

## İŞ KAZALARININ HUKUKÎ YÖNÜ

Şendoğan GÜNER (\*)

### GİRİŞ:

Sağlık hakkı, yaşama hakkının tabii sonuçlarından biri olup, klâsik hak ve hürriyetlere nazaran yeni kabul edilmiş sosyal haklardan sayılmaktadır.

«Kişilerin beden ve ruh sağlığı içinde yaşayabilmeyi ve tıbbî bakım görmeyi isteme hakkı» olarak tanımlayabileceğimiz sağlık hakkı, yalnız beden sağlığını değil, aynı zamanda ruh sağlığını da kapsamaktadır.

Sağlık hakkı, kişiye devletten olumlu faaliyette bulunmayı isteme hakkı ve yetkisi vermektedir. Sağlık hakkının sadece kabul edilmiş olması yeterli değildir. Bu hakkın kullanılabilir bir hak olması da en az hakkın kendisi kadar önemlidir.

Nitekim 20 Temmuz 1961 tarih ve 334 sayılı Anayasamız 49. maddesi ile «DEVLET HERKESİN BEDEN VE RUH SAĞLIĞI İÇİNDE YAŞAYABİLMESİNİ VE TIBBİ BAKIM GÖRMESİNİ SAĞLAMAKLA ÖDEVLİDİR» hükmünü vaz ederek hem sağlık hakkını kabul etmiş, hem de bu hakkın kullanılabilir bir hak olmasını temin görevini de devlete yüklemiştir.

Ayrıca, 24 Nisan 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha yasasının I. maddesi «Memleketin sıhhi şartlarını islah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzir amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimai muavenete mazhar eylemek umumi devlet hizmetlerindedir» hükmü ile de bu konudaki görevin kapsamını ve yönünü tayin etmiştir.

(\*) ZMİS Sendika Avukatı.

İnsan sağlığına zarar veren, çeşitli faktörlerin yok edilmesi ve toplumun bu faktörlerin tesirinden korunması, hastaların tedavi edilmesi, bedeni ve ruhi kabiliyet ve melekeleri azalmış olanların işe alıştırılmaları için yapılan tıbbi faaliyet ve yardımlara sağlık hizmetleri denilmektedir.

Bu tanımlamanın unsurlarına göre, sağlık hizmetleri «koruyucu sağlık hizmetleri» olarak ikiye ayrılmaktadır.

Önemli olan insan sağlığının bozulmamasıdır. Bu bakımdan koruyucu sağlık hizmetleri tedavi edici sağlık hizmetlerinden daha önde gelmektedir.

Modern toplumlarda koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerine, tedavi edici sağlık hizmetlerinden daha büyük önem ve değer verilmektedir. Zira çeşitli nedenlerle ruh ve beden sağlığı bozulmuş insanların tam anlamıyla, yapılacak tedavi ve bakımla eski sağlığına kavuşması çok zor ve uzun ve masraflı bir çalışmaya bağlıdır.

Koruyucu sağlık hizmetleri «insan ile yaşadığı ortam arasındaki ilişkileri ve bu ortamm insan sağlığı üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri ve zararları önleyecek bir şekilde ahenkli bir düzen içinde yapılan sağlık hizmetleridir».

Tedavi edici sağlık hizmetleri ise «yaşadığı ve çalıştığı ortamın etkisiyle beden ve ruh sağlığı tamamen veya kısmen bozulan insanların kısmen veya tamamen sağlıklı hale gelmesi için yapılan tıbbi bakım ve yardımlardır».

insanların beden ve ruh sağlığı çeşitli sebeplerden dolayı bozulmaktadır. Beden ve ruh sağlığının bozulmasına en büyük etken insanın yaptığı iş ve işi yaptığı yer gelmektedir.

İnsanın, yaptığı iş ile işin yapıldığı yer ile çok yakın bir ilişkisi vardır. Her iki unsur insan sağlığına ya hemen veya bir müddet sonra olumsuz etkide bulunmaktadır.

