4).

4/1-a ve 5. madde kapsamında sigortalı olanların işverenin kontrolü dışında bir yerde iş kazası geçirmesi halinde, işverenin iş kazası olduğu iddia edilen olayı öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde bildirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla sigortalı, işverenin otoritesi altında değilken iş kazası geçirirse işverenin süresi kazayı öğrendikten sonra başlamaktadır (Şakar, 2017, s. 199; Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 405-406).

Bu doğrultuda, sigortalı işyerinin bulunduğu ilde değil de, iş nedeniyle il dışındayken iş kazası geçirmiş ise, bildiririm süresi işverenin iş kazasını öğrendiği tarihten itibaren başlamaktadır (Kaynak, 2018, s. 588; Elma, 2019, s. 200). Örneğin, sigortalı il dışına iş ile ilgili olarak gönderilmiş ve sigortalı trafik kazası geçirmişse bildirim süresi işverenin öğrenmesiyle başlamaktadır (Alper, 2015, s. 234). Ancak, işverenin kazayı geç öğrendiği iddiasını ispatlama yükümlülüğü bulunmaktadır (Aslanköylü, 2017, s. 85). Buna ek olarak, işverenin bildirim süresi içinde bildirimde bulunmaması halinde bildirim tarihine kadar Kurum tarafından sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilmektedir (5510 sayılı SSGSSK m. 21/2).

4/1-a sigortalıları ile Kanun'un 5. maddesine tabi sigortalıların kara, deniz, hava ulaştırma araçlarında çalışan veya iş dolayısıyla kara, deniz, hava araçlarında bulunmakta olan çalışanların iş kazası geçirmesi halinde bildirim süresi araç Türkiye'ye döndüğü günden sonraki ilk iş gününden itibaren başlamakta-

dır. Bu bağlamda, deniz araçlarının ilk Türk limanına ulaştığı, hava araçlarının ilk Türk hava alanına indiği, kara araçlarının Türkiye'ye sınır kapısından giriş yaptığı ilk gün esas alınmaktadır (Karakaş, 2019, ss. 452-454).

5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin g bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmesi durumunda işverenin, ülkemiz ile sosyal güvenlik anlaşması bulunmayan yer kolluk kuvvetlerine derhal, Kurum'a da kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirmesi gerekir.

İşveren bu şekilde iş kazası bildiriminde bulunmakla birlikte, işçiler de iş kazası bildiriminde bulunabilmektedir (Akel, 2019, ss. 126-127). Ancak, işçilerin iş kazasını işverene ve Kuruma ayrı ayrı bildirmeleri yönünde bir yükümlülükleri bulunmamaktadır. İşçinin sadece işverene ya da Kuruma iş kazasını bildirmesi yeterlidir. Ayrıca, işçi Kuruma ya da işverene iş kazasını bildirmediği takdirde, işçiye herhangi bir yaptırım uygulanmamaktadır (Elma, 2019, s. 201; Kaynak, 2018, s. 588).

4/1-a kapsamında sigortalılar için işverenin iş kazası bildiriminde bulunması gerekmektedir. Ancak, 4/1-b kapsamında olan sigortalılar bir işverene bağımlı çalışmadıkları için bu sigortalıların iş kazasını Kuruma kendilerinin bildirmesi gerekmektedir (2016-21 sayılı SGK Genelgesi).

Bu doğrultuda, 4/1-b kapsamında olan sigortalıların iş kazası geçirmesi halinde bir ay içinde bildirimde bulunmalarını engelleyen durum ortadan kalktığı tarihten itibaren üç iş günü içinde kazaya uğrayan çalışanın kendisinin bildirimde bulunması gerekmektedir (Şakar, 2017, s. 200).

SSIY m. 35/3 uyarınca 4/1-b kapsamındaki sigortalıların iş kazasını bildirmelerine engel teşkil eden rahatsızlıklarını veya bu bildirimi engelleyen olayı belgelemeleri gerekmektedir. Bu belgeler ekseriyetle, hekim raporu ya da sigortalının mücbir sebebe maruz kaldığını gösteren belgelerdir (Kaynak, 2018, s. 590).

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalıların iş kazasına uğraması halinde sigortalının kendisi ya da işverenin kolluk kuvvetlerine derhal, işverenin ise kazadan sonraki üç iş günü içinde Kuruma bildirmesi gerekmektedir (2016-21 sayılı SGK Genelgesi)

4/c sigortalıları 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin kapsamı dışında bırakılmıştır. 5510 sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı dönemde 4/c kapsamında olan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde 5754 sayılı Kanun gereği işverenin iş kazasını ilgili mercilere bildirme yükümlülüğü bulunmaktaydı.

5510 sayılı Kanun'un 5754 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırması üzerine 4/c kapsamında olan sigortalıların iş kazası geçirmesi halinde 4/c sigortalılarının iş kazası sigortasından yararlanma imkanları ortadan kalkmıştır.

İş kazasını bildirme yükümlülüğü sadece işveren ve sigortalı ile sınırlı tutulmuş bir yükümlülük değildir (Karakaş, 2019, ss. 452-453; Kaynak, 2018, s. 589). Zira, sağlık sunucularının da iş kazalarını bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

6331 sayılı İSGK'nın 14. maddesine göre, "Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, sağlık hizmetleri sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir" hükmü yer almaktadır.

Bu doğrultuda, 6331 sayılı İSGK'nın 14. maddesi uyarınca sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını kendilerine ulaştığı tarihten itibaren "on gün" içinde Kuruma bildirme yükümlülüğü altında bulunmaktadır. Aynı şekilde, bu süre içinde bildirimde bulunmayan sağlık birimleri hakkında da idari para cezası uygulanmaktadır.

6331 sayılı İSGK'nın"idari para cezalarının uygulanması" başlıklı 26. maddesinin 2. fıkrasında süresi içinde iş kazası bildirimde bulunmayan işverenler ve sağlık hizmet sunucuları hakkında idari para cezasının uygulanacağı hükme bağlanmıştır. İSGK'nin 26. maddesi 6645 sayılı Kanuun yürürlüğe girmesi üzerine 23.1.2015 tarihinden itibaren yapılan değişiklik ile birlikte bu şekilde uygulanmaktadır.

