

## PAPER DETAILS

TITLE: Is Kazasi ve Meslek Hastaligi Sigortasinin Meslek Hastaligi Boyutunun Analizi

AUTHORS: Ali GÜVERCİN, Halil Ibrahim MIL

PAGES: 82-100

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/228033>

## **Analysis of Occupational Disease Size of Occupational Accident and Occupational Disease Insurance**

Halil İbrahim MİL<sup>1</sup>  
Ali GÜVERCİN<sup>2</sup>

### **Extended Abstract**

#### **Introduction**

The demands of people for safety against the risks they meet go back a way as long as the human history. In the name of protection from these risks, systems have been tried to be developed as social security. In the traditional social security systems, methods like religious solidarity, family solidarity, associational and foundational mutual assistance had been used. But with the effect of the industrialization and unionization movements which developed later on, developing the social security even more against risks have become a current issue. Thus, modern social security systems have arisen. And one of the most important insurance branches of modern social security systems is the insurance of occupational accidents and professional diseases. As long as there is industry and production, the probability of occurrence of occupational accidents and professional diseases always exists. The insurance of occupational accidents and professional diseases is an understanding which tries to put insured (policy holder) people under protection health-wise and in terms of economy against the negativities which occur in the period during which they work. Even though occupational accidents and professional diseases concepts are mentioned together in the context of the insurance business, they are different with regard to the aspects like type of occurrence and effects on persons.

Professional disease expresses the disease and disability status which occur because of the quality of work and the execution conditions. And the professional disease dimension of the insurance of occupational accidents and professional diseases is an insurance business understanding which tries to protect individuals from these disease and disability status or to minimize the negativities which occur in the sequel. This insurance

---

<sup>1</sup>Dr., hibrahimmil@gmail.com (Sorumlu Yazar)

<sup>2</sup>Yrd.Doç.Dr., Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aguvercin@bartin.edu.tr

provides benefits to the insured individual and to the right owners especially in the economic and social field. The objective of this study is to reveal the concept, the scope, the aim, the characteristics and the rights of professional diseases and explain how their audits are implemented.

#### **Method**

In the study, the literature search and the content analysis methods of the qualitative research methods have been used.

#### **Findings**

The objective of the insurance of occupational accidents and professional diseases is to put individuals under guarantee in economic and social terms against the occupational risks which they may meet. Occupational diseases are generally preventable situations. In the name of preventing, occupational health and safety precautions should be taken. Otherwise, employees may come up against losses which are difficult to compensate. The employer and also the government are negatively affected from this situation.

#### **Conclusion**

The social security right is a human right. It is one of the social rights. With the explanation in the 1982 Constitution, everybody has the social security right. The social security right is ensured by putting individuals under economic and social guarantee against the social risks which they may meet. And the insurance of occupational accidents and professional diseases is an insurance business understanding which has been developed against the occupational risks which employees may meet. In this branch of insurance, the insured or the right owners are supported financially; they are given benefit for temporary incapacity, endowed for continuous incapacity to work, endowed death benefit, given funeral allowance and their daughters are given marriage allowance and so on. And the audits are implemented as required by the social security and occupational health and safety regulations.

Occupational diseases have negative effect firstly on employees and then on employers and on the government, that is to say, they have negative effect on all segments of the business life. And for this reason, in order to prevent occupational diseases, multi directional precautions should be taken and put into practice.

**Key Words:** Social Security, Occupational Disease, Audit

## **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi**

### **Öz**

Meslek hastalığı, işin niteliği ve yürütüm şartları yüzünden meydana gelen hastalık ve engellilik durumlarıdır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının meslek hastalığı boyutu ise bireyleri bu hastalık ve engellilik halinden korumaya veya sonrasında oluşan olumsuzlukları en aza indirmeye çalışan bir sigortacılık anlayışıdır. Bu sigorta sigortalı ve hak sahiplerine özellikle ekonomik ve sosyal alanda faydalar sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı meslek hastalığı kavramını, kapsamını, amacını, özelliklerini ve haklarını ortaya koymak ve denetimlerinin nasıl gerçekleştirildiğini anlatmaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Güvenlik, Meslek Hastalığı, Denetim