Ondokuzuncu yüzyıldan sonra gelişen sanayi bu alanda çalışanların çoğalmasına neden olmuştur. Ancak sanayiinin gelişmesi belki ülkelerin ekonomik gelişmelerinde çok önemli katkılarda bulunmuş ise de, bu alanda çalışanlar üzerinde beden ve ruhen bir takım sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sorunlar bir süre sonra kişisel olmaktan çıkmış ve toplumsal bir sorun haline gelmiştir.

Toplumun ekonomik yapısının değişmesi, sanayiinin gelişmesi, bu nedenle ortaya çıkan sorunlar yeni bir hukukî düzenlemeyi gerektirmiştir. Bilindiği üzere hukuk toplumunun ekonomik yapısı ile yakından ilgilidir.

Bu gelişmeler sonucu yeni bir hukuk dalı kendiliğinden değilse bile zorunlu olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu hukukun adı iş hukudur.

İş hukuku, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenlemekle yetinmez. Aynı zamanda işçi ve işverenin, çalışma hayatına karışan devlet ile ilişkilerini de düzenler. Diğer taraftan işçi ve işveren kuruluşları arasındaki ilişkilerde iş hukukunun kapsamına girmektedir. Geniş anlamda Sosyal Sigortalar da iş hukuku içinde kabul edilmektedir.

Emek ve sermaye çatışması daha açık bir deyimle işçi ve işveren münasebetleri işçinin işveren karşısında güçsüz kalması nihayet olaya devletin müdahalesini zorunlu kılmıştır.

Denilebilir ki, iş hukuku işçilerle işverenler arasında ve bunlarla devletlerarası ilişkileri düzenleyen kaidelerden ibarettir.

Ülkemizde çağdaş anlamda iş hukuku Cumhuriyet döneminden sonra gelişmeye başladı. Türk iş hukuku sosyal sınıflar arasında mücadele esasına değil sınıflar arasında dayanışma esasına göre düzenlenmiştir.

Ancak bu hukuk kolunun en göze batan özelliği koyduğu kaidelerin çoğunluğunun işçiyi işverene karşı koruyucu nitelikte oluşudur.

Ülkemizde sanayiileşmenin gelişmesi ve yaygınlaşması sonucu, bu alanda çalışanların devamlı olarak artmasına neden olmuştur. Gelişen sanayii bu alanda çalışanlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilerde bulunmuştur. Bugün toplumumuzda yaptığı iş nedeniyle beden ve ruh sağlığı bozulmuş büyük bir kitle mevcuttur.

İşçinin ruhen ve bedenen sağlıklı olması işçinin kendisi için olduğu kadar işveren için de toplum için de aynı derecede önemlidir. İşçinin işi nedeniyle karşılaştığı tehlikelerden korunması ruh ve beden bütünlüğünün muhafazası sanayide verimi arttırmanın en önemli unsurlarındandır. İşçinin çeşitli meslekî faaliyetlerinin yol açtığı kazalardan ve hastalıklardan korunmasının amacı çok yönlüdür. Ferdi, çalıştığı iş yerinin tehlikelerinden uzak tutmak kadar toplumu da, çalıştığı işin ve iş yerinin tesiri ile beden ve ruh sağlığı bozulmuş işçinin yaratabileceği tehlikelerden uzak tutmak aynı derecede önemlidir.

20 Temmuz 1961 tarih ve 334 sayılı Anayasamız çalışmayı bir hak ve aynı zamanda bir ödev olarak kabul etmiştir.

Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur

ve çalışmayı destekler, işsizliği önleyici tedbirleri alır» hükmünden de anlaşılacağı üzere çalışanların özel bir şekilde korunması gereklidir. (Any. 42)

### **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği :**

Yukarıda da belirttiğimiz gibi üretim faaliyetinin temel unsuru olan işçinin sağlığı ve güvenliği işçinin kendisini olduğu kadar işvereni ve toplumu da yakından ilgilendirmektedir.