5. İŞ KAZASI BİLDİRİMİNİN ŞEKLİ

İş kazasının bildirilmesi 4/1-a sigortalıları için işveren tarafından, 4/1-b sigortalılarında ise sigortalının kendisi tarafından yapılmaktadır(Aslanköylü, 2017, ss. 85-86).Ayrıca, iş kazası bildiriminin "iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi" ile elektronik ortamda yapılması gerekmektedir (Elma, 2019, ss. 207-208;Kurt, 2012, ss. 133-134; Tuncay ve Ekmekçi, 2019, s.365). Zira, 2016-21 sayılı SGK Genelgesi iş kazası bildiriminin elektronik ortamda yapılması gerektiğini düzenlemiştir (2016-21 sayılı SGK Genelgesi).

Bu doğrultuda, işverenin e-Bildirim programını kullanarak elektronik ortamda iş kazasını Kuruma bildirmesi gerekmektedir (Akel, 2019, s. 123). İşverenler Elektronik İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formuna www.sgk.gov.tr adresinden ulaşabilmektedir (2016-21 sayılı SGK Genelgesi).

2016-21 sayılı SGK Genelgesi iş kazasının elektronik ortamda Kuruma bildirilmesi gerektiğini düzenlemekle birlikte bu duruma bazı istisnalar da getirmiştir. Buna göre, bilgi işlem altyapısında bir arıza olması ya da elektronik erişimin sağlanamaması, e-Bildirge şifresinin alınmasında sorun yaşanması gibi nedenlerle, bildirimin elektronik ortamda yapılamaması halinde bildirimi yapacak olan işveren veya sigortalının www.sgk.gov.tr adresinden alacakları İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu ile kağıt ortamında ya da bu bilgilerin yer aldığı dilekçe ile yasal süresi içinde Kuruma yapacakları bildirimin geçerli sayılacağı düzenlenmiştir (2016-21 sayılı SGK Genelgesi).Ancak bu bildirimin geçerli olabilmesi için, bildirimin Kurumun belirlediği kriterlere uygun şekilde yapılması gerekmektedir (Karakaş, 2019, s. 453; Elma, 2019, ss. 208-209).

Bu kapsamda dilekçe ile yapılan bildirimlerin bazı unsurları taşıması gerekmektedir. Buna göre dilekçede sigortalının; T.C. kimlik numarasının, sigorta sicil numarasının, adı ve soyadının, sigortalının doğum tarihinin, işyerinde yaptığı işin, işyerinde çalışmaya başladığı tarihin, iş kazasının vuku bulduğu yerin, tarihinin, saatinin, oluş şeklinin, tanıkların ad ve soyadlarının, işyerinin adresinin ve işverenin adı, soyadı, unvanı, ikametgâh bilgileri, şirket merkezi bilgileri ile imzalarının bulunması gerekmektedir. Dilekçede bu bilgiler bulunmakla birlikte iş kazasını inceleyecek ilgili ünite gerekli durumlarda istatistik kayıtları ve iş kazasının tespiti açısından gerekli gördüğü diğer bilgileri yazı yazarak işverenden talep edebilmektedir (2016-21 sayılı SGK Genelgesi).

Adi posta ya da kargo ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta ile yapılan bildirimlerde ise postaya veriliş tarihi esas alınmaktadır. Bildirim için tanınan sürede resmi tatiller dikkate alınmamaktadır (Akel, 2019, ss. 124-125).

Usulüne uygun yapılmamış iş kazası bildirimleri geçersiz kabul edilmekle birlikte, bildirgenin hazırlanmasında önemsiz kabul edilecek bir hataya düşülmesi halinde, yapılan bildirim tümden geçersiz olamamaktadır. Ancak bildirim yapılırken, iş kazasına uğrayan sigortalının ve/veya işverenin kimliği, kazanın meydana geldiği yer, kazanın tarihi, kazanın niteliği gibi ana unsurlarda eksiklik ya da hata olması halinde bildirge geçersiz kabul edilmektedir (Aslanköylü, 2017, s. 87, Kurt, 2012, ss. 135-136).

6331 sayılı İSGK'nın "idari para cezaları ve uygulanması" başlıklı 26. maddesi 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanun'la değiştirilen ve 23.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren ikinci fıkrasında, süresi içinde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler ve sağlık hizmet sunucuları hakkında SGK tarafından doğrudan işyerinde çalışan sigortalı sayısına ve işyerinin tehlike sınıfına göre üçüncü fıkrada düzenlenen idari para cezasının uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu durumda, 5510 sayılı SSGSSK'nın 102. maddesi ile öngörülen idari para cezası uygulanmayacaktır. Ancak, uygulanacak idari para cezasının tebliği, itiraz ve tahsili bakımından 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesi uygulanmaktadır. Buna göre, iş kazalarında uygulanacak idari para cezaları olaya göre farklılık arz etmektedir. Ayrıca, idari para cezası kişi başına hesaplanmaktadır.

Kanaatimizce, bildirimin mutlaka elektronik ortamda yapılmaması ve kağıt ortamında da yapılabilmesi oldukça isabetlidir. Zira, elektronik alt yapının tam olarak bulunmadığı bir ortamda iş kazası vakasının yaşanması halinde bildirimin kağıt ortamında yapılması mümkün olacaktır (Elma, 2019, ss. 207-208). Bu durumda bildirimler işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine/Sosyal Güvenlik Merkezlerine yapılmaktadır. Ancak, Kurum'un başka bir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine yapılmış bildirimler de aynı sonucu doğurmaktadır. Bu şekilde bir bildirim yapılmışsa kayıt ve tarih atılarak işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine/Sosyal Güvenlik Merkezlerine iş kazası bildirisi gönderilmektedir (Karakaş, 2019, ss. 453-455). Ancak, iş kazası bildiriminin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan başka bir yere yapılması mümkün değildir. Zira, 01.01.2013 tarihinden itibaren iş kazalarının bildirilmesinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin gerekliliği ortadan kalkmıştır. Dolayısıyla, iş kazası bildirimin SGK'ye yapılması gerekmektedir. Bu şekilde iş kazası bildirimlerinin sadece SGK'ye yapılması, iş kazası bildirimlerini mükerrer şekilde yapılması ihtimalini ortadan kalkmıştır (Kurt, 2015, s. s.215; Güner, 2015, s.232).

6. İŞ KAZASI BİLDİRİM SÜRESİNİN HESAPLANMASI

5510 sayılı SSGSSK'nin 13. maddesine göre iş kazasının "üç iş günü" içinde bildirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, üç günlük bildirim süresine hafta sonu (cumartesi, pazar), ulusal bayram ve genel tatil günleri dahil edil-

memektedir. Bu günlerden sonra gelen günden itibaren üç günlük süre işlemeye devam etmektedir (Kaynak, 2018, s. 590). Örneğin, pazartesi günü iş kazası geçiren sigortalıya ilişkin iş kazası bildiriminin en geç perşembe günü içinde yapılması gerekmektedir. Lakin, Çarşamba günü iş kazası geçiren sigortalının iş kazası bildiriminin en geç pazartesi günü yapılması gerekmektedir (Şakar, 2017, s. 199). Zira, Perşembe ve Cuma gününden sonra hafta sonu gelmektedir ve hafta sonu günleri iş günü olarak kabul edilmemektedir (2016-21 sayılı SGK Genelgesi).