### **1. GİRİŞ**

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, sigortalıların çalıştığı dönemde meydana gelen olumsuzluklara karşı onları sağlık ve ekonomik yönden korumaya altına almaya çalışan bir anlayıştır. İş kazası ile meslek hastalığı kavramları sigortacılık bağlamında bir arada anılsa da oluş şekli ve kişilere olan etkisi gibi açılardan farklılık arz eder. Bu çalışmada da iş kazası kavramına fazla değinilmeyecek, meslek hastalığı üzerinde durulacaktır. Genel itibariyle önlenebilir bir durum olan meslek hastalıkları sonucu maddi ve manevi kayıplar, ülkelerin ekonomilerinde önemli boyutlardadır (ÇSGB, 2011:7). Bunun yanında meslek hastalıkları, bireysel ve toplumsal olarak beraberinde birçok sorunu getirmektedir. Bu sorunların giderilmesi için etkin ve verimli iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ihtiyaç vardır (Korkut ve Tetik, 2013:457).

Meslek hastalığı sigortası, sigortalıları gerçekleştirdikleri mesleklerden dolayı karşılaştıkları hastalık ve engellilik durumlarına karşı korumaya çalışan; onlara veya hak sahiplerine ekonomik ve sosyal güvence sağlayan bir sosyal sigortacılık alanıdır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde meslek hastalığının tanımı, unsurları, amacı, sağlanan hakları, bildirimleri, uyumsuzluk halinde çözüm yeri ve iş kazası arasında farklar anlatılmıştır. İkinci bölümde ise denetim elemanlarınca yapılan meslek hastalıkları inceleme ve soruşturmalarında

hangi mevzuata göre hareket edildiği, işverenlik, sigortalılık ve iş sağlığı ve güvenliği açısından tespit ve değerlendirmeler yapıldığı, taraflara kusur ve sorumluluk verildiği üzerinde durulmuştur.

## 2. MESLEK HASTALIĞI VE SİGORTASI

Bu bölümde meslek hastalığının kavramı, kapsamı, amacı, sağlanan haklar, Kuruma bildirilmesi ve mevzuat hükümleri üzerinde durulmuştur.

### 2.1. Meslek Hastalığı Kavramı ve Kapsamı

Meslek hastalığı kavramı sanayileşme süreci ile ortaya çıkan bir kavramdır (Arıcı, 2015:317). Meslek hastalıkları, işyerlerindeki faktörlerin etkisi ile meydana gelen hastalıkların ortak adıdır (ÇSGB, 2011:11). Meslek hastalığı, iş ile ilgili faaliyetlerden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalınması sonucu ortaya çıkan bir hastalık halidir (WHO, 2016). Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları konusu çalışma hayatının gündemini meşgul eden en temel sorunlardan birisidir. Özellikle sanayileşme beraberinde mesleki riskleri de artırmıştır (Karadeniz, 2012:43). Resmi rakamlara bakıldığında, Türkiye’de SGK verilerine göre 2014 yılında 470 erkek ve 24 bayan olmak üzere toplam 494 kişi meslek hastalığına tutulduğu tespit edilmiştir (SGK, 2014).

Türkiye’nin iş ve sosyal güvenlik hukuku sisteminde meslek hastalığı iki farklı kanunda tanımlandığı görülmektedir. Bu kanunlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur.

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 1. fıkrasında; “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.” şeklinde tanımlanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3. maddesinin 1. fıkrasının 1 bendinde ise meslek hastalığı, “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı” şeklinde tanımlamaktadır.

Meslek hastalığı özünde bir hastalıktır. Ancak bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi işi, iş ortamı ve iş şartları ile yakalandığı hastalık arasında bir illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Bu illiyet bağı kurulamıyorsa meslek hastalığından söz etmek mümkün değildir (Arıcı, 2015:317).

Meslek hastalığına örnekler (Bulut, 2015:163):

İşin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen;

- Kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları, “Pnömokonyoz” ve “Antrekozis”,

- Mermer ocakları veya kot taşıma işyerlerinde çalışanların tutuldukları “Silikoz”,
- Tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları “Tabakoz” gibi hastalıklar,
- İşin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen;
- Sıtma savaş işlerinde çalışan sigortalıların, bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları “Sıtma” hastalığı,
- Hayvanlarla ilgili bir işte çalışanların yakalandıkları “Şarbon” hastalığı,
- İşin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen “Kuş Gribi” hastalığı.