Bu nedendir ki, Anayasamız işçi sağlığı ve güvenliğine gereken önemi vermiş ve emredici düzenlemeler getirmiştir. Buna rağmen tatbikatta konuya gereken önem verilmemektedir. İşçinin beden ve ruh sağlığının ihmal edilmesi, işçinin, geçindirmekle yükümlü olduğu kişilerin ve işverenin ve nihayet toplumun sorunu haline gelmektedir.

Ulusal ekonomimiz bu konuya gerekli önemin verilmeyişi nedeniyle büyük maddi kayıplara uğramaktadır. Kalkınma hamlesi içinde bulunan ülkemizin, kalkınmanın temel ünitesi olan emek gücünü daha fazla ihmal etmemesi gerekir. Ülkemizdeki iş hayatında bütün iş kollarında iş müddetleri içinde işyerlerinde, diğer ülkelerle kıyaslanamayacak ölçüde iş kazaları olmaktadır. Diğer taraftan işin ve işyerinin insanın beden ve ruh sağlığında önemli etkileri mevcuttur.

İşçinin çeşitli mesleki faaliyetlerinin yol açtığı kazalardan ve hastalıklardan korunması için alınan tedbirlere ve yapılan sağlık hizmetlerine işçi sağlığını ve işçi güvenliğini koruyucu sağlık ve güvenlik tedbirleri denilmektedir.

Dünyanın en modern teknolojisine ve ekonomik gücüne sahip ülkelerinde bile, işçi sağlığı ve iş güvenliği devamlı bir gelişme içindedir. Bu ülkelerde de iş kazası meslek hastalığı meydana gelmektedir, ancak bilimsel çalışmalar sonucu bunların kişiye ve topluma zararı en az seviyeye indirilmiştir.

İşçi sağlığı konusunda Anayasamız çeşitli hükümler ihtiva etmektedir.

«Kimse yaşma, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz.

Çocuklar, gençler ve kadımlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur» Any. (43)

«Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir.»

«Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.» (Any. 44)

«Herkes Sosyal güvenlik hakkına sahiptir.»

«Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir.» (Any. 48)

Yukarıda bilhassa yazmak istediğimiz Anayasa hükümlerinden de anlaşılacağı üzere tüm çalışanların özel olarak korunması gerektiğini Anayasamız kabul etmiştir.

Çalışanlar deyimi, memur (657 sayılı yasa), bağımsız çalışanlar (1479 sayılı yasa) ve işçileri (1475 sayılı yasa) kapsamaktadır.

Hiç şüphe yok ki, çalışma hayatının ve bu hayatla ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet yakından izler ve denetler. Esasen bu görevidir de.

Devlet bu görevi Çalışma Bakanlığı vasıtasıyla yerine getirmeye çalışmaktadır. Çalışma Bakanlığı 30.1.1946 tarih ve 4841 sayılı yasa ile kurulmuştur. Bakanlığın görevi «çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşam seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenkleştirilmesi, memleketteki çalışma gücünün refahı arttıracak surette verimli kılınması tam çalıştırma ve sosyal güvenlik sağlamaktır.

Çalışma Bakanlığının konumuzla ilgili iki önemli bölümü vardır :

- I — Çalışma Genel Müdürlüğü :** İş Kanununun uygulama alanının tayini, iş akdi, işin tanzimi, iş hayatının denetlenmesi ve teftişine ait hükümlerin yerine getirilmesiyle ilgili işlemleri yürütmek ve bu görevleri ile ilgili kanun ve tüzük hükümleri hazırlamak bu örgütün görevidir.
- II — İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü :** İş Kanunu, işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti, iş ve işçi bulma ve sosyal yardımlara ilişkin hükümlerin uygulanmasını sağlamak da bu bölümün görevleri arasındadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda görevli olan bu müdürlük, görevlerini iş müfettişliği vasıtasıyla yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu konuda ülkemiz, Zonguldak dahil on gruba ayrılmış bulunmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasalarımız belli bir sistem içinde değildir. Konu ile ilgili hükümler dağınıklık içindedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki en geniş düzenleme iş yasasında ve bu yasaya göre çıkarılan tüzüklerde görülmektedir.