İş kazası bildiriminde mücbir sebeple karşılaşması halinde, mücbir sebep belgelenmek suretiyle mücbir sebep ortadan kalktıktan sonra iş kazası bildiriminin yapılması gerekmektedir (Oğuz, 2019,s. 406).

Bu kapsamda, bir işverene bağımlı çalışan sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, bildirimde bulunacak işverenin mücbir sebeple karşılaşması durumunda, işverenin mücbir sebep ortadan kalktıktan sonra mücbir sebebi belgeleyerek üç iş günü içinde bildirimde bulunması gerekmektedir. Aynı şekilde, bir işverene bağımlı çalışmayıp kendi adına ve hesabına çalışan sigortalıların da mücbir sebep ortadan kalktıktan sonra mücbir sebebi belgeleyerek üç iş günü içinde iş kazası bildiriminde bulunması gerekmektedir (Karakaş, 2019, ss. 453-454).

Bu doğrultuda, sigortalının iş kazasına uğradığını işveren kaza günü değil de daha sonra bir gün öğrenmişse bildirim süresi işverenin öğrendiği gün başlamaktadır. Örneğin, 03.01.2019 tarihinde sigortalı iş ile ilgili yolculuk yaparken trafik kazası geçirmiş ve işveren de bu kazayı 10.01.2019 tarihinde öğrenmişse işverenin bildirim süresi 10.01.2019 tarihinde başlayıp, 12.01.2019 tarihinde bitmektedir (Elma, 2019, ss. 206-207). Ancak, iş kazası olduğu iddia edilen vakanın Kuruma bildirilmesi doğrudan bu vakanın iş kazası olduğu anlamına gelmemektedir. Bu vakanın iş kazası olarak kabul edilmesi için iş kazası olduğu iddia edilen olayın Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu aşamada Kurum tarafından bir inceleme yapılmaktadır (Alper, 2015, ss. 235; Tuncay ve Ekmekçi, 2019, s. 806).

7.İŞ KAZASI BİLDİRİMİNİN KURUM TARAFINDAN İNCELENMESİ VE SORUŞTURULMASI

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin üçüncü fıkrasında, iş kazasının soruşturulması hakkında usul ve esaslarla hukuki sorumluluğa ilişkin hükümler yer almaktadır. Kanun hükmüne göre Kurum inceleme yapmak üzere, gerekli durumlarda denetim ve kontrol için görevlendirilmiş memurlar veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapabilmektedir (SSİYm.37).

Bu doğrultuda, bildirilen olayın iş kazası olarak kabul edilip edilemeyeceği hususunda Kurumun inceleme yapma yetkisi bulunmaktadır (Şakar, 2017, s. 200). Ancak şu husus da belirtilmelidir ki, Kurumun mutlaka soruşturma yapma mecburiyeti bulunmamaktadır. Zira Kurumdaki ünitenin, işverenin düzenlediği iş kazası bildirgesi, ek belgeler ve kamu makamlarının düzenlemiş olduğu belge ve tutanaklardan olay hakkında gerekli bilgileri elde etmesi mümkün bulunmaktadır (Güzel vd., 2018, ss. 377-378).

Bu durumda başka bir denetime ya da soruşturmaya gitmeden Kurum olayı iş kazası olarak kabul edip etmeyeceğine yönelik bir karar verebilmektedir (Günay, 2019, s. 851; Şakar, 2017, s. 200). Bir başka ifadeyle, Kurumun iş kazası bildirgesi ve ilgili diğer belgelerden hareketle bir sonuca varması mümkün bulunmaktadır (Alper, 2015, s. 235).

Türkiye; Avusturya, Kanada, Hindistan gibi ülkelerle birlikte iş kazalarının en çok yaşandığı ülkeler arasında yer almaktadır (Narter, 2017, s. 7). Bu nedenle Kurumun iş kazası olduğu iddia edilen her vakayı soruşturması olanaklı bir durum olarak gözükmemektedir. Lakin, Kurumun bazı vakaları soruşturması gerekebilmektedir.

Kurumdaki ünitenin karar veremediği şüpheli durumlarla ya da ölümle sonuçlanmış olaylarla Kurum genellikle bir soruşturma yapmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 405-407). Bu gibi durumlarda Kurum olayı aydınlatmak üzere denetim ve kontrolle görevlendirdiği memurlarını ya da Bakanlık iş müfettişlerini göndermektedir. Aksi halde kurum bu tür vakaları soruşturmadığında Kurumun büyük bir mali yük ile karşılaşması mümkün bulunmaktadır. Bu nedenle, böyle bir mali külfetle karşılaşmamak adına Kurumun genellikle olayı soruşturması daha isabetli olabilmektedir (Şakar, 2017, s. 200).

İş kazası soruşturmaları; iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağının yanında Kurum, sigortalılık durumu, işyerinde sigortalının çalıştığı birimin iş kazasına sebep olup olmayacağı, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusurlu hallerinin olup olmadığı hakkında da karar verilebilmek için araştırma yapabilmektedir (Şakar, 2017, ss. 200-201). Bu nedenle, iş kazasının soruşturulması sürecinde olayla ilgisi olabilecek kişilerden ifade alınması, kayıt ve belgelerde incelemelerin yapılması ve gerekli soruşturma ve araştırmaların yapılması mümkün bulunmaktadır (Elma, 2019, ss. 209-210). Bu bağlamda, Kurumun inceleme sırasında iş kazası olarak kabul ettiği durumlar;

a.) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada başına gelen olaylar.

b.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte ol*duğu iş nedeniyle,*

c.) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda iş kazasına maruz kalınması,

d.) 4/a (SSK) kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda karşılaştığı iş kazaları,

e.) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen yada ruhen özre uğratan olayları Kurum iş kazası kapsamında değerlendirmektedir.

Kurum olayın iş kazası olduğu kanısına varırsa kusur oranlarını tespit etmek üzere incelemeler yapmaktadır (2016-21 sayılı SGK Genelgesi).

