

## İŞ KAZALARI: ‘DERS’İMİZİ ALAMADIK!

Her gün bir iş kazası haberiyle derin acılar yaşıyoruz. Türkiye sınırları içinde örneklerini saymakla bitiremeyeceğimiz kazaların en çarpıcı olanı Soma’da kaydettiğimiz işçilerimizdir. Bundan ders çıkartmadığımız gibi en vahim olanı ise iki gün önce Karaman'ın Ermenek İlçesi'nde kömür ocağında yaşanan bir başka göçüğün olması. Su kaynağının patlaması sonucu çok sayıda işçi madende mahsur kaldı. Kurtarma çalışmaları halen devam ediyor.

İşte iş kazalarının gündemde olduğu ve işçi haklarının konuşulduğu bugünlerde biz de iş kazasına uğrayan işçilerin sağlık yardımlarından yararlanma ve SGK tarafından aylık/gelir bağlanması şartlarını konu aldık.

İş kazası sonucu yaralanan sigortalıya sağlık yardımları yapılabilmesi için herhangi bir prim gün sayısı aranmamaktadır. Yani, bir işyerinde ilk defa bir saat önce çalışmaya başlayan bir kişi tüm sağlık yardımlarından faydalanabilir. Ayrıca çalışmadığı günler için SGK’dan geçici iş göremezlik ödeneği de alır.

### **İş kazası maaşı şartları**

Bir iş kazasında yüzde 10 ve üzerinde meslekte kazanma gücü kaybı olan kişiye veya iş kazası sonucunda vefat eden kişinin hak sahiplerine SGK tarafından iş kazası maaşı (gelir) bağlanmaktadır.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse; sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan, yapılacak olan ödemeler zarara sebep olan üçüncü kişilere ve kusurlu çalıştırana rücu edilmektedir.

Sigortalının ağır kusurlu olduğu ve kusur derecesine dair bilgi veya belge bulunması halinde denetim talebinde bulunulmadan kusur derecesi esas alınarak geçici iş göremezlik ödeneği 1/3 oranında eksiltilerek ödenmektedir. Belgede ağır kusur ifadesi yer almakla birlikte kusur derecesi yer almıyor ise yüzde 5 oranında kesinti yapılmak suretiyle işlem yapılacaktır.

### **Neler ağır kusur sayılıyor**

Ağır kusura yönelik uygulamalar esas alındığında, sigortalının;

- 1-İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması,
- 2-Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması,
- 3-Yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi,

4-Yapılması gerekli bir hareketi savsaması,

5-Açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması, ağır kusuruna esas tutulmaktadır.

İşçi sağlığı ve kazalar sonrasında yaşanan hak talepleri için daha çok önlem ve uygulamanın işleve konması gerekmektedir. En basitinden maden ocaklarının girişine yerleştirilen anlamlı ve dikkat çeken uyarıların gerçek hayatta da ifade bulması dileğiyle; Karaman'da yaşanan olayın bundan sonrası için ders niteliğinde son olmasını umuyorum.

.....

## **GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE 6 AY SINIRI VAR!**

İşçinin bir işyerinde çalışması asıl olmakla birlikte, geçici iş ilişkisi kapsamında farklı işverenler yanında çalışması mümkündür.

- Asıl işvereni, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi;
- İşçinin, işvereni olan şirketin bağlı olduğu holding bünyesi içinde,
  - İşçinin, işvereni olan şirketin bağlı olduğu şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya,
  - İşçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla farklı şirketlere ait başka bir işverende iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde, geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olmaktadır.

Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

Geçici iş ilişkisinde, işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden asıl işveren ile birlikte sorumludur.

### **İşveren ve işçi sorumluluğu**

İşçi, işyerine ve işe ilişkin sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında

çalıştırılmaz. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

İş Kanununa göre, toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

### **SORU-CEVAP**

*SSK döneminde yaklaşık 20-25 yıl önce çalışırken iki farklı SSK sicil numaram olmuş. Şimdi emekli olmayı düşünüyorum. Bu SSK numaralarımı birleştirmem mümkün olabilir mi? **Serdar Kayhan***

Emeklilik için birden fazla SSK numarasınız varsa her iki numara birleştirilir. Ayrıca her iki SSK numarasındaki bildirimler dikkate alınarak emekli aylığı bağlanır.