1 Eylül 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Yasasının 5. Bölümü İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunu düzenlemiştir.

«Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksanz bulundurmakla yükümlüdür.»

«İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlar uymak zorundadır»

İş Yasasının 73. maddesi bu hükmü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda genel esası vaz etmiştir. Görülmektedir ki, kanun işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından tedbir alma görevinin sınırlarını çok geniş tutmuştur. Gerekli olan her türlü tedbiri almak gerekli olan şartları ve araçları eksiksiz bulundurmamak işverenin sorumluluğunun genişliğini göstermektedir.

Diğer taraftan 22 Nisan 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Yasası da 332. maddesi «iş sahibi akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışma dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise, sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur» ile bu sorumluluğun genişliğini bir kere daha teyid etmektedir.

İş yasasının 5. bölümünün diğer maddeleri de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınacak tedbirleri ve bunlara aykırı davranan işverenlere uygulanacak müeyyideleri genel olarak belirtmiş ve bu hususlardaki düzenlemeyi tüzüklere bırakmıştır.

Yukarıda da değindiğimiz gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki yasal düzenlemeler oldukça dağınıktır. Örneğin 1580 sayılı belediyeler yasasında da işçilerin sağlığı konusunda hükümler bulunmaktadır.

1580 sayılı yasanın 15. maddesinin 36. ve 76. bentlerinde belediyelerin fabrika ve işyerlerinin işçi meskenlerinin sıhhi denetlemesini yapmak görevi bulunmaktadır.

Diğer taraftan 24 Nisan 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasasının 173. ile 180. maddeleri arasındaki düzenleme ile işçiler Hıfzıssıhhası hakkında önemli hükümler ihtiva etmektedir.

Bu yasal düzenlemelere rağmen, ülkemizde gerek özel sektör, gerek kamu sektöründe işçi sağlığına ve iş güvenliğine gereken önem verilmemektedir. Her gün gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmaması nedeniyle yüzlerce işçi iş kazasına maruz kalmakta, bu suretle önemli derecede iş gücü kaybolmaktadır. Kaybolan bu iş gücü ulusal ekonomimizi de olumsuz yönde etkilemektedir. Konulan yasal kurullara uymak halinde gerek işçi için, gerek işveren için, gerekse toplum için doğacak sorunlar azalacaktır. Çağımızın gelişen ve değişen iş koşulları her gün yeni so-

runlar doğurmaktadır. Bu sorunlar bilhassa çalışanları daha fazla etkilemektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işyerlerinde kurulan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının da bir takım yetkileri vardır. 1475 sayılı yasanın 76. maddesine dayanılarak çıkartılan 31 Ocak 1973 tarih ve 7/5734 sayılı işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları tüzüğüne göre kurulan bu kurulların tüzükte belirtilen şartlara göre etkin bir çalışma göstermesi mümkün değildir.

Bu kurulların görevleri anılan tüzüğün 4. maddesinde belirtilmiştir. Bu görevleri şu şekilde sıralayabiliriz.

1 — işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda o işyerinde çalışanlara yol göstermek işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirleri tesbit etmek ve işveren veya vekiline bu konularda tekliflerde bulunmak,

2 — ölüm veya sürekli iş görememezlikle ilgili ve bu şekilde sonuçlanan her iş kazası veya meslek hastalığında yahut işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve soruşturma yapmak, alınması gerekli tedbirleri bir raporla tesbit ederek işveren veya işveren vekiline bildirmek,

3 — işyerinin özelliklerine göre işçilerin periyodik muayene ve kontrollerinin yapılıp yapılmadığını izlemek,

4 — Sağlık ve güvenlik yenilikleri izlemek bu konudaki bilgileri toplamak ve değerlendirmek ve bunlara ilişkin tedbirlerin alınmasını teklif etmek.