Yapılan inceleme sonucunda Bakanlık iş müfettişlerince düzenlenen rapor ve tutanaklarında gerekli bilgilerin bulunması durumunda ya da iş mahkemesinin vermiş olduğu bir yargı kararının varlığı halinde Kurum ünitelerinden tekrar bir inceleme yapılmasının talep edilmesi söz konusu değildir. Ayrıca, Kurumca yapılan ödemelerin yersiz ve fazla olmadığı anlaşılırsa ilgililere rücu edilmesi söz konusu değildir (Alper, 2015, s. 235).

8. İŞ KAZASI BİLDİRİMİNİN GERÇEĞE AYKIRI VE YERSİZ YAPILMASI

İş kazasının Kuruma bildirilmesi üzerine Kurum bir inceleme yapma kararı verebilir (Balcı, 2018,s. 851; Tuncay ve Ekmekçi, 2019, s. 406). Buna göre Kurum, kendisine yapılan iş kazası bildirimin gerçeği yansıtmadığı ve bildirimin yersiz olduğu yönünde karar alabilmektedir (Şakar, 2017, s. 200; Alper, 2015, s. 236). Bunun dışında Kurumun, daha sonra yaptığı incelemeler sonucunda da olayın iş kazası olmadığını tespit etmesi mümkündür (Aslanköylü, 2017, ss. 85-87). Bu durumda Kurum bildirilen olay nedeniyle yaptığı yersiz ödemeleri, ödemeyi yaptığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunan kimselerden, 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesi uyarınca tahsil edebilmektedir.

Kurumun olayı iş kazası olarak değerlendirmemesi durumunda, sigortalı ve sigortalının ölümü halinde hak sahipleri, yetkili iş mahkemesinde Kurum kararına itiraz ederek iş kazasının tespitini isteyebilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, s. 366; Balcı, 2018, ss. 98-99). Zira, burada sigortalı ve hak sahibinin hukuki yararı bulunmaktadır (Güneren, 2018, s. 300).

Bu doğrultuda, hizmet akdi ile çalışan sigortalı veya hak sahipleri işveren ve SGK aleyhine olayın iş kazası olduğunun tespiti için iş mahkemesinde tespit davası açabilmektedir (Oğuz, 2019, s. 407). Aynı şekilde sigortalı bağımsız çalışıyorsa, bağımsız çalışan sigortalı veya hak sahipleri de SGK aleyhine iş kazasının tespiti için iş mahkemesinde dava açabilmektedir (Demiral, 2017, ss. 271-272; Güneren, 2018, ss. 545-546).

İş kazası olarak iddia edilen olayın iş kazası olmadığı ve Kurumun ilgililere yersiz ödeme yaptığının tespiti üzerine, ilgililerin Kurumdan alacağının bulunması halinde, ilgililerin alacağından Kurumun yaptığı yersiz ödemeler mahsup edilmektedir. Ayrıca, ilgililere aylık ve gelir bağlanması durumunda bu gelir ve aylıkların 1/4›ünü geçmemek üzere gelir ve aylıklardan yapılan yersiz ödemelerin kesintisi yapılmaktadır (5510 sayılı SSGSSK m. 96).

Bu açıklamalardan hareketle, yersiz yapılan bir bildirimin olması halinde, Kurum bağladığı geliri sonlandırmaktadır ve yapılan yersiz ödemeleri tahsil etmektedir. Bu bağlamda, kişiye iş kazası veya meslek hastalığı dışında Kurumca bağlanan bir gelirin olması halinde, yersiz ödeme bu gelir veya aylıktan mahsup edilmektedir.

9. GERÇEĞE AYKIRI VE YERSİZ BİLDİRİMDE BULUNAN İLGİLİLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Sorumluluğun oluşması için soruşturma sonucunda kaza bildirgesinde yazan olayın gerçeğe aykırı olması veya bildirilen olayın iş kazası olmaması gerekir. Bu nedenle, burada ortaya çıkan sorumluluk haksız fiile dayanan sorumluluktur. Ayrıca, Kanun hükümlerinin yerine getirilmemesi nedeniyle burada oluşan sorumluluk kusur esasına dayanmaktadır (Aslanköylü, 2017, ss. 85-87). Ayrıca şu husus da belirtilmelidir ki, hukukumuzda bazı istisnai durumlar dışında genel olarak kusur sorumluluğu kabul edilmektedir (Reisoğlu, 2013, s. 191). Ancak, kusurun varlığı tek başına sorumluluk için yeterli değildir (Eren, 2014, s. 41). Sorumluluğun oluşabilmesi için bu fiil nedeniyle bir zararın ortaya çıkması gerekmektedir (Narter, 2017, s. 273). İlaveten, kusur ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir (Aslanköylü, 2017, s. 87).

Yargıtay da sorumluluğun oluşması için fiil ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerektiğini kabul etmiştir (Y.HGK, 20.03.2013 T, 21-1121/386, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası). Ayrıca, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 4. fıkrasında yer alan, "....Kurumca bu olay için yapılmış yersiz bulunan ödemeler" ibaresinden sorumluluk için illiyet bağının bulunması gerektiği anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle, Kurumca yapılan ödemelerin gerçeğe aykırı bildirimden dolayı yapılmış olması illiyet bağının kurulması anlamına gelmektedir.

Bu doğrultuda, Kurumun yaptığı yersiz ödemelerden dolayı rücu hakkı bulunmaktadır (Alp, 2018, ss. 115-116). Kurumun rücu hakkının hukuksal temelinin ne olduğu öğretide ve yargı kararlarında tartışma konusu olmuştur. Bu konuda bir görüş birliği bulunmamaktadır (Kurt, 2015, ss. 219-220). Doktrinde bir görüşe göre, Kurumun rücu hakkı halefiyet ilkesine dayanmaktadır (Nomer, 2017, s. 230). Diğer bir görüşe göre Kurumun rücu hakkının temelinde, basit rücu hakkı bulunmaktadır. Zira, Kurumun rücu hakkı Kanundan doğan bağımsız bir rücu hakkıdır (Aslanköylü, 2013, ss. 1026-1027). Yargıtay ise, halefiyet ilkesi ve basit rücu hakkı görüşlerinden birini doğrudan uygulamamaktadır. Bu nedenle, Yargıtay karma bir görüş ortaya koymaktadır. Ayrıca, Yargıtay burada Kurumun rücu hakkının kendine özgü olduğunu kabul etmektedir (YİBGK, 01.07.1994T, 3/3, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

10. İŞ KAZASININ KURUMA BİLDİRİLMEMESİ

4/1-a sigortalılarının iş kazasına uğraması durumunda işveren SSGSSK'nın 13. maddesinde öngörülen üç iş günü içinde bildirimde bulunmadığı takdirde, Kurum tarafından bildirim tarihine kadar işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilmektedir. Zira, işveren iş kazasını zamanında bildirmeyerek iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmaktadır. Bu nedenle, Kurum yapmış olduğu ödemeleri işverenden tahsil edebilmektedir (Güzel vd., 2018, ss. 376-377).