**Tablo 1:** En Çok Başvuru Yapılan Meslek Hastalıkları Branşı

|                               |
|-------------------------------|
| Pnömonyoz                     |
| Silikozis                     |
| İntervertebral Disk Bozukluğu |
| Karpal Tünel Sendromu         |
| Epikondilitler                |

**Kaynak:** SGK, 2015.

Bir hastalık veya engellilik durumunun meslek hastalığı sayılabilmesi için (meslek hastalığının unsurları); sigortalı olması, hastalık veya özrü yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, sigortalının hastalanması veya bedence veya ruhça bir engelliliğe uğraması, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alması ve belirtilen süre içinde meydana çıkması, hastalığın hekim raporu ile tespit edilmesi unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

Meslek hastalığının birçok nedeni olabilmektedir. Bunlar yukarıda da belirtildiği üzere işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle olabileceği gibi işin yürütüm şartları nedeniyle de olmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrasına göre; sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi (SSGSSK, md. 14/II-a),

b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi (SSGSSK, md. 14/II-b),

sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 3. fıkrasına göre; meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir (SGSSK, md. 14/III).

## **2.2. Meslek Hastalığı Sigortasının Amacı**

Sosyal güvenlik sisteminin sosyal sigortalar anlayışında bireyler karşılaşabileceği risklere karşı korunmakta ve/veya maruz kalınan olumsuz durumların zararları telafi edilmeye çalışılmaktadır. Meslek hastalığı sigortasında da sistem bireylerin karşılaşacağı mesleki risklere karşı onlara veya hak sahiplerine ekonomik ve sosyal bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır.

## **2.3. Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Haklar**

Meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklara 5510 sayılı Kanunun 16. maddesinde yer verilmiştir. Bunlar (SGSSK, md. 16/I):

- Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi,
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması,
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

5510 sayılı Kanunun 63. maddesi uyarınca iş kazası ile meslek hastalığı sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetleri genel sağlık sigortasından karşılanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı halinde Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri maddede ayrıntılı olarak belirtilmiştir (<http://www.isvesosyalguvenlik.com/>, 2013).

#### **2.4. Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi, Bildirme Süresi ve Uyuşmazlıkların Çözümü**

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasına göre; meslek hastalığının Kanunun 4. maddenin 1. fıkrasının,

a) (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

b) (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından,

bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasına göre; hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır (SSGSSK, md. 14/VI). Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararına karşı ise İş Mahkemesinde dava açılabilir (<http://www.isvesosyalguvenlik.com/>, 2013).

#### **2.5. Meslek Hastalığı İle İlgili Genel Mevzuat Hükümleri**

Meslek hastalığı ile ilgili genel mevzuat hükümleri şunlardır:

- 1982 Anayasasının Çalışma hakkı ve ödevinin düzenlendiği 49. maddesi, çalışma şartları ve dinlenme hakkının düzenlendiği 50. maddesi ve sosyal güvenlik hakkının düzenlendiği 60. maddesi,

- 155 ve 161 Sayılı İLO Sözleşmeleri

- 6331 Sayılı Kanun İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)

- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)

- 10.06.2014 tarih 486 sayılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Vakalarının Soruşturulması Hakkındaki 2014/16 Nolu SGK Genelgesi

- 22.06.1972 tarih 506 sayılı Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü

- 26.12.2003 tarih ve 25328 sayılı Kimyasal maddelerle çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında Yönetmelik

- 11.10.2008 tarih 27021 Sayılı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği

- 22.01.2011 tarih 27823 Sayılı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

### **3. MESLEK HASTALIKLARININ İNCELENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Meslek hastalıklarının incelenmesi ve soruşturulması, bildirimler üzerine doğrudan doğruya Kurum tarafından yapılır. Bu incelemelerde amaç, sigortalının kasti, suç sayılır eylemi ve bağışlanmaz kusurunu; işverenin ve üçüncü kişilerin ise sorumluluklarını ortaya koymaktır (Alper, 2003:223).

SGK'nın Faaliyet Raporuna göre 2015 yılında 7.039 iş kazası ve meslek hastalığı vakası incelenmiş, 5.199 vakada işverene rücu, 1.430 vakada üçüncü şahıslara rücu önerisinde bulunulmuştur. (SGK, 2015).

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasına göre; meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir (SSGSSK, md. 14/V).