Kurul bu ve buna benzer görevlerini yerine getirirken, işverenin maddi olanaklarını da gözönüne alır hükmü, tüzüğün iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda ne derece etkili olabileceğini göstermektedir.

İşçilerin azınlıkta olduğu bu kurullardan işçi yararına ve lehine etkin bir düzenleme ve tedbir getirmeleri beklenemez.

Mevzuat açısından işverenin bu konuda tedbir alma ödevinin kapsamı İş Yasası Umumi Hıfzıssıhha Yasası Maden Kanunu ve Sosyal Sigortalar yasasının genel çerçevesi içinde belirtilmiştir. Bununla birlikte yenilenen ve gelişen teknolojik hayatın akışı açısından bu konudaki yasa ve tüzük hükümlerinin yeterli olduğu kabul edilemez.

Bugün için bu konudaki tedbirlere uymayan işverenler hakkındaki cezai müeyyideler de yetersiz kalmaktadır.

Şu halde ne yapılmalıdır? sorusunun cevabını şu şekilde verebiliriz :

1 — İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm kuruluşlar arasında işbirliği sağlanmalı, ilgili bütün kuruluşların katılacağı (ki, bu kuruluşlar üniversiteler, işçi ve işveren kuruluşları, meslek odaları, Sosyal Sigortalar Kurumudur) bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yüksek Kurulu kurulmalıdır.

2 — İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki yasal dağınıklık düzeltilmeli, konu tek bir metin haline getirilmeli, gerekirse bu konu Anayasal bir düzenleme ile yeniden ele alınmalıdır.

3 — Kurulmuş işyerlerinin sağlık koşulları ciddi bir denetim ile düzeltilmelidir. İşyeri kurma izni ile işletme belgesi alınması günümüzün değişen koşullarına göre yeterli bir biçimde olmasına özen gösterilmelidir.

4 — İş güvenliği müfettişleri örgütü maddi ve teknik olanaklarla donatılmalı, müfettişlerin özel yetenekleri geliştirilmeli, yetkileri arttırılmalıdır.

5 — İşyeri hekimliğinin ciddi olarak ele alınması, yeter sayıda ve nitelikte işyeri hekimi yetiştirilmesi, bu hekimlerin görev ve sorumluluklarının açıkça belirtilmesi lâzımdır.

6 — Üniversitelerde İş Hekimliği Enstitüsü kurulmalı, bu konuda yetenekli ve uzman kişiler biran önce göreve başlamalıdır.

7 — Her kademedeki teknik okullarda iş güvenliği ve işçi sağlığı öğretim konusu yapılmalıdır.

8 — İşyerlerinde işçiler ve işverenler için işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uzman kişilerce devamlı olarak eğitici ve öğretici tatbikatlar yapılmalıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işçi örgütlerinin de önemli görevleri ve konuya katkıları bulunmaktadır. 274 ve 275 sayılı yasalar gerçi doğrudan doğruya konu hakkında bir düzenleme getirmemiştir. Ancak yasaların temel amacı işçilerin her konuda işverenle olan ilişkilerini düzenlemektir. Yapılan toplu iş sözleşmelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine de önemli yer verilmekte işverenin yükümlülükleri belirtilmektedir. Bir toplu iş sözleşmesinde sadece işçi ücretlerini düzenleyici nitelikte kurallara yer verilmez. İşçinin sağlığını ve güvenliğini ve sosyal güvenliğini koruyucu hükümlere de yer verilir. Bu hükümlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde çıkan ihtilâfa toplu iş uyuşmazlığı denilmekte ve işçi kuruluşu ihlâl edilen toplu iş sözleşmesinin yerine getirilmesi için grev hakkını kullanmaktadır.