Kendi adına ve hesabına çalışan 4/1-b sigortalıları da süresinde Kuruma bildirimde bulunmadığında, geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının Kuruma bildirimde bulunduğu tarihinden itibaren ödenecektir. Dolayısıyla, kendi adına ve hesabına çalışan sigortalı Kuruma iş kazasını bildirmekte geciktiği her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinden mahrum kalmış olmaktadır (Şakar, 2017, s. 200).

Kendi adına ve hesabına çalışan sigortalıların iş kazası nedeniyle bir ay içinde bildirimde bulunmasına engel teşkil eden durum ortadan kalktığı tarihten itibaren üç iş günü içinde bildirimde bulunmaları gerekmektedir (Kaynak, 2018, s. 590).

Uygulamada bazı işverenlerin iş kazalarını Kuruma hiç bildirmemesi nedeniyle birtakım sorunlar yaşanmaktadır. İş kazası bildirimi yapılmadığı için Kurum olaydan haberdar olmamaktadır (Güneren, 2018, ss. 545-546). Bu nedenle, Kurum tarafından olayın iş kazası olup olmadığı yönünde bir değerlendirmenin ve ilgili işlemlerin yapılması olanaksız hale gelmektedir. Ayrıca, bu durum davaların haddinden fazla uzamasına da neden olmaktadır (Balcı, 2018, ss. 88-89).

11.İŞ KAZASININ KURUMA BİLDİRİLMEMESİ VEYA YANLIŞ BİLDİRİLMESİNDEN DOLAYI İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Muhtemel iş kazalarına yönelik gerekli önlemlerin alınabilmesi adına, işverenlerin iş kazası bildirimlerinde bulunması büyük fayda sağlamaktadır (Süzek, 2017, s. 896). İşverenin iş kazası olaylarına yönelik bildirimde bulunması ile iş kazasının nasıl olduğu ve kazanın neden yaşandığı konuları açıklığa kavuşabilmektedir. Ayrıca, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurunun bulunup bulunmadığı ve işverenin gerekli önlemleri alıp almadığının belirlenmesi açısından da iş kazasının bildirilmesi oldukça önemlidir.

Bunun yanında, sosyal güvenlik yardımlarının başlayabilmesi açısından da işverenin iş kazası bildiriminde bulunması gerekmektedir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016, s.338; Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 377-378).

Bu doğrultuda, işverenin kastı veya ağır ihmali sonucu, iş kazasını Kuruma zamanında bildirilmemesi veya yanlış bildirmesi nedeniyle doğan ya da ileride doğması muhtemel Kurum zararlarından işverenin sorumluğu gündeme gelmektedir (Kurt, 2015, s. 200). Ayrıca, işverenin işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma ve gözetme yükümlüğüne uygun hareket etmesi ve işçinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir (Kaynak, 2018, s. 691; Akyiğit, 2021).

İşveren bu yükümlülüklerine aykırı hareket ettiği taktirde işverenin işçiye ve işçinin yakınlarına karşı 6098 sayılı TBK hükümleri uyarınca tazmin yükümlülüğü doğmaktadır. Zira, ortada bir zarar bulunmaktadır ve bu zararın karşılanması gerekmektedir (Narter, 2017, s. 273).

Bu doğrultuda işveren, sigortalının uğradığı iş kazasını Kuruma bildirmediği için, sigortalının işverene karşı tazminat davası açması mümkün bulunmaktadır. Lakin, olay Kuruma bildirilmediği için, olayın iş kazası olup olmadığı Kurum tarafından henüz incelenmemiştir. Bu nedenle, ilk olarak olayın iş kazası olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir (Balcı, 2018, s. 89).

Bu durumda, Kurumun sigortalı ve hak sahiplerine yapacağı ödemeleri işverenin karşılama yükümlülüğü bulunmaktadır (Kaynak, 2018: 691). Ancak, bu durumda Kurum tarafından sigortalı ve hak sahiplerine bağlanan gelirlerin belirlenen maddi zarardan düşülmesi gerekmektedir (Balcı, 2018, s. 99).

Yargıtay kararında inşaatta çalışan bir işçi inşaattan düşmüş ve iş gücü kaybına uğramıştır. Bu sebeple olayı yargı merciinin önüne götürmüştür. Burada iş kazası olduğu iddia edilen olayın Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediğine yönelik şüphe oluşmuştur. İş kazasının tespit edilmesi hususu Kurumun hak alanına girmektedir. Yargıtay, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararlar için açılan tazminat davalarında haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gerektiği görüşünü ortaya koymuştur (Y.21.HD. 31.1.2008 T, 8887/1328, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası). Dolayısıyla, işçinin doğrudan işverene karşı tazminat davası açması mümkün bulunmaktadır. Ancak, bu durumda öncelikli olarak olayın iş kazası olup olmadığı konusunun açıklığa kavuşması gerekmektedir (Balcı, 2018,

ss. 99-100). Bu durumda iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işverenin sorumluluğu Kurumca karşılanmayan miktarla sınırlı olmaktadır. Ancak, işverene iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle maddi veya manevi tazminat davasının açılması için, Kurumun olayı iş kazası olarak tespiti ön şarttır.

İşverenin iş kazasını Kuruma bildirmemesi durumunda, sigortalı ve hak sahipleri Kuruma başvurabilecekleri gibi iş mahkemesine giderek tespit davası da açabilmektedir (Balcı, 2018, ss. 99-100). Ayrıca, iş kazasının bildirilmemesi ya da geç bildirilmesi nedeniyle işçinin manevi tazminat talebinde bulunması da mümkündür. Bu durumda işçi manevi tazminat talebini işverene yöneltmektedir. Ayrıca, işçinin ölümü halinde hak sahiplerinin de manevi tazminat taleplerini işverene yöneltmeleri mümkün bulunmaktadır. Ancak, Kurumun manevi tazminat açısından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır (Baycık, 2013, s. 152).