Bu konuda uygulamadaki yetki SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nda görev yapan müfettişlerdedir. SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği'nin 13. maddesinin (i) bendine göre "İş kazaları, meslek hastalığı, hastalık ve diğer sigorta olaylarını araştırmak ve incelemek" görevi SGK müfettişlerine verilmiştir.

Müfettişlerce meslek hastalıkları 5510 sayılı Kanun, 6331 sayılı Kanun, ilgili mevzuat hükümleri ve yerleşmiş Yargıtay içtihatları gereğince incelenmekte ve soruşturulmaktadır.

Meslek hastalıklarının azalması adına bazı tespit, araştırma ve planlamaların yapılması gerekmektedir. Meslek hastalıklarının azalması ancak bu şekilde yapılan sistemli çalışmalarla olur.

#### **3.1. İşyerinin Tescil İşlemleri ve İşverenlik Niteliğinin Değerlendirilmesi**

5510 sayılı Kanununun 11. maddesinde; "işyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler" olarak tanımlanmıştır ve "işveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlü" kılınmıştır (SSGSSK, md. 11).

5510 sayılı Kanununun 12. maddesinin birinci fıkrasında işveren: “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir” şeklinde tarif edilmiştir.

Denetim elemanları işyerinin kanun kapsamına alınıp, tescil tarihi ve işverenlik durumunu değerlendirmektedir.

### **3.2. Çalışanların Sigortalılık Niteliklerinin Değerlendirilmesi**

5510 sayılı Kanununun 4. maddesi birinci fıkrası (a) bendinde, “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” bu Kanun uygulamasında sigortalı sayılmışlardır. Bununla birlikte sigortalılık niteliğini kazanmak bir şarta bağlanmamış, bu kimselerin sigorta hak ve yükümlülüklerinin çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlayacağı hüküm altına alınmıştır (m.7/a).

5510 sayılı Kanunun 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun ile değişik 8. maddesine göre; işverenler, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bu hükümler gereği sigortalıların işe giriş tarihi ve Kanunun 4. maddesinde anlatılan sigortalılık niteliklerine haiz olup olmadığı kontrol edilmektedir.

Çalışanların sosyal güvenlik sistemine girmeleri kendileri açısından hak ve aynı zamanda kendi ve işverenler açısından bir yükümlülüktür. Çalışmaya başlayanlar mevzuat gereği mutlaka sosyal güvenlik sistemine dâhil olmak zorundadır (SGK, 2016).

### **3.3. Meslek Hastalığı Yönünden Değerlendirme**

Meslek hastalığı, 5510 ve 6331 sayılı Kanunların ilgili hükümleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bir hastalığın ve engellilik haline meslek hastalığı sayılabilmesi için yukarıda da belirtilen unsurların bir arada bulunması gerekmektedir. Meslek hastalıkları, denetim elemanları tarafından özellikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve kişilerin sorumluluğu yönünden değerlendirilmektedir.

Genel olarak bakıldığında meslek hastalıklarının önlenmesi adına en önemli sorumluluk işverenlere aittir. İşverenler işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyip, denetlemesi ve eksikliklerin giderilmesi konularına dikkat etmesi gerekir. Çalışanlar ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken eğitim, koruyucu malzeme ve talimatlar doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden etkilenen diğer

çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemeye çalışmalıdır (İlman, 2015:35).

### **3.3.1. Meslek Hastalığının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Yönünden Değerlendirilmesi**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine göre şu müeyyideler bulunmaktadır (Topaloğlu ve Çınk, 2014:121);

- İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

- İşveren, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.

- İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

- Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

- İşveren, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.

- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

- Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun;

4. maddesinde;

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.”

*5. maddesinde;*

“İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.”

*10. maddesinde;*

“İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.

c) İşyerinin tertip ve düzeni.

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.”

*17. maddesinde;*

**Çalışanların Eğitimi:**

(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Hükümleri yer almaktadır.

Buna göre, her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, 5510 sayılı Kanunda, 6331 sayılı Kanunda ve yargı kararlarında belirtilen şartları yerine getirmekle yükümlüdür. Yapılan inceleme ve soruşturmalarda kaza olayıyla ilgili yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerine göre bir değerlendirme yapılmakta ve meslek hastalığının olup olmadığı sonucuna varılmaktadır.

### **3.3.2. Meslek Hastalığının Meydana Gelmesinde İşverenin Sorumluluğunun Değerlendirilmesi**

İşverenin meslek hastalığından sorumlu tutulabilmesi için aşağıdaki hallerden birinin varlığı gerekir (Okur, 2007:330-331):

\* İşverenin kastı bulunmalıdır.

\* İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuata aykırı hareketi olmalıdır.

\* İşverenin suç sayılır eylemi olmalıdır.

\* Uygun illiyet bağı olmalıdır.

İnceleme konusu meslek hastalığının meydana gelmesinin işverenin kusur ve sorumluluğu yukarıda belirtilen mevzuat ve Yargıtay kararlarında yer alan hükümler ile birlikte değerlendirilecektir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümlerine aykırı hareket edip etmediği, özellikle 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinin 1. fıkrası, 76. maddesinin 4. fıkrası ve 6331 sayılı Kanunun İşverenin genel yükümlülüğü başlıklı 4., 5. 10. ve 17. maddelerine göre değerlendirme yapılarak işverenin kusur ve sorumluluğu % (Yüzde) olarak tartışılmaktadır.

### **3.3.3. Meslek Hastalığının Meydana Gelmesinde Sigortalının Sorumluluğunun Değerlendirilmesi**

5510 sayılı Kanunun “Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması” başlıklı 22. maddesinin (b) ve (c) bentlerinde; “Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltilir.” ve “Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.”

Sigortalının yukarıdaki kanun maddesinde de belirtildiği üzere; ağır kusuru, kasti hareketi ve Kurumca yazılı olarak teklif edilen tedaviyi kabul etmediğinin tespiti halinde alacağı geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirin yarısı ödenir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 44. maddesi 2. fıkrasında ağır kusurun tanımı “Sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savsaması, ağır kusuruna esas tutulur.” Hükümlerine göre sigortalılara (varsa) meslek hastalığının oluşmasında (ağır) kusurlu ve sorumluluk hali (% (Yüzde) olarak değerlendirilmektedir.

Ağır kusurun tespitinde kazalı sigortalının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uyup uymadığı gözetilir ve duruma göre kusur ve sorumluluk verilir.

#### **3.3.4. Meslek Hastalığının Meydana Gelmesinde Üçüncü Kişilerin Sorumluluğunun Değerlendirilmesi**

5510 sayılı Kanunun 21. maddesinin 4. fıkrasında “İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.”

İşverenin, genel sağlık sigortalısının ve üçüncü kişilerin sorumluluğu başlıklı 76. maddesinin 6. fıkrasında “Genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere kastı veya suç sayılır bir hareketi veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali nedeniyle Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen üçüncü kişilere, Kurumun yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir.” denilmek suretiyle 3. kişi ya da kişilerin sorumluluğu düzenlenmiştir. Bu hükümler çerçevesinde söz konusu meslek hastalığının meydana gelmesinde 3. kişilerin herhangi bir dâhili olup olmadığının tespiti (%) (Yüzde) olarak yapılmaktadır.

#### **3.4. DİĞER MEVZUAT YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME**

Bu bölümde işverenin süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluğu ve meslek hastalığının bildirimi üzerinde durulmuştur.

##### **3.4.1. İşverenin Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluğu**

5510 sayılı Kanunun ‘Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk’ başlıklı 23. maddesinde “Sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Yukarıdaki fıkra belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca

ödettilir.” hükmü mevcuttur. Bu hüküm gereği meslek hastalığına maruz kaldığı iddia edilen sigortalının işyerinde çalışmaya başlamasıyla ilgili sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresinde Kuruma intikal ettirildiği kontrol edilmekte ve ona göre işveren hakkında 5510 sayılı Kanunun 23. maddesinin tatbikine yer olup olmadığına karar verilmektedir.

#### 3.4.2. Meslek Hastalığının Bildirimi

5510 sayılı Kanunun, ‘Meslek Hastalığının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması’ başlıklı 14. maddesinin 4. fıkrasında yer alan hükümlere göre (meslek hastalığının kimin ve hangi sürelerde Kuruma bildireceği) işveren ve sigortalılar hakkında işlem yapılmaktadır.

Söz konusu maddede meslek hastalığının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

b) (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından,

bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.

Bildirim için tanınan sürede resmi tatil günlerine rastlayan günler üç iş günü hesabında dikkate alınmaz (Topaloğlu ve Çinkı, 2014:136-137).