Ancak ne var ki, en doğal sağlık koşullarından yoksun Maden işçisi için bu konuda çıkan bir uyuşmazlık sonucu toplu sözleşmenin tarafları



olan sendika ve bağılı olduğu federasyonun kullanmak istediği grev hakkı mahkemece kabul edilmemiştir. Oysa ki, işçi sağlığı ve güvenliği sözleşmenin en önemli hükümlerinden biridir. Yetersiz sağlık ve güvenlik tedbirleri içinde işçiyi çalıştırmanın tabii olduğunu kimse kabul edemez. İşverenin sözleşmelerle kabul ettiği yükümlülük yerine getirilmediğinde başvurulacak en tabii ve yasal yol grevdir. Zira işveren işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önce işçiye karşı sorumludur. Devlete karşı sorumluluğu ikinci planda gelmektedir. Zira devlet mukavelenin tarafı değildir. Ancak asgari ölçümde işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınıp alınmadığını gözetler, denetler ve cezai müeyyidelerin uygulanması için gerekli mercileri harekete geçirir.

#### **İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları :**

İşçi sağlığı ve güvenliği konusunun en önemli meselesi iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Yeterli tedbirlerin alınmaması sonucu işçi çeşitli nedenlerden dolayı iş kazasına maruz kalmakta ya da meslek hastalığına tutulmaktadır. Ülkemizde bu kazalar ve meslek hastalıkları daha ziyade kömür işinde çalışanlar üzerinde tesirini göstermektedir. Zira kabul edilen gerçek en zor işçilik maden işçiliğidir. Bir gerçek daha vardır ki, belli başlı endüstriler içinde en tehlikeli ve en çok kaza ihtimali ve meslek hastalığına yakalanma ihtimali olan işkolu maden işkoludur.

İş kazası nedir? Yasal açıdan iş kazası 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasında tanımlanmıştır. Yasanın 11. maddesi A bendine göre iş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır.

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
  - b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
  - c) Sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
  - d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
  - e) Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında
- vukua gelen kazaların, iş kazası olarak kabul edilmesi için yasa unsurları gayet açık ve seçik bir şekilde saymış bulunmaktadır.

Bu unsurlara göre iş kazasını şöylece tanımlamak mümkündür. İşçinin işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, işçinin işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilme-

si yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, işçinin işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmele-ri sırasında meydana gelen ve işçiyi hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır.

İş kazalarının meydana gelmesindeki etkenler muhteliftir. Biz burara bunlara değinmeyeceğiz. Ancak, hemen belirtelim ki, bu konuda güvenlik tedbirlerinin yeterince alınması halinde kaza sayısı oldukça azalacaktır.

### **Meslek Hastalığı :**

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işi yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık veya ruhi arıza halleridir. ((506 sayılı yasa L1/B)

Gerek iş kazasına maruz kalan işçi, gerek meslek hastalığına tutulan işçinin bedensel ve ruhi gücünden bir eksilme meydana gelmektedir. Bundan dolayı da işçinin çalışma gücünden bir eksilme meydana gelmektedir. Bu eksilme işçinin aynı ücreti alsa bile daha fazla bir çaba ile çalışmasına neden olmaktadır. Ancak bu eksilme aynı zamanda işçinin ekonomik gücünü de etkilemektedir.

İşçinin maruz kaldığı iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı sonucu kaybettiği çalışma gücü ve gelirindeki azalmayı kim tanzim edecektir. Şüphesiz, kendisini istihdam eden işveren. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı sonucu çalışma gücünde azalma meydana gelen işçinin bu zararı kısmen de olsa, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından da karşılanmaktadır. Tabiatıyla bu karşılama zararın tam olarak giderilmesine yardımcı olmamaktadır. Bu nedenle işçinin Sosyal Sigortalar hükümlerince sağlanan haklar ve menfaatler dışındaki zararlarının da tam olarak elde etmesi gerekmektedir.