İş kazası sırasında işverenin sigortalı çalıştırdığının tespit edilmesi halinde işveren Kurumun yapmış olduğu tüm masraflardan ve gelir bağlanmışsa, gelirin bağlandığı tarihteki ilk sermaye değerinden sorumlu olmaktadır ve işverenin bu zararları tazmin etmesi gerekmektedir (Kurt, 2015, ss. 219-220). Dolayısıyla, çalıştırdığı sigortalı iş kazasına uğramış ve işveren bu iş kazasını Kuruma zamanında bildirmemişse işveren bu durumdan sorumlu olmaktadır (Kaynak, 2018, s. 681; Şakar, 2017, ss. 200-201). Ancak, iş kazasının bildirimleri açısından işverenin sorumluluğu sadece bu durumla sınırlı değildir.

Kuruma yapılan bildirim sonucu olayın iş kazası olmadığının anlaşılması halinde kural olarak sorumlu kişi iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini gerçeğe aykırı olarak imza atan kimsedir. Ancak, bildirgeyi imzalayan kimseyi çalıştıran kişi işveren olduğu için bu halde de işverenin sorumluluğu gündeme gelmektedir. Bu bağlamda işveren, görevlendirdiği işveren vekilinin fiilinden dolayı sorumlu olacaktır.

Sorumluluk için kusur aranmakla birlikte, işveren vekilinin kusurundan dolayı iş kazasının bildirilmemesinden işveren sorumlu olmaktadır (Aslanköylü, 2017, s. 87). Bu nedenle, işverence yetkilendirilen kişinin yanlış bildirimi sonucunda yapılan yersiz ödemeden hem işveren hem de işverenin yetkili kıldığı kişi sorumlu tutulmaktadır (Balcı, 2018, s. 421). Aynı şekilde işvere-

nin istihdam ettiği kimsenin Kuruma gerçeğe aykırı bildiriminden de işveren sorumlu olmaktadır. Eğer, işverenin istihdam ettiği kimsenin fiili suç teşkil ediyorsa işverenin bu fiillerden dolayı sorumluluğu olmayacaktır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 375-376). Ancak, işveren istihdam ettiği kişiler için kendi kusurundan dolayı sorumlu olmaya devam etmektedir (Aslankçylü, 2013, s. 771).

12.İŞ KAZASININ BİLDİRİLMEMESİNDEN DOLAYI İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN ŞARTLARI

İşverenin Kurumun yapmış olduğu ödemelerden dolayı sorumlu kabul edilebilmesi için bildirimin gerçeğe aykırı olması ve olayın iş kazası olmadığının anlaşılması koşullarına bağlıdır. Sorumluluğun ortaya çıkması için bu iki koşulun bir arada olması gerekmektedir. Bu iki koşul birlikte değerlendirilmeden bir karar verilirse işveren için ağır bir yaptırım ortaya çıkacağı kabul edilmiş olacaktır. Bu nedenden dolayı olayın iş kazası olup olmadığının tespitinde zorluklar yaşanmaktadır ve iş kazasının tespiti davası açılmak suretiyle iş kazası belirlenmektedir. İşveren tarafından kaza bildirgesi ile yapılan bildirim, kurum ya da yargı mercii tarafından iş kazası olarak kabul edilmeyebilir. Bildirgede maddi olaylara ilişkin gerçeğe aykırı bilgi verilmesi koşuluna dayanarak Kurum tarafından yersiz yapılan ödemelerin istenmesi çok olanaklı bir durum değildir. Kurumca işverene yaptırım uygulanmasında genel işleyiş bakımından daha ziyade işverenin kastı ya da ağır ihmali ile kuruma yanlış bilgi vermesi esas alınmaktadır. Zira, aksi bir durum iş kazası bildirgesini veren işveren için önemli bir risk ortaya çıkacaktır (Güzel vd., 2018, ss. 376-377).

13. KURUMUN OLAYI İŞ KAZASI OLARAK KABUL ETMESİ

Kurum tarafından olayın iş kazası olduğunun tespiti halinde hak sahiplerine çeşitli yardımlar sağlanmaktadır. Buna göre,

a. Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.

b. Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.

c. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.

d. Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.

e. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi. gündeme gelmektedir.

Sigortalının ölümü durumunda hak sahiplerinin olayın iş kazası olduğunun tespitine yönelik açmış olduğu davada Yargıtay işverenin olayı Kuruma yasada öngörülen sürede bildirmesi gerektiği, bildirilen olay bakımından Kurumun gerekli görürse soruşturma yapabileceğini ve varılan sonucun en geç üç ay içinde ilgililere ulaşacağı ilgililerin yetkili mahkemede Kurum kararına itiraz edebileceğini, itiraz halinde Kurum kararı mahkeme kararının kesinleşmesiyle kesin hale geleceğini belirtmiştir. Ayrıca, Kurumun ilgililerin karşılanmayan zarar bakımından açacağı tazminat davalarında öncelikle olayın iş kazası niteliğinde olup olmadığı haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurumca hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir.. (.) (Y21. H.D. 17.10.2005 T. 9344 /9597, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

14. İŞ KAZASI BİLDİRİMİNİN ÖNEMİ

İş kazaları hem işveren hem de çalışan açısından birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. İş kazası sonucu çalışanın vücut bütünlüğü zarar görmekle birlikte, işveren de işgücü kaybı ile karşı karşıya kalmaktadır (Kaynak, 2018, s. 583: Süzek, 2017, ss.894-895). Bu nedenle, işverenin muhtemel iş kazalarına yönelik gerekli önlemleri alması ve iş kazası yaşanması halinde de iş kazalarını bildirmesi oldukça önemlidir (Karakaş, 2019: ss. 452-453; Güner, 2015, ss. 232-233).

İşverenin iş kazası olaylarına yönelik bildirimde bulunması ile iş kazasının nasıl olduğu ve neden iş kazasının yaşandığı konuları açıklığa kavuşabilmektedir. Ayrıca, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurunun bulunup bulunmadığı ve işverenin gerekli önlemleri alıp almadığının belirlenmesi açısından da iş kazasının bildirilmesi oldukça önemlidir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 365-366). Bunun yanında, sosyal güvenlik yardımlarının başlayabilmesi açısından da işverenin iş kazası bildiriminde bulunması gerekmektedir (Şakar, 2017, s. 200; Tiftik ve Adıgüzel, 2016, s. 338). Zira, yaşanan iş kazası sonucu sigortalılar geçici veya sürekli iş göremez hale gelmekle birlikte, çalışanlar hayatını da kaybetmektedir (Kaynak, 2018, s. 583).

Bu sebeplerle iş kazasının gerekli mercilere bildirilmesi birçok açıdan önem arz etmektedir (Karakaş, 2019, ss. 452-453). Özellikle, iş kazasına uğrayan sigortalının ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin maddi yardımlardan faydalanabilmesi için iş kazası olduğu iddia edilen olayın Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi gerekmektedir.