#### 4. MESLEK HASTALIĞI VE SORUŞTURULMASI İLE İLGİLİ ÖRNEK YARGI KARARLARI

Genel olarak bakıldığında, meslek hastalığına tutulan sigortalının ve hak sahiplerinin işveren aleyhinde dava açması, uğranılan zararın Kurum tarafından karşılanmamasından kaynaklanmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:474).

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Yargıtay tarafından verilen (Y.10.H.D.E.1978/2077, K.1978/7689, T.31.10.1978 S) Kararda;

“Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamakla ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamının taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve giderek önlemlere uyulmasını temin anlamında

bulunduğu da kuşkusuzdur. Başka bir deyişle, işveren işyerinde, geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak işyerinde işveren tarafından tam anlamı ile geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır.”

Diğer taraftan, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 09.05.1984 tarihli ve 2431/2554 sayılı Kararda;

“İşverenin, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu yönünün tartışmasız olduğu ve yasalarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş olsa dahi, işverenin İşçi Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunduğu İş Kanununun 73 üncü maddesinin açık buyruğu olduğu,” Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 17.04.1984 tarihli ve 2029/2140 sayılı Kararında ise; “İş Kanunun 73 üncü maddesine göre işverenin salt mevzuatta öngörülen önlemleri değil, kutsallaştırılması gereken insan yaşamına saygı çerçevesinde günümüz bilgi ve teknolojisinin öngördüğü önlemleri dahi almakla yükümlü bulunduğu, her halde, çalışan kimsenin iş güvenliğinin işçinin kendi dikkatine bırakılamayacağı” belirtilmiştir.

Yargıtay 10.HD. 20.04.1981 tarih, E.1451/1981, K.2439/1981 sayılı kararı, Yargıtay HGK. 23.03.1983 tarih, E.2345/1980, K.267/1983 sayılı kararında; Meslek hastalığı soruşturmalarında; sigortalı birden fazla işverenin yanında çalışmışsa her işveren yönünden ayrı ayrı kusur ve sorumluluk tespiti yapılmalıdır. Meslek hastalığının zamanla artış gösterebileceği, beden gücü kaybına ve giderek ölüme yol açabileceği değerlendirildiğinde işverenin, sigortalının işten ayrıldığı tarihteki kusur durumuna göre sorumlu tutulması gerektiği sonucuna varılmaktadır (Çakmak, 2004:868’den akt. Merttir, 2013:42).

Yargıtay 10.HD.17.10.1980 tarih, E.5742, K.6590 sayılı kararında; kaçınılmazlık durumunun işverenin sorumluluğunu tümüyle ortadan kaldıramayacağı, bu durumun Türk Borçlar Kanunu uyarınca tazminattan indirim nedeni olacağını ifade etmiştir (Güzel vd., s.395’den akt. Merttir, 2013:102).

Yargıtay 10 HD E. 1974/4328, K. 1974/6363, T. 01.11.1974, 10 HD E. 1974/1958, K. 1974/2948, T. 28.03.1974, HGK. E.2004/21-365, K. 2004/369, T. 16.06.2004, 10 HD E. 2008/2626, K. 2008/7283, T. 27.05.2008 kararında; Yargıtay eski tarihli içtihatlarından beri, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle, salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren

tarafından gözetilmesi gerektiğini belirtmektedir (www.legalbank.net'den akt., Güneş, 2011:41).

## 5. SONUÇ

Meslek hastalıkları, işin niteliği ve yürütüm şartları yüzünden meydana gelen hastalık ve engellilik halleridir. Meslek hastalıkları, genel olarak önlenabilir durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek hastalığının Kurum tarafından tespit edilebilmesi için unsurlarının bir arada gerçekleşmesi ve meydana gelen hastalığın hekim raporu ile tescillenmesi gerekmektedir. Meslek hastalığı sigortasında amaç, bireylerin karşılaştacağı mesleki risklere karşı ekonomik ve sosyal bir güvence sağlamaktır.

Meslek hastalıklarının başta çalışanlar olmak üzere, işverenlere ve devlete yani çalışma hayatının tüm kesimlerine olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle de meslek hastalıklarının engellenmesi adına çok yönlü tedbirler alınması ve hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Meslek hastalığı ile ilgili yapılan inceleme ve soruşturmalar SGK müfettişlerince yapılmaktadır. Bu incelemelerde işverenlik, sigortalılık durumları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında hastalık durumunun meslek hastalığı olup olmadığı, meslek hastalığının meydana gelmesinde kimlerin hangi oranda kusurlu ve sorumlu olduğu tespiti yapılmaktadır. Bu denetim raporları doğrultusunda sigortalılara gerekli sağlık ve ekonomik yardımlar yapılmakta; işverenlere, sigortalılara ve üçüncü kişilere ise rapor sonucuna göre cezai müeyyideler uygulanmaktadır.