İşte bu nedenledir ki, maddi ve manevi zarara uğrayan işçinin Borçlar Yasasındaki hükümlere göre işverene karşı dava hakkı bulunmaktadır.

İşçilerin bu nedenle açacakları davalarda görevli mahkemeler iş mahkemeleridir. İş mahkemeleri iş hukukuyla ilgili ihtilâfların hallinde özel bilgiye ve ihtisasa sahip hakimlerden oluşan özel mahkemelerdir.

Görevleri, işçi ve işveren arasında hizmet akdinden doğan ihtilâfların hallidir.

Bu açıklamalarımızdan sonra değinmek istediğimiz konu şudur :

Maddi ve manevi zarara uğrayan işçinin açtığı davalar çeşitli nedenlerden dolayı sürüncemede kalmakta ve işçiler mağdur olmaktadır.

Değişen ekonomik koşullar tazminatın acı ve zarar giderici özelliğini hemen hemen ortadan kaldırmaktadır.

Tatbikatta görebildiğimiz aksaklıkları şöylece sıralayabiliriz :

1 — işçilerin açtığı maddi ve manevi tazminat davaları bugün için masraflı olmaktadır. Harçlar Yasasının 123. maddesi artık günün koşullarına göre değiştirilmelidir. Günlük ücretleri 20 veya aylıkları 600 lirayı geçmeyen işçi artık bugün kalmamıştır.

2 — Bilindiği üzere iş kazası ve meslek hastalıkları davalarında tazminatın tahsiline karar verilebilmesi için, önce kusur araştırılması yapılmaktadır. Kazanın vukuunda kim kusurludur. Bu araştırmanın yapılması doğaldır ve hukukidir. Yapılan bu araştırmada, kusur, müteferrik kusur ve kaçınılmazlık halleri gözönüne alınmaktadır. Ancak ne yazık ki, bu konuda bilirkişiler arasında bir uyum ve görüş birliği bulunmamaktadır. Bu sebeple kusur hususunun saptanması uzun bir süreyi kapsamakta işçinin davası sürüncemede kalmaktadır. Bu konuda örnek olarak 23.10.1972 tarihinde meydana gelen bir iş kazasında iki bilirkişi heyeti arasındaki görüş farklılığını belirtmek isteriz. Bir bilirkişi heyeti olayı kaçınılmaz saymış, diğer bilirkişi heyeti olayda işverenin kusurlu olduğunu kabullenmiştir. Bu değişik görüşler nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davaları normal süresi içinde bitirilememektedir.

3 — Tazminatın miktarını tesbit açısından yaptırılan bilirkişi incelemeleri de iş davalarının uzamasında en büyük etken olmaktadır.

4 — Diğer taraftan değişen yasal düzenlemeler Sosyal Sigortalardan ayık almakta olan işçinin gelirlerindeki *artışlar, asgari ücret artışları* toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklar davaların uzamasına sebep olmaktadır. Zira bir taraftan sağlanan hakların diğer taraftan düşülmesi gerekmektedir. Son bir kaç yıl içinde çeşitli nedenlerle sigorta tahsislerinde yapılan artışlar açılan maddi ve manevi tazminat davalarının uzamasında büyük etkileri olmuştur.

5 — Bu konuda açılan tazminat davalarının uzamasının bir sebebi de Yüksek Yargıtaym çelişkili ve değişik kararlarıdır. Yüksek Mahkeme bu konuda henüz istikrarlı bir görüş sahibi olamamıştır. Esasen olayların ve sosyal hayatın akışı, işin yürütümünün makinaya otomasyona yönelmesi, Toplu İş Sözleşmelerinin yeni hak ve menfaatler getirmesi, işverenin bunlara karşı tutumundaki samimiyetsizliği, Yüksek Mahkemenin de kararlarını etkilemektedir.