İş kazası bildirimi üzerine Kurum iki şekilde karar verebilir; Bu olayı iş kazası olarak kabul edebilir, diğer bir durum ise iş kazası olarak kabul etmeyebilir. Kurumun olayı iş kazası olarak kabul etmesi durumda hak sahipleri mevzuatta düzenlenen yardımlardan faydalanabilmektedir (Güzel vd., 2018, ss. 418-419). Buna göre, sigortalı iş kazası sonucu geçici veya sürekli iş göremez hale geldiğinde ya da ölümü halinde hak sahiplerine bu yardımlar yapılmaktadır (Narter, 2015, s. 23).

Tedavi boyunca iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Ayrıca, iş kazası nedeniyle en az %10 iş göremez hale gelen sigortalıya bu durum devam ettiği sürece sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, ss. 365-366).

Buna ek olarak, SGK sağlık hizmet sunucuları da iş kazasına uğrayan sigortalıya sağlık yardımında bulunmaktadır (Güzel vd., 2018, ss. 432-433). Ancak, sigortalının iş kazası durumunda SGK tarafından sağlanan sağlık yardımlarından hızlı ve etkin bir şekilde yararlanabilmesi için olayın işveren ya da sigortalının yakınları tarafından en kısa zamanda Kurum'a bildirilmesi gerekmektedir (Kurt, 2015, s. 215). Ayrıca, şu husus da belirtilmelidir ki, işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu ile sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için belirli bir sigortalılık süresini doldurması ve Kuruma priminin bildirilmiş olması da gerekli değildir (Akdeniz, 2014, s. 10). İş kazasına uğrayan sigortalı bu haklardan yararlanabilmektedir. Ancak, Kurumun iş kazası olayından haberdar olması gerekmektedir.

Bu açıklamalara ek olarak, 1800 gün uzun vadeli sigorta kolu primi bildirilmiş en az on yıldır sigortalı çalışan sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle %60 çalışma gücünü kaybetmesi halinde çalışana malullük aylığı bağlanmaktadır (Baycık, 2013, s. 130). Ancak, iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan kişinin başka birinin yardımı muhtaç olacak derecede malul olması halinde sigortalılık süresi aranmayacaktır.

Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi durumunda, hak sahipleri de ölüm geliri almaya hak kazanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi,

2019, ss. 380-381). Hak sahiplerinin ölüm geliri almaya hak kazanması için prim ya da sigortalılık şartı aranmamaktadır.

Sürekli iş göremezlik geliri almakta olan sigortalının ölümü halinde de hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. Bunun yanında, iş kazası sonucu çalışanın ölmesi durumunda hak sahiplerine ölüm aylığının da bağlanması mümkün bulunmaktadır.

Ölüm aylığının bağlanabilmesi için, gerekli olan sigortalılık ve prim gün sayısı gibi şartların sağlaması gerekmektedir. Bu bağlamda sigortalılık ve prim gün sayısı açısından gerekli şartları taşıyan kişi, iş kazası nedeniyle öldüğünde geride kalan hak sahipleri ölüm aylığı almaya hak kazanmaktadır. Ancak, tüm bu durumlar açısından Kurumun iş kazası olayından haberdar olması gerekmektedir.

Bu doğrultuda, iş kazasına uğrayan sigortalının ve sigortalının hak sahiplerinin maddi yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazası olayının Kuruma bildirilmesi oldukça önemlidir (Güzel vd., 2018, ss. 419-420). Zira, iş kazaları gerek ekonomik açıdan gerek iş sağlığı ve güvenliği açısından telafisi zor zararlara yol açmaktadır.

Yaşanan iş kazaları ile birlikte işgücünde de bir daralma yaşanmaktadır. Bunun yanında yaşanan iş kazaları ile üretim hızı ve verimlilik de düşmektedir. Zira iş kazaları sonucunda birçok çalışan yaralanmakta ve çok sayıda çalışan hayatını kaybetmektedir (Narter, 2017, s. 10).

Ülkemiz iş kazalarının yaşanması açısından oldukça kötü bir sicile sahiptir. Bu nedenle, iş kazalarının önlenmesi için gerekli adımların atılması oldukça önemlidir. Bunun bir sonucu olarak, iş kazası yaşandığında hemen ilk sağlık yardımlarının sağlanması ve iş kazasının Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

15. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş yaşamında en çok karşılaşılan sorunların başında iş kazaları gelmektedir. Zira, yaşanan iş kazaları sigortalılarda yaralanmalara hatta ölümlere neden olmaktadır. Bu durumda, sigortalı iş gücü kaybına uğramakla birlikte, hak sahibi olan kimseler de birçok mağduriyet yaşamaktadır. İş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde hak sahipleri ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Aynı şekilde, iş kazası sonucu sürekli iş göremez hale gelen sigortalının da ölmesi halinde hak sahipleri ekonomik açıdan mahva uğramaktadır. Bu nedenle, gerek iş kazasına uğrayan ve iş gücü kaybına uğrayan sigortalının gerek sigortalının ölümü halinde

hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için iş kazasının süresi içinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Aksi halde, Kurum iş kazası olayından haberdar olamamaktadır. Kurum daha sonra iş kazasından haberdar olduğunda ise, sigortalı ve hak sahipleri, iş kazası olayının yaşandığı tarihten Kurumun iş kazasını öğrendiği tarihe kadar geçen sürede bir mağduriyet yaşamaktadır.

Böyle bir olumsuz tablonun oluşmaması adına iş kazasının süresinde bildirilmesi büyük faydalar sağlamaktadır. Bu nedenle, önemine binaen mevzuatımızda gerek 5510 sayılı SSGSSK'da, gerek 6331 sayılı İSGK'da iş kazasının bildirilmesi açısından bir süre sınırlaması getirilmiştir.

Bu doğrultuda, hem 5510 sayılı SSGSSK'da hem de 6331 sayılı İSGK'da hizmet akdiyle çalışanların iş kazasına maruz kalması durumunda işverenin 3 iş günü içinde iş kazası olduğu iddia edilen olayı bildirmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Ancak işverenin iş kazasını bildirme yükümlülüğü, 5510 sayılı SSGSSK ve 6331 sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesi ile getirilmiş değildir. Zira, 5510 sayılı SSGSSK'nın yürürlükte olmadığı dönemde 506 sayılı SSK'da ve 6331 sayılı İSGK'nın yürürlükte olmadığı dönemde ise, 4857 sayılı İşK. bünyesinde düzenlenmişti. Ancak, işverenin iş kazasını bildirme yükümlülüğü açısından bildirim süresi bağlamında 506 sayılı SSK ve 4857 sayılı İşK'da bir bütünlük bulunmamaktaydı. 506 sayılı SSK'da bildirim süresi 3 iş günü iken, 4857 sayılı İşK.'da 2 iş günü idi. Bu durum bazı sorunların yaşanmasına neden olmaktaydı.

Daha sonra yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSSK'da ve 6331 sayılı İSGK'da yapılan düzenlemelerle iş kazasını bildirme süresi açısından birlik sağlanmıştır ve iş kazasının 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca, şu husus da belirtilmelidir ki, işverenin iş kazasını Kuruma bildirmesi olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için yeterli değildir.

İş kazasının bildirilmesi üzerine Kurum olayın iş kazası olarak kabul edilip edilemeyeceği yönünde bir değerlendirme ve gerekli durumlarda bir inceleme yapabilmektedir. Ancak, Kurum'un bu değerlendirmelere ve incelemelere başlayabilmesi için işverenin süresi içinde Kuruma iş kazası bildiriminde bulunması gerekmektedir. Aksi halde, işveren süresi içinde iş kazasını bildirmezse veyahut hiç bildirmezse işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olmaktadır.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında iş kazalarını bildirmesi ve gerekli kayıtları tutması gerekmektedir. Bu nedenle, Kurum sigortalıya ödediği geçici iş göremezlik ödeneğini işverenden tahsil edebilmektedir. Bir başka ifadeyle Kurum, iş kazası geçiren sigortalıya ve hak sahiplerine yapmış bulunduğu ödemeleri işverenden tahsil edebilmektedir.

Sonuç olarak, hizmet akdiyle çalışan sigortalıların iş kazası geçirmesi halinde işverenin süresi içinde iş kazasını Kuruma bildirmesi gerekmektedir. Ayrıca bu bildirimler, iş kazalarına yönelik sağlıklı istatistiklerin tutulması, gerekli denetimlerin yapılması ve gerekli önlemlerin alınması açısından da sön derece önemlidir. Dolayısıyla, işverenlerin iş kazalarını süresinde bildirmesi birçok açıdan fayda sağlamaktadır ve sigortalı ile hak sahiplerinin muhtemel mağduriyetlerinin önlenmesi, gerekli yardımların yapılması açısından büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Akdeniz A. L. (2014), İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği, İÜHFM, LXXII (2), 3-30.

Akel Ö. (2019), İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Akyiğit E. (2021), İş Hukuku, 13. bs. Ankara: SeçkinYayıncılık.

Alp N. S. (2018), *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları,* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Alper Y. (2015), *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku,* 7. bs. Bursa: Dora Yayıncılık.

Aslanköylü R. (2013), *Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu Şerhi SSK ve Bağkur Kanunu İle Karşılaştırmalı,* Ankara: Bilge Yayıncılık.

Aslanköylü R. (2017), *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu Şerhi,* 3. bs. Ankara: Bilge Yayıncılık.

Balcı M. (2018),İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Uygulamaları, 3. bs. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Baycık G. (2013), Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi,* 3, 103-170.

Bulut M. ve Orhan S. (2017), İş *Sağlığı ve Güvenliği,* Ankara: Bilge Yayıncılık.

Demiral E. G. (2017), İş Kazaları, 1. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Demircioğlu M. ve Centel T. (2019), İş Hukuku, 20. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Elma R. (2019), Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku,4. ns. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Erdoğan M. Ş. (2013), İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini, *E-Journel of Yaşar University,* 8 (Özel Sayı) 1099-1109.

Eren F. (2014), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler,* 16. bs. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Eyrenci Ö., Taşkent S. ve Ulucan D. (2017) *Bireysel İş Hukuku,* 8. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Günay C. İ. (2018), İş Davaları, 5. bs.Ankara:Yetkin Yayıncılık.

Günay C. İ. (2019), İş Davaları, 6. bs. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Güner R. (2015), İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Yükümlülüğü, İSMMO, 131, 169-175.

Güneren A. (2018), İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manev*i Tazminat Davaları,* 3. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güzel A., Okur A.R. ve Caniklioğlu N. (2018), *Sosyal Güvenlik Hukuku,* 16. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Karakaş İ. (2019), *Tüm İşyerleri İçin Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı,* 5. bs. Ankara: Gözlem Yayıncılık.

Kaynak Z. (2018), *Sosyal Sigorta ve Uygulaması,* 2. bs. Ankara: Adalet Yayınevi.

Kılkış İ. (2015), İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş Güç Dergisi, 15 (1), 17-41.

Kurt R, (2012), "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu'nun Elektronik Ortamda Gönderilmesine İlişkin Uygulama Sorunları", *Mercek Dergisi*, 67, 129-140."İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu'nun Elektronik Ortamda Gönderilmesine İlişkin Uygulama Sorunları"

Kurt R. (2015), *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi,* 3. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Mollamahmutoğlu H., Astarlı M. ve Baysal B. (2014), İş Hukuku, 6. bs. Ankara: Turhan Kitapevi.

Narter S. (2015), Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması, *Karatahta / İş Yazıları Dergisi,* 2, 19-43.

Narter S. (2017), İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 3. bs. Ankara: Adalet Yayınevi.

Nomer H. N. (2017), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler,* 15. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Oğuz Ö. (2019), İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücü Hakkı, *TBB Dergisi,* 140, 393-424.

Özdemir C. S. (2018), İş Mevzuatı Rehberi, 1. bs. Ankara: Adalet Yayınevi.

Reisoğlu S. (2013),*Türk Borçlar Hukuku,* 24. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ruhi A. C. ve Ruhi C. (2019), İş Kazası veya Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tespit *ve Tazminat Davaları,* 1. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sümer H. H. (2019), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 3. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek S. (2017), *iş Hukuku,* 14. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Şakar M. (2017), *Sosyal Sigortalar Uygulaması,* 12. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tanrıver S. (2016), Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası, *Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt 2,* ed. Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara: Türkiye Barolar Birliği.

Tiftik M. ve Adıgüzel A (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi,* 1 (1), 319-356.

Tuncay A. C. ve Ekmekçi Ö. (2019), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri,* 19. bs. İstanbul: Beta: Yayıncılık.

TunçomağK. ve Centel T. (2018),İş Hukukunu Esasları, 9. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Yılmaz Ali, (2017), *Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı*: Kıta Avrupa'sı ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması*, Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 107-127.