SGK'nın 2014 yılı verilerine bakıldığında toplam 494 kişinin meslek hastalığına tutulduğu görülmektedir. Bu sayı tabii ki Kurum müfettişlerinin incelemesi sonucu karar verilen meslek hastalığı durumlarıdır. Burada özellikle ekonomik ve sosyal açıdan yardıma muhtaç sigortalılar ve hak sahipleri için konunun daha işler ve hızlı hale getirilmesi kanaatindeyiz. Müfettişler eliyle işin kusurluluk ve sorumluluk durumu araştırılırken insanlar süre olarak mağdur olabilmektedir. Meslek hastalığı unsurlarının daha çabuk işletilip uygun olması durumunda iş göremezlik gelirin bağlanması sigortacılık ve adalet anlayışının gereği olacaktır. Aksi takdirde, uygulamada da sık sık görüldüğü üzere insanların mesleklerinden dolayı başına bir şey gelmesi ve rahatsızlanması sonrasında uzun süre haklarından mahrum kalırlar ve mağdur olurlar.

### KAYNAKÇA

- Alper, Y. (2003). *Sosyal sigortalar* (4. Baskı). Bursa: Ekin Yayınları.
- Arıcı, K. (2015). *Türk sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bulut, M. (2015). *Sorular ve cevaplarla sosyal güvenlik* (1. Baskı). Ankara: Bilge Yayınevi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), (2011), *Meslek hastalıkları rehberi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Güneş, B. (2011). *İş kazası ve meslek hastalıklarında sosyal güvenlik kurumu'nun işverene rücu hakkı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel, A, Okur, AR ve Caniklioğlu, N., (2014). *Sosyal güvenlik hukuku* (15. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ilıman, E. Z. (2015). Türkiye'de meslek hastalıkları. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 21-36.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 15-75.
- Korkut, G. ve Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 455-474.
- Merttir, R. (2013). *Türk sosyal güvenlik hukukunda iş kazası ve meslek hastalığı bakımından işverenin yükümlülükleri ve sorumlulukları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Okur, N. (2007). İş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla işverenin sorumluluğu. *TBB Dergisi*, 70, 326-344.
- SGK (2014). SGK 2014 Yılı İstatistikleri, <<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>>, E.T. 08.12.2015.
- SGK (2015). SGK 2015 Yılı Faaliyet Raporu, <[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/faaliyet\\_raporu!/ut/p/b1/jZBD0lwEEQ\\_qdNasB6LCWWxF2xQ7MX0ZJoojB-](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/faaliyet_raporu!/ut/p/b1/jZBD0lwEEQ_qdNasB6LCWWxF2xQ7MX0ZJoojB-)

v4icTKjubZL3MpNlnnXM9-EZL-  
ER7324vrPPz4Ybsym4hnIAiAt5gGu4sXIETiOAhdOYfEL18Y2tM5D  
VZbnL3AoKs79QQBL\_9ScKfvhH5r8mNtsCvEm-  
lwJC5esZSE2cgMQPhlvbdoj0AsNPIUg!/>, E.T. 10.05.2016.

SGK (2016). Çalışanların hakları, <<http://www.sgk.gov.tr/>>, E.T. 01.04.2016.

Topaloğlu, S. ve Çınk, F., (2014). *İş kazası ve meslek hastalığı*, TİSK Yayınları, Yayın No: 343.

WHO (World Health Organization-Dünya Sağlık Örgütü), Occupational and work-related diseases, <[http://www.who.int/occupational\\_health/activities/occupational\\_work\\_diseases/en/](http://www.who.int/occupational_health/activities/occupational_work_diseases/en/)>, E.T. 10.05.2016.

isvesosyalguvenlik.com, (2013), İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları – Kapsamı – Sağlanan Yardımlar – Tarafların Sorumluluk Halleri, <<http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari-kapsami-saglanan-yardimlar-taraflarin-sorumluluk-halleri/>>, E.T. 03.04.2016.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği.