

SAĞLIK ÇALIŞANLARI İÇİN COVID-19 HASTALIĞI İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI MIDIR?

(*)**Sami NARTER**

(**) **Cebrail ŞİMŞEK**

Öz

Ülkemiz de tüm dünya ülkeleri gibi koronavirüsü 2'nin (SARS-CoV-2) salgınından etkilenmiş ve önemli kısıtlayıcı tedbirler almak zorunda kalmıştır. Her meslek grubundan insanlar işlerinin durdurulması nedeniyle büyük oranda virüs bulunan ortamlardan izole olarak yaşamaktadırlar. Fakat, sağlık çalışanları çok tehlikeli bu hastalığı taşıyan kişileri tedavi edebilmek için her türlü riske rağmen çalışmaya devam etmektedirler. Tüm kişisel koruyucu malzemeleri kullansalar dahi bir şekilde hastalığa yakalanmaktadırlar. Bu hastalığa yakalanan birçok hekim ve diğer sağlık çalışanı vefat etmiş veya halen tedavisi devam edenler bulunmaktadır. Bu kişiler için iş kazası veya meslek hastalığı bildiriminden hangisi yapılacaktır?

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanları açısından COVID-19'un han-

gi koşullarda iş kazası ve/veya meslek hastalığı sayılacağı ve ne tür bildirim yapılması gerektiği konusunda görüşlerimizin ortaya konulmasıdır. Kanaatimizce sağlık çalışanlarının yakalandığı COVID-19 hastalığı kural olarak iş kazası olup çok nadir olarak (istisnai) meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Koronavirüs Hastalığı COVID-19, Sağlık Çalışanı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Ani ve Gözle Görülebilir Olay, Mesleki ve Hastalık Öyküsü.

IS CORONAVIRUS DISEASE A WORK ACCIDENT OR OCCUPATIONAL DISEASE FOR HEALTHCARE WORKERS?

ABSTRACT

Our country, along with other countries in the world, was exposed to the SARS CoV-2 outbreak and

(*) **Av. Dr.** / İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uzmanı, snarter@hotmail.com

(**) **Uzm. Dr.** / Göğüs Hastalıkları Uzmanı, İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanı, cebrailsimsek@gmail.com

had to take important restrictive measures. Many workplaces have been stopped due to a pandemic, and most people live isolated from viruses. However, healthcare workers continue to work despite all kinds of risks to treat people with this very dangerous disease. Even if they use all personal protective materials, they are somehow infected. There are many physicians and other healthcare professionals who have died from this disease or still under treatment. Which of the work accident or occupational disease notification will be made for these people?

The aim of this study is to reveal our views on whether COVID-19 is considered an occupational accident or occupational disease and what kind of notification should be made for healthcare professionals. In our opinion, COVID-19, as a rule, is a work accident for healthcare workers and it can be considered as an exceptional occupational disease.

Keywords: Coronavirus Disease COVID-19, Healthcare Worker, Work Accident and Occupational Disease, Sudden and Visible Event, Occupational and Disease History.

GİRİŞ

COVID-19 günümüzde dünya çapında yaklaşık üç buçuk milyondan fazla kişinin hastalanmasına ve onbinlerce kişinin ölümüne sebep olan çok tehlikeli bir bulaşıcı hastalıktır. Her yaş grubundan insana çok hızlı

bir şekilde bulaşması, bugüne kadar kesin tedaviye yönelik bir ilacının olmaması ve henüz bu virüse karşı aşı geliştirilememiş olması nedeniyle tüm dünyada çok fazla etkili olmuştur. En gelişmiş ülkeler de dâhil olmak üzere tüm dünya bu virüsten korunabilmek için evlere kapanmak ve sokağa çıkma yasakları uygulamak zorunda kalmıştır. Bu yasaklara rağmen ölümlerin önüne geçilememiştir.

Ülkemiz de tüm dünya ülkeleri gibi bu salgından etkilenmiş ve diğer dünya ülkeleri gibi önemli kısıtlayıcı tedbirler almak zorunda kalmıştır. Birçok işyerinde işlerin durdurulması veya yavaşlatılması nedeniyle çalışanlar büyük oranda virüs bulunan ortamlardan izole olarak yaşamaktadırlar. Fakat sağlık çalışanları bu çok tehlikeli hastalığı taşıyan kişileri tedavi edebilmek için her türlü riske rağmen çalışmaya devam etmektedirler.

Tüm kişisel koruyucu malzemeleri kullanmak suretiyle çalışsalar dahi bir şekilde hastalığa yakalanmaktan kaçınmamaktadırlar. Bu hastalığa yakalanan birçok hekim ve diğer sağlık çalışanı vefat etmiş veya halen tedavisi devam edenler bulunmaktadır.

Hastalık nedeniyle sürekli iş göremez hale gelen veya ölen sağlık çalışanlarının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'ya bildirimini açısından, yetkili ilgili makamlarda bir tereddüt olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının yakalandığı COVID-19 iş kazası ve/veya meslek hastalığı mıdır? Bildirim formunda hangisi

işaretlenecektir? Bu çalışmanın amacı, öncelikle, sağlık çalışanları açısından iş kazası ve meslek hastalıklarının hukuki temelde açıklanması ve COVID-19 bildirim konusunda görüşlerimizin ortaya konulmasıdır.

İş kazası veya meslek hastalığı son derece geniş bir alana sahip olup tıbbi, teknik, ekonomik, sosyal ve hukuki yönleri bulunmaktadır. Bizim çalışmamız diğer yönlerinden ziyade iş kazası veya meslek hastalığının sağlık çalışanları açısından hukuki niteliği yönü üzerinde olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında da üzerinde durulması gereken iki temel süreç vardır. Bunlardan ilki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması dönemidir. Bu dönemde yapılacak tüm işlemler iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik olan tedbir ve hazırlıklardır. İkincisi ise iş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının ortaya çıktığı dönemdir. Bu dönemde tüm tarafların sorumluluklarının ortaya çıkması muhtemel olup iş kazası veya meslek hastalığından doğan zararların tazmin edilmesi dönemidir. Çalışmamızda, çok geniş olan ikinci temel süreçte yer alan, meydana gelen olayın niteliğinin tespiti aşaması ayrıntılı olarak incelenecektir.

Çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuattaki hukuki düzenlemelerden hareket edip, bunların sonuçları, mahkeme kararları ile öğretici görüşlerinin süzgecinde değerlendirilecektir.

Çalışmada öncelikle COVID-19 ve sağlık çalışanlarına ilişkin temel kavramlar açıklanacaktır. Daha sonra iş kazaları ve meslek hastalıklarının konuyla ilgili ayrıntıları açıklanacak olup son bölümde sağlık çalışanları açısından COVID-19'un nasıl nitelendirilmesi gerektiği açıklanacaktır.

1. KORONAVİRÜS HASTALIĞI, BULAŞICILIĞI VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Koronavirüs Hastalığı ve Bulaşıcı Olması

1.1.1. Koronavirüs Hastalığı (COVID-19)

SARS-CoV-2 hastalığı 2019, kısaltmasıyla COVID-19; insanları etkileyen, şiddetli akut solunum yolu sendromu koronavirüsü 2'nin (SARS-CoV-2) neden olduğu bulaşıcı bir solunum yolu hastalığıdır.¹

Hastalık ilk olarak 1 Aralık 2019 tarihinde Çin'in Vuhan şehrinde saptanmış, o günden bu yana dünya çapında yayılarak pandemiye yol açmıştır. Bugün hastalananların sayısı 3,5 milyonu aşmıştır ve her geçen gün bu sayı artmaya devam etmektedir. Hastalıkta görülen yaygın semptomlar arasında ateş, öksürük, halsizlik ve nefes darlığı yer almaktadır.

¹"Naming the coronavirus disease (COVID-19) and the virus that causes it". World Health Organization'den Akt: https://tr.wikipedia.org/wiki/Koronavir%C3%BCs_hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1_2019 Erişim: 26.04.2020

Bazı çalışmalarda virüsün merkezi sinir sistemini de tuttuğu, koku duyusu kaybı ve solunum güçlüğü belirtilerinin bu sebepten ileri geldiği gösterilmiştir.² Vakaların çoğu hafif semptomlara sahip olsa da bazı hastalarda şiddetli zatürre ve çoklu organ yetmezliği meydana gelebilir.³

Çin'deki 44.000'den fazla vaka üzerinde yapılan ilk büyük analize göre doğrulanmış vakalar arasında diyabet, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlığı ya da solunum sorunları olan hastalar arasında ölümler en az beş kat daha yaygındır.⁴

3 Mart 2020 itibarıyla dünya çapında ölüm oranı yüzde 3,4 olup 26 Nisan 2020 tarihi itibarıyla Dünya'da 2.934.639 onaylanmış vaka, 840.763 iyileşen varken virüs nedeniyle 203.683 hasta hayatını kaybetmiştir.⁵

1.1.2. Koronavirüsünün (COVID-19) Bulaşıcılığı

Virüs insandan insana, havada veya yüzeylerde bulunan virüs içeren öksürük sonucu oluşan damlacıkların nefes yoluyla vücuda girilmesiyle bulaşmaktadır.⁶ Bulaştırıcı taşıyıcı kişi bulunduğu ortamda nefes alıp vermesi, konuşması, hapşırması, öksürmesi, ile ortama virüsle-

ri dağıtır, o ortamda bulaştırıcı kişi gitse bile virüsler ortam şartlarına göre bir süre daha hayatta kalabilir, ortam havalandırılmıyorsa ortamda bulunmaya devam eder ve bu süre içerisinde başka birisi geldiği zaman gelen kişi virüsle enfekte olabilir.⁷

Hasta insanlardan diğerlerine enfekte kişiyle aynı ortamda yaşamak veya bakımını yapmak gibi yakın temasla bulaşır. Mikroplarla kirlenmiş yüzey ve eşyalarla temas etmiş ellerle ağız, burun ve gözlere dokunmakla; hapşırma, öksürme ve konuşma esnasında havaya atılan damlacıkların solunum yoluyla alınmasıyla virüs insanlara geçer. Hastaneler gibi sağlık ortamlarında da diğer hastalara ve sağlık çalışanlarına bulaş söz konusudur.⁸ Virüse maruz kalındıktan semptomların ortaya çıkmasına kadar geçen kuluçka süresi 2 ila 14 gün arasında olup, ortalama olarak 5 gün sürmektedir.⁹ Bu sürenin 2 ile 27 gün sürdüğü hastalıkta, virüsün belirtiler ortaya çıkmadan önce de bulaştırıcı olduğuna dair bazı kesin olmayan kanıtlar da bulunmaktadır.¹⁰

⁷ <https://www.seyahatsagligi.gov.tr/site/HastalikDetay/Mers-CoV-Hastaligi/> den Akt: tr.wikipedia.org

⁸ <https://www.seyahatsagligi.gov.tr/site/HastalikDetay/Mers-CoV-Hastaligi/Erisim:26.04.2020>

⁹ "Symptoms of Novel Coronavirus (2019-nCoV)". www.cdc.gov; Velavan TP, Meyer CG (Mart 2020). "The COVID-19 epidemic". *Tropical Medicine & International Health* n/a (n/a), s. 80–278. doi:10.1111/tmi.13383 den Akt: tr.wikipedia.org

¹⁰ "Novel Coronavirus Information Center: Expert guidance and commentary"; "Novel Coronavirus (2019-nCoV)" (PDF). *World Health Organization*; Rothe, Camilla; Schunk, Mirjam; Sothmann, Peter; Bretzel, Gisela; Froeschl, Guenter; Wallrauch, Claudia; Zimmer, Thorbjörn; Thiel, Verena; Janke, Christian; Guggemos, Wolfgang; Seilmaier, Michael; Drosten, Christian; Vollmar, Patrick; Zwirgmaier, Katrin; Zange, Sabine; Wölfel, Roman; Hoelscher, Michael (30 Ocak 2020). "Transmissi-

² <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32104915/> den Akt: tr.wikipedia.org

³ "Q&A on coronaviruses". *World Health Organization* den Akt: tr.wikipedia.org

⁴ "Coronavirus death rate: What are the chances of dying?" den Akt: tr.wikipedia.org

⁵ "Coronavirus Update (Live) - Worldometer" den Akt: tr.wikipedia.org

⁶ "How does coronavirus spread?" den Akt: tr.wikipedia.org

Klinik, laboratuvar ve radyolojik bulguları hastalığı desteklemekle birlikte, özellikle erken dönemde PCR testi negatif olan olguların sayısı az değildir. Bu olgular da PCR (+) olgular gibi derhal tedaviye alınmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün bu kişilerin de dâhil olduğu COVID-19 için önerdiği iki kod bulunmaktadır. Bu kodlar Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan rehberde de tanımlanmış ve kullanımı duyurulmuştur (Alıcı ve Coşkun Beyan ve Şimşek, 2020:148-165).

Dünya Sağlık Örgütü 11 Mart 2020'de 2019-20 koronavirüs salgısını bir küresel salgın (pandemi) ilan etmiş, durumun bir Uluslararası Kamu Sağlığı Acil Durumu (PHEIC) olduğunu açıklamıştır.¹¹

1.2. Sağlık Çalışanları

Sağlık çalışanları; tıp alanında eğitim almış olanlar ve bunların dışındaki alanlarda eğitim almış olanlar olarak ikiye ayrılabilir.

1.2.1. Tıp Alanında Eğitim Almış Olanlar

Tıp alanında eğitim almış sağlık çalışanları; hekim, hemşire, ebe, diş hekimi, eczacı, diyetisyen, psikolog, fizyoterapist, sağlık teknisyenleri ve benzeri tüm çalışanlardır. Bu sağlık çalışanları, devlet hastanelerinde, üniversite hastanelerinde, özel has-

tanelerde, özel muayenehanelerde, sağlık ocaklarında, diş hastanelerinde, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde, fizyoterapi merkezlerinde vb. yerlerde çalışırlar.

Çalışma konumuz bakımından bu kişilerin sosyal güvenlikle ilgili durumlarına kısaca bir göz atıldığında mevcut çalışanların büyük çoğunluğunun kamu çalışanı olduğu görülmektedir. Kamu çalışanlarının da büyük çoğunluğu Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde diğer kısmının ise üniversite hastanelerinde çalıştıkları gözlemlenmektedir. Bu kişiler 5510 sayılı Kanun 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.

Kamu çalışanları dışında kalan tıpçı sağlıkçıların büyük bir kısmı özel kuruluşlarda çalışmakta olup bunlar 5510 sayılı Kanun 4/1-a maddesi kapsamında sigortalıdır.

Yine Kamu çalışanları dışında kalan tıpçı sağlıkçıların bir kısmı ise özel hastane veya muayenehane sahipleri veya bu kuruluşların sahibi olan şirketlerin ortaklarıdır. Bu kişiler ise 5510 sayılı Kanun 4/1-b maddesi kapsamında sigortalıdır.

Görüleceği üzere aynı mesleği icra etmelerine rağmen farklı açılardan sigortalılıkları mevcuttur. Aşağıda tüm sigortalılar açısından iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından benzerlikleri ve farklılıkları ortaya konularak COVID-19 açısından değerlendirilecektir.

on of 2019-nCoV Infection from an Asymptomatic Contact in Germany". *New England Journal of Medicine*. doi:10.1056/NEJMc2001468'den Akt: tr.wikipedia.org

¹¹ "WHO Director-General's opening remarks at theme-diabriefing on COVID-19" (Basın açıklaması). 11 March 2020.

1.2.2. Tıp Alanı Dışında Eğitim Almış Olanlar

Hastane müdürü, insan kaynakları personeli gibi idari personel; temizlik görevlileri, yemekhane görevlileri, güvenlik görevlileri, ambulans sürücüleri gibi yardımcı personel tıp dışında eğitim almış personeller arasında sayılabilmektedir.

Bu kişiler de her ne kadar tıp eğitimi almamış olsalar da sağlık kuruluşlarında çalıştıkları ve sürekli hastalar ve yakınları ile muhatap oldukları için sağlık personeli olarak nitelendirilmektedir.

Bu kişiler de devlet hastanelerinde, üniversite hastanelerinde, özel hastanelerde, özel muayenehanelerde, sağlık ocaklarında, diş hastanelerinde, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde, fizyoterapi merkezlerinde vb. yerlerde çalışırlar.

Bu kişilerin arasında da her üç türden sigortalı bulunmaktadır. Bir başka anlatımla 5510 sayılı Kanun 4/1-a, b ve c maddeleri uyarınca sigortalılıkları bulunmaktadır. Bu nedenle aşağıda yapılacak tüm açıklamalar bu kişiler açısından da geçerli olacaktır.

1.3. Ülkemizde Sağlık Çalışanları

Ülkemizdeki sağlık çalışanlarına ilişkin istatistikler Sağlık Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu tarafından tutulmaktadır. TÜİK tarafından tutulan en son istatistik 2018 yılına aittir. 2018 yılı TÜİK istatistiklerine göre; Hekim: 153.128, Diş He-

kimi: 30.615, Hemşire: 190.499, Diğer Sağlık Personeli: 177.409, Ebe: 56.351, Eczacı: 32.032 ve Diğer personel veya hizmet alımı yoluyla çalışan: 376.367 olmak üzere tüm sağlık personelinin sayısı 1.016.401 kişidir.¹²

Yukarıdaki sayılar Devlet hesabına ve serbest çalışan tüm sağlık personelinin kapsamaktadır.

Diğer Sağlık Personeli grubuna, aşağıdaki branşlarda çalışanlar dâhil edilmiştir: Ameliyat Teknisyeni, Anestezi Teknisyeni, Biyolog, Çevre Sağlığı Teknisyeni, Çocuk Gelişimcisi, Diş Protez Teknisyeni, Diş Teknisyeni, Diyetisyen, Fizik Tedavi Teknisyeni, Fizikoterapist, Fizyoterapist, İlk ve Acil Yardım Teknisyeni, İlk ve Acil Yardım Teknikeri, Kalp Akciğer Pompa Çalışma Teknisyeni, Laboratuvar Teknikeri, Laboratuvar Teknisyeni, Odyolog, Odyometri Teknikeri, Odyometri Teknisyeni, Ortopedi Teknisyeni, Patolojik Anatomi Teknisyeni, Perfüzyonik Pompa Teknisyeni, Protez Teknisyeni, Psikolog, Röntgen Teknisyeni, Sağlık Fizikçisi, Sağlık Savaş Memuru, Sağlık Teknikeri, Sağlık Teknisyeni, Sitopatoloji, Sosyal Çalışmacı, Tıbbi Sekreter, Tıbbi Teknolog, Toplum Sağlığı Teknisyeni.

2018 yılında toplam Diş Hekimi sayısına asistan diş hekimleri, Eczacı sayısına ise serbest eczanelerde çalışan ikinci eczacı ve yardımcı eczacılar da dâhil edilmiştir.¹³

¹² TÜİK İstatistikleri, http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095

¹³ TÜİK İstatistikleri, http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095

Sağlık çalışanları sayıları en son Sağlık Bakanı Fahrettin Koca'nın açıkladığı üzere, 10 Nisan 2020 tarihi itibarıyla Türkiye'de toplam doktor sayısı 165.363 iken toplam hemşire sayısı 204.969, toplam diş hekimi sayısı ise 32.859 dur. Bununla birlikte, doktorların yüzde 61,4'ü Sağlık Bakanlığı'nda, yüzde 20,4'ü üniversitelerde ve yüzde 18,2'si özel sektörde çalışmaktadır.¹⁴

Covid-19 salgınının başladığı ilk günden itibaren Türkiye'de sağlık çalışanlarının hastalanma durumuyla ilgili bilgiler ilk açıklandığında 600 sağlık çalışanının bu virüs nedeniyle hastalandığı yine sağlık bakanı tarafından açıklanmıştır. En son 28.04.2020 günü yaptığı basın toplantısında 7428 sağlık çalışanının hastalandığını açıklamıştır.

COVID-19 hastalığına yakalanan ve ilk hayatını kaybeden hekim olan Prof. Dr. Cemil Taşçıoğlu'nun yaşamını yitirdiği 1 Nisan 2020 tarihinden bugüne kadar, 24 sağlık çalışanı hayatını kaybetmiştir. Yaşamını kaybeden 14'ü hekim 24 sağlık çalışanının yanı sıra, binlerce hekim ve sağlık çalışanı hastanelerde, ASM'lerde ve filiyasyon sırasında enfekte olmaktadır.¹⁵

Türk Tabipleri Birliği tarafından, Tabip Odaları aracılığıyla, illerde ulaşılabilen sağlık kurumlarından hasta sağlık çalışanı sayıları derlenerek, COVID-19 salgınında genel durum değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Hazırlanan rapor, 44 ilde kamu ya da özel ayırt edilmeksizin tüm sağlık kurumlarını kapsamaktadır. Tanı almış hekim sayısına 37 ilde ulaşılmış, üç ilde sağlık çalışanlarının meslekleriyle ilgili ayırım yapılamamıştır. Toplam 3474 sağlık çalışanının COVID-19 tanısı aldığı bilgisine ulaşılabilmektedir. Bunların yüzde 38'ini hekimler oluşturmaktadır. Hekim dışı sağlık çalışanlarının meslekleri ebe, hemşire, sağlık teknisyeni, sağlık memuru, eczacı, diş hekimi, temizlik çalışanı, tıbbi sekreter, şoför ve mühendistir.¹⁶

2. HUKUK SİSTEMİMİZDE İŞ KAZASI

2.1. Kaza ve İş Kazası

İş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında iş kazaları ve meslek hastalıkları ayrı ve özel bir yer tutmaktadır. Her türlü önleme rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Özellikle, konumuz olan COVID-19 virüsünün etkileri nedeniyle ortaya çıkan zararların iş kazası mı yoksa meslek hastalığı mı olarak değerlendirilmesi bakımından bu kavramların ayrıntılı olarak incelenmesi gerekir.

2.1.1. Kaza Kavramı ve Unsurları

Aslı Arapçadan gelen kaza sözcüğü Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe Sözlüğünde, "İstem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya

¹⁴ <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/turkiyenin-saglik-istatistikleri>

¹⁵ Türk Tabipleri Birliği, Rapor, Erişim: 26.04.2020

¹⁶ Türk Tabipleri Birliği, Rapor, Erişim: 26.04.2020

bir aracın zarara uğraması" olarak tanımlanmıştır.¹⁷ Türk Hukuk Lüगतinde ise, "Bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hâl dolayısıyla bir kimsenin veya bir şeyin arızaya veya zarara uğraması" olarak tanımlanmıştır.¹⁸ Yine, kaza; istenmeyen bir sonuca (yaralanma, mal hasarı, kesinti ve/veya gecikme) neden olan bir dizi olay veya eylemler ile bunların sonuçları olarak tanımlanmıştır (Holt, 2003: 3; Aylott, 2015: 121). Bu tanımlar, geniş anlamda kaza kavramına uygundur. Geniş anlamda kaza aniden ve istenilmeden mal veya bedensel bütünlüğün zedelenmesi zararlarının doğumuna neden olan olaydır (Akın, 2001:19; Güneren, 2011: 341). Görüldüğü üzere, mala verilen zararlar geniş anlamda kazanın kapsamı içindedir.

Dar anlamda kaza ise, aniden ve dışarıdan gelen, istenilmeyen ve bedensel bütünlüğün zedelenmesine veya ölüme neden olan olaydır. Örneğin, mevzuatımızda tanımlanan iş kazaları dar anlamda kaza kavramı kapsamındadır (Eren, 1974: 10; Akın, 2001:19; Güneren, 2011: 431).

Mevzuatımızdaki tek tanım olan Karayolu Yolcu Taşımacılığı Zorunlu Koltuk Ferdi Kaza Sigortası Genel Şartlarındaki kaza; ani ve harici etkisi tespit edilen doğal afetler de dâhil olmak üzere, sigortalının iradesi dışında meydana gelen ve sigortalının bedensel bir sakatlığa maruz kalmasına veya ölmesine sebebiyet veren ani ve harici olayı anlatır.

Yukarıdaki tanımlar gözönüne alındığında genel anlamda kazanın unsurları şöyle ortaya konulabilir. Bu unsurlardan ilki ortaya çıkan zarar unsurudur. Bir kazanın hukuki sorumluluk oluşturabilmesi için ortaya bir zarar çıkması gerekir. Söz konusu zarar, malvarlığında bir eksilme şeklinde gerçekleşebileceği gibi vücut bütünlüğünde eksilme ya da ölüm şeklinde de ortaya çıkabilir. Vücut bütünlüğünde meydana gelen zararlar ise fiziksel zarar olabileceği gibi ruhsal zarar da olabilir (Akın, 2013: 20).

Genel anlamda kazanın unsurlarından ikincisi dış etkidir. Zarara sebep olan olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için mağdurun organik yapısına yabancı, dışarıdan gelen bir etkinin sonucu olması gerekir. Kişinin bünyesinde mevcut olan rahatsızlıkların vücutta oluşturduğu zararlar, kaza sonucu oluşmuş sayılamaz (Akın, 2013: 21).

Genel anlamda kazanın bir diğer unsuru istenilmeyen bir olayın meydana gelmesidir. İstenilmeyen olay, yani dıştan gelen ve kişi veya mala zarar veren olayın istenilmediği anlamı taşımamaktadır. Bunun irade dışı tezahür etmiş olduğunu göstermektedir.

Genel anlamda kazanın son unsuru meydana gelen olayın ani bir olay olmasıdır. Genel anlamda bir kazadan söz edilebilmesi için zarar doğuran olay aniden ortaya çıkmalıdır (Akın, 2013:22). Anilik, olayın bir anda değil, bütün olarak bir kerede doğmasını ifade eder. O nedenle za-

¹⁷ Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe Sözlüğü, <https://sozluk.gov.tr/>

¹⁸ Türk Hukuk Lüğati s. 194

rarı doğuran olayın kabul edilebilir bir süre devam etmesine engel yoktur. Örneğin, aşırı soğuktan etkilenme şeklinde gerçekleşen zararlar da ortamdaki gazdan zehirlenme olaylarında zarar bir iki saniyede gerçekleşmeyip etkilenme birkaç saat sürebilmektedir (Eren, 1974: 10).

2.1.2. İş Kazası Kavramı

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını, "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise iş kazasını, "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamaktadır.¹⁹

Avrupa iş kazaları istatistikleri (ESAW) metodolojisinde kaza, işyerinde bir iş sırasında fiziksel veya zihinsel zarara neden olan ayrı bir durum olarak tanımlanır.²⁰

Alman İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Kanununda "iş kazaları, aniden gelen, dışarıdan vücut bütünlüğüne etki edip sağlığa zarar veren veya ölüme götüren ve böylece iş kazaları sigortası kapsamında korumayı gerektiren olaylar" şeklinde net bir tanıma yer verilmiştir (SGB VII § 8/1) (Kabakçı, 2009: 64, dn:17). Yine, Alman hukukunda iş kazası biraz daha farklı bir niteliğe sahiptir. Buna göre, iş kazası, işye-

rinde veya ev ile işyeri arasında (işyerinden eve veya evden işyerine gidiş geliş sırasında) meydana gelen herhangi bir kazadır. Ayrıca, yaşa bağlı, doğal aşınma ve yıpranma nedeniyle yaralanmalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir (Rauch, 2005: 192).

Fransız Hukukuna göre, iş kazası sebebi ne olursa olsun, iş ya da iş sırasında meydana gelen kaza olarak kabul edilir. (Sosyal Güvenlik Kanunu m. 415) Fransız Yargı İçtihatları, işverenin emrinde iken bir işçinin meydana getirdiği herhangi bir kazayı işyerinde kaza olarak tanımış ve dolayısıyla iş kazası olarak kabul edilmesini sağlamıştır (Leplat ve Cuny: 1974: 88).

Öğretide ve Yargıtay kararlarında çeşitli iş kazası tanımları yapılmış olmasına karşın, tüm bu tanımlarda bir birlik sağlanamamıştır. İnce, iş kazasını, "İşçinin, işverenin yetkisi altında bulunduğu bir sırada ve onun için yapmakta olduğu bir işten dolayı veya iş dolayısıyla dış bir nedenle ve birdenbire meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu kazadır." şeklinde tanımlamıştır (Bigat, 2007: 41). Karayalçın, sorumluluk hukuku bakımından kazayı "Bir malın veya şahsın zarara uğramasına sebep olan ve ilgili şahsın kasti olmayan bir fiili (ihmal) veya tabiat, eşya yahut ilgili şahıs müstesna insanlardan yani dış âlemden gelen ani bir hadise" olarak tanımlamıştır (Bigat, 2007: 41). Eren (1974: 5), iş kazası tanımını, "İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada, onun için ifa

¹⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, Anadolu Üniversitesi, AÖF, Eskişehir, 2012

²⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics

ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple ve aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu kazadır." şeklinde ifade etmektedir.

Yine, kazanın iş kazası sayılabilmesi için; işçiyi etkilemiş ve onu işten alıkoymuş, çalışma gücünde azalma veya kayıplara yol açmış olması gerekir (Arıcı, 1999: 15; Güzel ve Okur ve Caniklioğlu, 2012: 398; Tunçay ve Ekmekçi, 2011: 284; Şakar, 2011: 398).

Kanaatimizce, işyerinde canlı veya cansız, hiçbir şeye zarar vermeyen fakat belirli bir faaliyetin tamamlanmasına engel olan veya o faaliyeti aksatan olayların kaza olsa bile hukuki anlamda iş kazası olması mümkün değildir. Bu tür kazalar ancak arıza olarak nitelendirilebilir. Çünkü, mevzuatımızda İş Hukuku anlamında ve Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında iş kazaları tanımlanmış ve sınırlı olarak sayılmış olup bunların dışındakilerin iş kazası sayılması mümkün değildir.

2.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası

Sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazasının kanuni dayanağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunudur. Bu kanun gereğince iş kazası sayılan hallerde Sosyal Güvenlik Kurumunun birtakım yükümlülükleri doğmaktadır. Bu nedenlerle bu kanun uyarınca iş kazası sayılan hallerde uygun kazalara sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası denilmektedir.

Sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası ile iş hukuku anlamındaki iş kazası arasında birtakım farklar vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir; her iki kaza türünün kanuni dayanakları farklıdır. Her iki kaza türünde dıştan gelen ve istenilmeyen olay yönünden farklılık vardır. Her iki kaza türünde illiyet bağı açısından fark vardır. Yine her iki kaza türünden sorumlu olan kişi ve kuruluş ile yararlanacak kişi açısından fark vardır. Son olarak her iki kaza türünde kaza sonucunda karşılanan zarar türleri ve kapsamlarında farklılık vardır. Bu farklılıklar aşağıda yeri geldikçe ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.2.1. Hizmet Sözleşmesi ile Çalışanlar Açısından İş Kazası ve Unsurları

5510 sayılı kanuna göre, iş kazasını herhangi bir kazadan ayırt eden unsurlar; kazaya uğrayanın sigortalı olması, sigortalının kaza sonucu bedenen ve ruhen engelli hale gelmesi ve uygun illiyet bağının bulunmasıdır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesine göre; " İş kazası,

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) Bu Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidip gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır."

Kanun metninde sınırlı olarak sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşmesi şart değildir. Herhangi birine uygun olarak gerçekleşme olayın iş kazası sayılması için gerekli ve yeterlidir.

Nitekim Yargıtay da, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı ruhen veya bedenen engelli hale getiren olayın, Kanun'un belirlediği hal ve durumlardan birinde meydana gelmiş bulunmasını gerekli ve yeterli saymıştır (Güzel ve diğerleri, 2012: 332).

2.2.2. Bağımsız Çalışanlar Açısından İş Kazası ve Unsurları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 13/1-b'de kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalıyı; yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay iş kazası sayılmıştır.

Bu maddeye göre, "iş kazası... a) sigortalının işyerinde bulunduğu sı-

rada. ... meydana gelen olaydır." Sigortalı kelimesi ile kanun çalışanlar arasında ayırım yapmadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesiyle çalışanlar ile bağımsız çalışanlar arasında işyerinde meydana gelen olayların iş kazası olması bakımından bir fark yoktur (Sözer, 2013: 319).

Kanaatimizce çalışan kadın sigortalının çocuğunu emzirirken geçirdiği kazanın iş kazası sayılması dışındaki tüm sayılan iş kazası halleri bağımsız olarak çalışan sigortalılar bakımından da iş kazasıdır.

2.2.3. Kamu Görevlileri Açısından İş Kazası ve Unsurları

2.2.3.1. Vazife malullüğü

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, daha önce kamu görevlileri için uygulanmayan kavramlar olan iş kazası ve meslek hastalıkları kavramlarının kamuda çalışanlara da uygulanmasını sağlamış ve iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan maluliyet imkânını getirmiştir.

5510 sayılı Kanununun 25. maddesi tüm sigortalıları kapsam içerisine almış olup bu maddede Malullük Sigortası hizmet sözleşmesi ile çalışanlar (işçiler), bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için ortak olarak düzenlenmiştir.

Vazife malullüğü olarak adlandırılan ve kamu görevlilerine özgü olarak yapılan düzenleme 5510 sayılı Kanun 47. maddede yer almıştır. Bu maddeye göre, kamu görevlileri-

nin maruz kaldıkları iş kazalarının neden olduğu maluliyet, maddede sayılan belirli hallerde gerçekleşirse, vazife maluliyeti olarak adlandırılacaktır. Dolayısıyla, bu hüküm esasen, kamu görevlilerinin karşılaşacakları iş kazalarını ve iş görevmezliği düzenlemektedir. Dolayısıyla, aslında kısa vadeli bir sigorta hükmü durumundadır (Akın, 2007: 229).

Kamu görevlileri bakımından da aslında temel iş kazası düzenlemesi, işçiler ve bağımsız çalışanlar gibi 13. maddedir. Çünkü, 13. madde iş kazasını tanımlarken sigortalı kavramını kullanmış ve işçi, bağımsız çalışan veya kamu görevlisi diye bir ayırım yapmamıştır.

Yine, 47. madde yaptığı vazife malullüğü tanımını 25. maddede yer alan adi malullük tanımına dayandırdığından vazife malullüğü adi malullüğün nitelikli bir türü olmuştur. Bir başka anlatımla malullük halinin kamu görevini yaparken ortaya çıkmış halinden ibaret bir malullük türüdür.

2.2.3.2. Vazife malullüğünün unsurları

5510 sayılı Kanun 47. madde kamu görevlileri açısından vazife malullüğünü tanımlamadan 25. maddede yer alan malullük sigortasına atıfta bulunmuştur. Bu gönderme 25. maddedeki adi malullük için geçerli olan sürekli iş göremezlik durumunun vazife malullüğü için de geçerli olacağı anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle sürekli göre-

mezlik tüm sigortalılar için aynı şekilde değerlendirilmektedir (Sözer, 2013: 264). Bu nedenle öncelikle malullük sigortasına göre malul sayılmanın tanımına göz atmak gerekir.

5510 sayılı Kanun 25. maddedeki bu düzenlemeye göre; 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az yüzde 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az yüzde 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malul sayılır.

5510 sayılı Kanun 47. maddede ise; 25 inci maddede belirtilen malullük;

- sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada,

- vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden,

- kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken,

- idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında

- işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife malullüğü ve bunlara uğrayanlara da vazife malulü denileceği hüküm altına alınmıştır.

Özetle, adi malul olanlar (yüzde 60 maluliyet) 47. maddede sayılan beş halde iş kazası veya meslek

hastalığına maruz kalırlarsa vazife malulü sayılacaklardır.

2.3. İş Hukuku Anlamında İş Kazası

2.3.1. İş Hukuku Anlamındaki İş Kazası ile Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamındaki İş Kazası Arasında Farklar

Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin (m. 77-89) kurallar 2012 yılında çıkartılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yer almıştır. Türk Borçlar Kanunu'na göre özel bir kanun olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri daha önceleri İş Kanunu içerisinde düzenlenmiş olduğundan ve iş hukuku kapsamı içerisinde kaldığından bu hükümlere aykırılık nedeniyle meydana gelen kazalar iş hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilmektedir.

İş hukuku anlamındaki iş kazası ile sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası arasında bazı farklar bulunmaktadır. Bunlar; kanuni dayanaklardaki farklılık, dıştan gelen ve istenilmeyen olay yönünden farklılık, illiyet bağı açısından farklılık, sorumlu olan kişi ve kuruluş ile yararlanacak kişi açısından farklılık ile kaza sonucunda karşılanan zarar türleri ve kapsamlarında farklılıklardır.

Bahsi geçen farklardan ilk ve en temeli için basitçe ifade edilecek

olursa şunlar söylenebilir. Sosyal Güvenlik Hukuku anlamındaki iş kazasının kanuni dayanağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunudur. İş hukuku anlamındaki iş kazasının kanuni dayanakları 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunudur.

Bahsedilen düzenlemelerle işverene yüklenen İSG ödevlerinin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden doğan kaza, iş hukuku anlamında iş kazasını oluşturur ve işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğurur. Bu nitelikteki kazalar sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazalarına oranla daha dar kapsamlıdır. O nedenle iş hukuku anlamındaki her iş kazası sosyal güvenlik hukuku anlamında da iş kazası sayılır. Buna karşılık daha geniş kapsamlı olan sosyal güvenlik hukuku anlamındaki her iş kazası, aynı zamanda iş hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemez (Akın, 2001: 44).

Sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazasında kaza ile zarar arasında illiyet bağının varlığı yeterli iken iş hukuku anlamındaki iş kazasında hem kaza ile zarar arasında hem de işveren tarafından yürütülen iş ile kaza arasında illiyet bağı olmalıdır. Bu konu, Yargıtay'ın bir kararında şu şekilde ifade edilmiştir. Bir olayın iş kazası sayılmasının Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından sonuçları ile işveren aleyhine

açılan tazminat davası bakımından sonuçları farklıdır. İş kazası olan olay, diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya Kanunda belli sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği halde işveren aleyhine açılan tazminat davasında, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenin işiyle uygun neden sonuç ilişkisinin bulunması gerekir (Akin, 2001: 45).

Sosyal Sigortalar Kanunu anlamındaki iş kazası, iş kazasına uğrayan sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumundan sigorta yardımlarını alabilmesini sağlayacak nitelikteki iş kazasıdır. İş hukuku anlamında iş kazası ise işverenin kusur durumuna göre idari, cezai ve hukuki sorumluluğunu doğurabilecek iş kazasıdır. Hukuki sorumluluğun kapsamında ise iş kazası sonucu ortaya çıkan zararlar nedeniyle çalışanın işverenden talep edebileceği maddi ve manevi tazminatlar da bulunmaktadır.

Diğer farklılıklar aşağıda yeri geldikçe ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.3.2. İş Hukuku Anlamında İş Kazası ve UNSURLARI

İş hukuku anlamında iş kazasının hukuki dayanağı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddelerinde yer alır.

İSGK m. 4'e göre; "işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü ön-

lemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür." TBK m. 417/2'e göre ise; "işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uygulamakla yükümlüdür."

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3/g maddesine göre; "iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı, ifade eder."

Öğretide genel kabul gören tanımında ise iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir olay olarak kabul edilmiştir (Güzel ve diğerleri, 2012: 398; Tuncay ve diğerleri, 2011: 284; Şakar, 2011: 216-217; Eren, 1974: 5).

2.3.2.1. Kaza, işverenin İSG önlemlerini hiç veya yeteri kadar almamasından kaynaklanmalıdır

İş hukuku anlamında iş kazasının ilk unsuru, meydana gelen kazanın işverenin İSG önlemlerini hiç ya da yeteri kadar almaması nedeniyle ortaya çıkmasıdır. Bu anlamda kazaya maruz kalan kişinin sigortalılığının tescil edilmiş olup olmamasının bir önemi yoktur. Bir başka anlatımla kazaya maruz kalan kişi sigortalı olmasa bile kaza iş kazası olarak nitelendirilir.

2.3.2.2. Sigortalının Dıştan Gelen, İstenilmeyen, Ani ve Gözle Görülebilir Bir Olayla Karşılaşması

2.3.2.2.1. Dıştan gelen bir etken

Kazanın dıştan gelen bir etkenden kaynaklanması gerekir. Buna göre zarara sebep olan etken, çalışanın kendi bünyesel rahatsızlığı değil dışarıdan gelen bir olay olmalıdır. Ancak zarara sebep olan her harici olay işverenin sorumluluğunu gerektirmez. Nitekim öngörülemeyen ve karşı konulamayan harici bir olay, işverenin sorumluluğunu doğuran bir iş kazasını oluşturmaz, aksine onu sorumluluktan kurtarır. Diğer unsurların bulunmaması halinde, sadece dıştan gelen bir olay nedeniyle işvereni sorumlu tutmak mümkün değildir (Akın, 2001: 46).

2.3.2.2.2. İstenilmeyen olay

İş hukuku yönünden kazaya neden olan olayın sigortalı tarafından istenilmemiş olması gerekir (Eren, 1974: 10; Akın, 2001: 46; Güneren, 2011: 431). Çünkü, zarara uğrayanın isteğinin bulunması kaza kavramıyla uyumsuz. Bununla beraber, SSGSSK anlamında iş kazasında kazanın istenilmemesi zorunlu bir unsur değildir. Bu nedenle, sigortalının kastı olayın iş kazası sayılmasına engel değildir. Örneğin, sigortalının iş yerinde intiharı SSGSSK anlamında iş kazasıdır (Güneren, 2011: 431). Ancak iş hukuku anlamında iş kazası için aynı şey söylenemez. Çünkü bu tür kazalarda işçinin ya da üçüncü kişinin kusurlu davra-

nışları, işverenin sorumluluğunu daraltabilmekte veya illiyet bağına kesmek suretiyle ortadan kaldırbilmektedir. Dolayısıyla kazaya maruz kalan işçinin ya da üçüncü kişinin isteyerek meydana getirdiği zararlar iş hukuku anlamında iş kazası sayılmaz ve işverenin sorumluluğunu doğurmaz (Akın, 2001: 46).

2.3.2.2.3. Ani olay

Zararı doğuran olay aniden ya da kısa bir zaman aralığı içinde oluşmalıdır. Başka bir deyimle, ani olaydan, başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluş anlaşılmalıdır. Ancak, anilik olayın mutlaka çok kısa bir zamanda örneğin birkaç saniye içinde gerçekleşmesi anlamına gelmez. Tek bir olay olmak koşuluyla, daha uzun bir zaman süreci içinde meydana gelmesi de mümkündür. Gerçi, olay çoğunlukla saniyeden de kısa bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmektedir. Örneğin; düşme, vurma, çarpma, patlama ve benzeri olaylarda durum böyledir. Bununla beraber, olayın birkaç saate kadar varan bir zaman aralığında gerçekleşmesi de mümkündür. Örneğin, gazdan zehirlenme olayında olduğu gibi olay ile sonuç arasında bir veya birkaç saatin geçmesi iş kazasının anilik niteliğini değiştirmez (Güneren, 2011: 431). Yargıtay, konuya ilişkin kararında, yapılan işin özelliğine göre zehirlenmenin yavaş yavaş da olsa iş kazası olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir (Akın, 2013: 22).

Kazanın, ani olay unsuru, aşırı soğuk ve sıcaktan meydana gelen zararlar yönünden farklılık taşır. Çünkü, bu tür durumlarda, vücuda olan etkiler, nispeten uzun sürelidir. Bu etkilerin birkaç saati bulması mümkündür. Bununla beraber, bu tesirler dahi ani olay kavramıyla bağdaşabilir sayılmaktadır. Örneğin, çok soğuk bir işyerinde çalışan işçinin aşırı soğuk sonucunda donarak ölmesi bir iş kazasıdır (Eren, 1974: 11). Yargıtay konuya ilişkin önüne gelen uyuşmazlıklarda, sigortalının işverene ait iş yerinde ölüm işini yaparken güneş çarpmasına bağlı olarak oluşan kalp krizi sonucu ölüm olayını iş kazası sayarak işvereni sorumlu tutmuştur (Eren, 1974: 11; Güneren, 2011: 431).

Tüm bunların yanında iş kazasının anilik unsuru her somut olayın özelliğine göre değişiklik gösterebilir. Örneğin, işçinin bir darbe alması fakat hiçbir şey olmamış gibi ayağa kalkıp işine devam etmesi, ancak iç kanama yüzünden darbenin zararlı sonuçlarını daha sonra hissetmesi, iş kazasının mutlaka ani bir şekilde sonucunu göstermesi gerekmediğini gösterir. Bu durumlarda hâkim somut olayın özelliğine göre illiyet bağını değerlendirip buna göre karar vermelidir.

Olayın ani olması unsuru çoğunlukla iş kazasını meslek hastalığından ayıran bir özelliktir. Çünkü, meslek hastalığı ani değil uzun bir zaman diliminde yavaş yavaş oluşmaktadır. Ancak, yukarıda açıklandığı üzere ani olay kavramını dar yorumlamak gerekir. Bundan

amaçlanan başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluştur. Nitekim, İsviçre hukukunda aniden oluşma şartı, kısa sürede oluşma haline dönüştürülmüştür. Alman hukukunda ise ani olaydan en fazla bir vardiya süresi kadar devam etme anlaşılmaktadır (Akın, 2013: 22).

2.3.2.2.4. Gözle görülebilir olay

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için olayın gözle görülebilir olup olmaması önemli midir? Kanaatimizce, olayın gözle görülebilir olması şart değildir. Bir başka anlatımla, meydana gelen olay gözle görülebilir olmasa bile iş kazası sayılabilir.

Kazanın ani bir olay sonucu olması konusunda verilen örnekler burada da verilebilir. Örneğin, ortamda bulunan gazdan bir kişinin zehirlenmesi olayında olay gözle görülebilir değildir. Yine, aşırı soğuk veya sıcak havadan etkilenme halinde olayın meydana gelişi gözle görülebilir değildir.

Ayrıca, SGK kendi yayınladığı uygulama genelgesinde, çalışanın dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi olayının iş kazası sayılacağını belirtmiştir.²¹ Buradaki zehirlenme olayı da gözle görülebilir değildir.

2.3.2.3. Sigortalının kaza sonucu zarara uğraması

İş hukuku anlamında bir iş kazasının varlığından söz edebilmek için,

²¹ Sosyal Güvenlik Kurumunun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin 23.12.2008 tarih ve 2008/108 sayılı Uygulama Genelgesi, Özel arşiv

kazaya uğrayan işçinin bedensel zarara uğramış olması gerekir.

İş hukuku anlamında iş kazasının sebep olduğu zarar, Sosyal Sigortalar Kanunu anlamındaki iş kazasındaki zarara oranla daha geniş bir kapsama sahiptir. Çünkü, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasında kurumca sağlanan yardımların karşılamaya çalıştığı zarar yalnız sigortalının sağlık harcamaları ve kazanç kaybına ilişkindir. Buna karşılık iş hukuku anlamındaki iş kazasının oluşturduğu zarara, işçinin uğramış olduğu bedensel zararlar, ruhsal (manevi) zararlar ile gelir kayıpları dışında, ileride doğacağı tahmin edilen çeşitli zarar kalemleri de dâhil edilebilir (Akın, 2001: 54-55). İş hukuku kapsamında iş kazası sonucu oluşan zararlar, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 54. maddesinde şöyle sayılmıştır; tedavi giderleri, çalışma gücünün azalması veya yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan kayıplardır.

2.3.2.4. Uygun illiyet bağı bulunması

2.3.2.4.1. Yapılan iş ile kaza arasındaki illiyet bağı ve karineler

İş kazasında işverenin sorumluluğu için aranan illiyet bağlarından birincisi kaza ile iş arasındaki uygun illiyet bağıdır. Anılan kavram bazı içtihatlarda, kaza ile işveren ya da onun eylemi arasındaki illiyet bağı olarak belirtilirken (Akın, 2001: 47),

bazılarında ise kaza ile işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı arasındaki illiyet bağı olarak vurgulanır (Akın, 2001: 47).

Kazanın, işverenin işiyle ilgili olup olmadığının (illiyet bağının) tespitinde *birtakım karinelere* yararlanılır.

Söz konusu karinelere ilki, sigortalının uğradığı zarar veren olay işin yürütülmesi sırasında meydana gelmişse, kazanın iş ile bağlantılı olduğu kabul edilmelidir (Akın, 2001: 48; Güneren, 2011: 436). İşin yürütümüyle ilgili kaza, işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde olabileceği gibi işyeri dışında da olabilir. Öğretide bir kısım yazarlar, işçinin kaza sırasında işverenin otoritesi altında ise geçirdiği kazanın iş kazası kabul edilebileceği, 5510 sayılı Kanun 13/1 maddesinde belirtilen durumlarda işçinin işverenin otoritesi altında olduğu konusunda karine bulunduğu görüşündedirler (Güneren, 2011: 436-437). Buna göre işin yürütümü sırasında işverenin otoritesi altında bulunduğu kabul edilir. Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda, işçi bir tomruk deposunda tesellüm görevlisi olarak çalışmaktadır. Ancak kaza geçirdiği sırada tomruk deposunun hemen önünde, kamyonların durduğu yol kavşağında tesellüm kâğıdını almakla görevlidir. Yüksek mahkemenin Sosyal Sigortalar Kanunu açısından değerlendirdiği ve iş kazası saydığı bu olay (Akın, 2001: 48), iş hukuku anlamında da iş kazası sayılabilir.

Çünkü, işçi kaza anında işverenin yürüttüğü işin icrasını sürdürmektedir. O nedenle işveren, bu esnada ortaya çıkan iş kazasından sorumludur.

Karinelerden bir diğeri, işverenin alması gereken tedbirlerle ilgilidir. Oluşan iş kazası, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir. Ancak bunun için, önlemleri almama davranışı ile oluşan zarar arasındaki uygun illiyet bağının bulunması gerekir (Akın, 2001: 48). Yargıtay'ın bir kararına göre, işverinde meydana gelmeyen ve işverenin tedbir alma eylemi ile bağlantısı bulunmayan olaylar işveren yönünden iş kazası değildir (Akın, 2001: 48).

Bir diğer karine ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinden kaynaklanan yasal bir karinedir. Buna göre eğer işçiye zarar veren olay 66. maddede düzenlenmiş olan çalışma süresinden sayılan hallerde meydana gelmişse, bu zarar veren olay ile yürütülen iş arasında uygun illiyet olduğu kanuni bir karine olarak kabul edilir. Buna göre aksini iddia eden ispatla yükümlü olacaktır.

Örneğin, işin niteliğinden doğmayıp, işveren tarafından sosyal yardım amacıyla iş yerine götürülüp getirilme sırasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılamaz. (İş K m. 66/son) Ancak sosyal yardım amacıyla iş yerine götürülüp getirilme sırasında araçta uğranılan

kaza SSGSSK anlamında iş kazasıdır (5510 sk m. 13/1-E). Servis düzeyinin bulunduğu iş yerinde sigortalıların güvenli bir şekilde iş yerlerine getirilip götürülmeleri işverenin sorumluluğundadır. İşveren bu görevi kendi araç ve gereçleri ile yapabileceği gibi taşıma sözleşmesine bağlı olarak da yaptırabilir. İşçi taşıma işinin işveren nam ve hesabına başka bir üçüncü kişi tarafından taşıma sözleşmesi uyarınca yapılması halinde, sigortalının bu araçta geçirdiği kaza ile yürütülen iş arasında bağlantılı bulunduğu açıkça ortadadır. Bu durumda kaza bireysel anlamda iş kazası olup doğan zarardan asıl işveren sıfatıyla illiyet bağı kesilmedikçe 5510 sayılı Kanun'un 12/son maddesi uyarınca sorumludur (Güneren, 2011: 437). HGK konuya ilişkin başka bir olayda, fabrika içinde bekleyen işçilere çarpan servis aracı ile ilgili olarak işverenle taşıma sözleşmesi yapan servis şoförünün kusurlu hareketinden İş Kanunu 1/son (506 SK m. 87) madde uyarınca işverenin sorumlu olacağına karar vermiştir (Güneren, 2011: 437).

Bu konuda başvurulabilecek karinelere bir başkası da yürütülen işin yarattığı tehlike karinesidir (Akın, 2001: 49). İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin sonucu ise, olayın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu kabul edilebilir (Akın, 2001: 49). Yargıtay konuya ilişkin bir uyuşmazlıkta, işveren yanında mühendis olarak görev yapan sigortalının kendisine

tahsis edilen sevk ve yönetimindeki araçla, iş sahasından sosyal tesise geldiği sırada, tali yolda seyrederken, aracın çukura girmesine bağlı olarak, yoldan çıkması ve araçtan fırlayarak yüzde 100 sürekli iş göremezliğe uğramasıyla sonuçlanan olayda tarafların kusuru bulunmadığı bilirkişi raporuyla saptanmış ise de, işyeri koşullarından oluşan tehlike ile kaza arasında illiyet bağı mevcut olup illiyet bağını kesen nedenler de bulunmadığından işverenin sorumluluğuna gidilmesi gerektiğine karar vermiştir (Güneren, 2011: 4638).

2.3.2.4.2. Kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı

İşverenin sorumluluğu için aranan ikinci tür illiyet bağı, kaza ile zarar arasındaki illiyet bağıdır. Buna göre, işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, çalışanın uğradığı zararın ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir (Akın, 2001: 46). Aksi halde kazaya maruz kalan sigortalının işverenden tazminat isteyebilmesi mümkün değildir. Örneğin işyerinde başına bir cismin düşmesi ile yaralanarak hastaneye kaldırılan sigortalının, tedavi sonrasında taburcu olarak evine gittiği sırada trafik kazasında ölmesinden, işyerindeki kaza ile nihai zarar (ölüm) arasında uygun illiyet bağı bulunmaması nedeniyle işveren sorumlu tutulamaz (Akın, 2001: 46-47).

Bununla beraber sadece kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması, işverenin sorumluluğu

için yeterli olmaz. Ayrıca, işverence yürütülen iş ile kaza arasında da illiyet bağı olmalıdır (Akın, 2001: 47).

3. HUKUK SİSTEMİMİZDE MESLEK HASTALIĞI

3.1. Meslek Hastalığı

Sağlık, sadece hastalık ya da sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak tam bir iyilik hali içerisinde olmak olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 9; Sadana, 2002: 407; Callahan, 77). Hastalık ise, insan organizmasının çeşitli nedenlerden ruhsal, bedensel ve sosyal dengesinin bozulmasıdır.²²

Meslek hastalığı, öğretiler; işçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken işin niteliğine veya yürütme koşullarına göre tekrarlanması nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızadır (Güzel ve diğerleri, 2012: 417).

Yine, meslek hastalıkları, zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 9).

Mevzuatımızda ise meslek hastalığı değişik Kanunlarda tanımlanmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3. maddesinde; "Meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder." şeklinde tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanun 14/1. maddesinde; "Meslek hastalığı, sigortalının

²² <http://www.turkcebilgi.com/soru/19041/h>

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 düzenlenerek ayrıntılı bir tanıma yer verilmiştir.

Bu tanımlara göre, belirli bir meslekte veya çalışma alanında sık görülen ve aynı koşullar altında deneysel olarak da meydana getirilebilen bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gerekir (Velicangil ve Velicangil, 1987: 117).

Kanun ile yapılan tanım incelendiğinde, meslek hastalığını oluşturan unsurların bir kesiminin, iş kazasının unsurlarına paralel; bir kesiminin ise, tamamen kendisine özgü olduğu görülmektedir (Tozan, 2011: 77).

5510 sayılı Kanuna göre; bir hastalığı meslek hastalığı sayabilmek için sigortalı olunması, hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde yer alması ve belirtilen süre içinde ortaya çıkması, hastalığın hekim raporu ile belirlenmesi unsurlarının hepsinin bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir (Olgaç ve Bulut, 2013: 71-73).

3.2. Meslek Hastalığının Unsurları

Meslek hastalığının unsurları ele alındığında fiziki, tıbbi ve hukuki unsurlar içerdiği görülmektedir.

Meslek hastalığının; mesleki maruziyetten kaynaklanma, çalışılan veya yapılan işten kaynaklanma, işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebepten kaynaklanma, işin yürütüm şartlarından kaynaklanma gibi fiziksel, çevresel ve sosyal unsurları;

geçici veya sürekli hastalığın ortaya çıkması, bedensel veyaruhsal engellilik durumlarının ortaya çıkması gibi fiziki ve tıbbi unsurları ve sigortalı olma gibi hukuki bir unsur da içerdiği görülmektedir.

Bu unsurlara göre, örneğin kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları, silikozis, pnömokonyoz ve antrekozis, tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları tabakoz gibi hastalıklar işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarındandır. Bunun yanında sıtma savaş işlerinde çalışan sigortalıların, bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları sıtma hastalığı, hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları şarbon hastalığı, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen meslek hastalıklarından sayılmaktadır (Bilgili, 2008: 491).

Bu yönleriyle meslek hastalığıyla iş kazası birbirinden ayrılmaktadır. Meslek hastalığı tamamıyla mesleki nitelikte olup belirli bir meslek mensubu olmanın sonucudur (Bilgili, 2008: 491). Buna karşılık icra edilen meslekle hiç ilgisi olmasa bile bir kaza iş kazası sayılabilmektedir.

Meslek hastalığının unsurları aynı zamanda meslek hastalığı sigortasından yararlanmanın koşullarını oluşturmaktadır.

3.2.1. Meslek Hastalığına Tutulan Kişinin Sigortalı Olması

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmenin ilk ve en önemli koşulu çalışan kişinin sigortalı olmasıdır.

SGK açısından meslek hastalığı, sigortalı niteliğini taşıyanlar için söz konusudur. 5510 sayılı Kanun 4. maddesinde sigortalı sayılanlar belirtilmiştir. Sigortalı niteliğini taşımayanlar aynı türden bir hastalığa yakalansalar bile ortaya çıkan hastalık SGK bakımından meslek hastalığı değildir (Aslanköylü, 2003: 220).

Korkusuz/Uğur'a göre, çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmemiş olması meslek hastalığına tutulmanın bu haktan yararlanmasına engel olmamaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2015: 293). Fakat uygulamada durum böyle değildir. Meslek hastalığına tutulan kişi sigortalı ise, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanabilmekte aksi takdirde yararlanamamaktadır (Karatahta İş Yazısı Dergisi, 2015/2: 19-43).

3.2.2. Meslek Hastalığına Tutulan İşçinin Bedensel veya Ruhsal Engele Uğraması ya da Ölmesi

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlar-

dan yararlanabilmenin ikinci koşulu olarak sigortalının geçici veya sürekli hastalığının ortaya çıkması, bedenen ve/veya ruhen bir zarara uğraması sayılmaktadır.

Meslek hastalığının kişide beden ve/veya ruhi bir engellilik oluşturması, yardımlardan yararlanmak için koşul olarak belirtilmiş ve Kanunda her ne kadar ölümden bahsedilmemişse de meslek hastalığı neticesi ölüm ortaya çıkmışsa, bu da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası içerisinde yer alacaktır (Uşan, 2009:180).

3.2.3. Meslek Hastalığı ile Sigortalının Gördüğü İş veya İşyeri Koşulları Arasında Uygun Bir İlişiyet Bağı Bulunması

Bir meslek hastalığından söz edebilmek için, yapılan iş ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır. Bir başka ifadeyle, hastalık ve bunun sonucu olarak sakatlık veya ölüm olayı, sigortalının çalıştığı iş sebebiyle ortaya çıkmalıdır (Uşan, 2009:180). Meslek hastalığı için Kanunun öngördüğü nedenlerin ikisi de sigortalının gördüğü iş ve çalıştığı işyeriyle ilgilidir. Bu yönüyle meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, tümüyle mesleki özellikler taşır. Yani, iş kazasının yapılan işle ilgili bulunması zorunlu olmadığı halde, meslek hastalığının sigortalının yaptığı işin sonucu olarak ortaya çıkması gerekir (Güzel ve diğerleri, 2012: 419).

Yargıtay'a göre de, meslek hastalığı nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasının kabulü için,

davacıda oluşan hastalığın yapmış olduğu mesleki faaliyetten kaynaklanması, zarar ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekir.²³ Aksi takdirde, çalışan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanamayacaktır.

3.2.4. Meslek Hastalığının Yönetmelikteki Listede Yer Alması

Bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı konusunda dünyada iki sistem uygulanmaktadır. Birincisi hastalığın yapılan işin sonucu (mesleki) olduğunun hastalığa tutulan tarafından ispatlanması usulü, diğeri ise liste usulüdür. Liste usulünde hastalığın meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalık olduğunun ispatlanması yeterlidir. Listede yer almayan bir hastalığın ise yapılan işin sonucu (mesleki) olduğunun sigortalı tarafından ispatlanması gerekir (Tuncay ve diğeri, 2011: 298-299).

Bir hastalığın mesleki sayılabilmesi için, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin²⁴17. maddesine göre, bu yönetmeliğe ekli meslek hastalıkları listesinde yer alması gerekir. Çal. Güç Kay. Yön. m. 17/1'de şöyle denilmektedir. "Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana

çıkması halinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği meslek hastalıkları listesine göre (Ek-2) tespit ve tayin edilir."²⁵

Buna göre, sigortalıda Yönetmelikte yer alan bir hastalık tespit edildiği takdirde, bu hastalığın görülen işin niteliğinden veya yürütüm şartlarından ileri geldiği sabit olacak ve artık işçiden o hastalığın meslek hastalığı olduğunu ispat etmesi istenmeyecektir. O halde örneğin, maden kömürü işinde çalışan sigortalının yakalandığı hastalığın silikoz hastalığı olduğu anlaşılacak olursa, hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi zorunluluğu vardır. Diğer bir anlatımla, Yönetmelikte sayılan bir hastalığın tespit edilmesi halinde artık sigortalıdan hastalığın kaynağının işin nitelik ve yürütüm şartlarından ileri geldiğini ispat etmesi istenmeyecek, fakat hastalığın bir meslek hastalığı olduğu karine olarak kabul edilecektir (Tuncay ve diğeri, 2013: 299).

3.2.5. Meslek Hastalığının Yönetmelikte Belirtilen Sürede Ortaya Çıkması

5510 sayılı Kanun m. 14'e 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

²³ 21İHD, 14.04.2014, E. 2014/456, K. 2014/7736, Özel arşiv

²⁴ RG, 11.10.2008, sayı: 27021, bu Yönetmelik 01/09/2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²⁵ Meslek hastalıklarının tespitine ilişkin 02.01.2009 tarih ve 2008-113 sayılı genelge yürürlüğe konulmuştur.

hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır.

Çal. Güç. Kay. Yön. 4/n maddesine göre; sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreye yükümlülük süresi (sessiz dönem) denir. Yükümlülük süresi, her meslek hastalığına göre değişmektedir. Yönetmeliğe ekli meslek hastalıkları listesine göre, yükümlülük süreleri 2 gün ila 10 yıl arasında değişmektedir.

Çal. Güç. Kay. Yönetmeliği'nde her meslek hastalığı bakımından ayrı ayrı yükümlülük süreleri getirilmesinde işyeri koşulları, çeşitli meslek hastalıklarının nitelikleri göz önünde bulundurulmuştur (Aslanköylü, 2003: 222).

4. HUKUK SİSTEMİMİZE GÖRE COVID-19 HASTALIĞI İŞ KAZASI MI VEYA MESLEK HASTALIĞI MIDIR?

4.1. COVID-19 Pozitif Durumuna İlişkin SGK ve Sağlıkçuların Görüşleri

Yukarıda tüm çalışanlar açısından hangi hallerin iş kazası veya meslek hastalığı olduğu ayrıntılı olarak açıklandı. Sağlık çalışanlarından kanunlarda sayılan bu du-

rumlara uyanlar bakımından herhangi bir sorun olmadan ilgili işlem yapılacaktır. COVID-19 virüsü kendisine bulaşan sağlık çalışanları açısından ise iş kazası mı? meslek hastalığı mı? sorusu cevaplandırılmaya muhtaçtır. Şöyle ki;

Bir sağlık çalışanının bu hastalığa yakalanması halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılırken hangi tür bildirim yapılacağı ilgili bildirim yapacak kurum yöneticileri veya hekimler arasında tartışılmaktadır.

Örneğin, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği, SGK Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne bir yazı yazarak, Pandemi hastanesi olmaları nedeniyle, hastane çalışanlarında COVID-19 pozitif çıkması durumunda iş kazası bildirim yapıp yapılamayacağını sormuştur. Bu soruya cevap veren SGK Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, yazının içeriğinde 5510 sk 13. Ve 14. maddelerinde açıklanan iş kazası ve meslek hastalığı açıklama ve tanımlarına yer vermiş ve bu tür durumlarda iş kazası bildirim yapılamayacağı meslek hastalığı olarak bildirim yapılması gerektiğini bildirmiştir. Bunun gerekçesini ise, iş kazası olabilmesi için tanımda belirtildiği üzere "...bir olay..." olması gerekmekte olup COVID-19 hastalığında bulaşma olayının ne zaman meydana geldiğinin tespiti mümkün olamayacağından bu durumun

meslek hastalığı tanımında geçen "...işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık.." durumuna uygun olacağı şeklinde açıklamıştır.

Bir başka örnek olarak İş ve Meslek Hastalığı Uzmanları Derneği'nin görüşü şöyledir; "...Başta sağlık çalışanları olmak üzere tüm çalışanların, COVID-19 şüpheli ya da tanımlı hasta ile temaslarında, hastadan kendilerinin solunum yollarına, göz mukozasına ya da açık yaralarına olan öksürük, hapsirik ve diğer vücut sıvılarının sıçraması ya da bulaşması veya bunlarla kontamine olmuş kesici delici malzemelerle yaralanma olaylarının tamamı iş kazası olarak değerlendirilmeli ve kayıt altına alınmalıdır." Bunun dışındaki durumların meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşü dile getirilmektedir. Bir başka anlatımla, vücut sıvılarının sıçraması ya da bulaşması veya kesici delici malzemelerle yaralanma olayları dışındaki durumların meslek hastalığı kabul edilmesi gerekir denilmektedir. Özetle, fiilen görünen ani bir olay var ise iş kazası diğer hallerde meslek hastalığı kabul edilmeli gibi kısmi bir kabul bulunmaktadır.

Yine, bu konuda Türk Tabipleri Birliği'nin görüşü de şu şekildedir;

"Kamu veya özel sağlık kuruluşlarında olması arasında bir fark olmaksızın, sağlık çalışanın diğer mesleki maruziyetlerin yanı sıra,

COVID-19 tanısı alması durumunda da iş kazası veya meslek hastalığı bildiriminde bulunulmalıdır.

Covid-19 ile bağlantılı olarak gelişen olayların iş kazası olarak bildiri yapılmalıdır. Örneğin, sağlık çalışanı veya sağlık hizmetlerinde çalışan (güvenlik, hizmetli, şoför, sekreter, vb.) birinin solunum yollarına, göz, mukozasına ya da açık yaralarına hastanın öksürük, hapsirik ve diğer vücut sıvılarının sıçraması ya da bulaşması halleri iş kazası bildiri yapılması gereken durumdur.

Ani gelişen bir olaya ilişkin herhangi bir saptama olmasa da, sağlık çalışanı veya sağlık hizmetlerinde çalışanların Covid-19 tanısı almaları durumunda, hastalığın yapılan işle yakın bağı gözetilerek, meslek hastalığı bildiri yapılmalıdır."²⁶

4.2. COVID-19 Durumunun İş Kazası mı veya Meslek Hastalığı mı? Olduğuna İlişkin Değerlendirme

Yukarıdaki görüşlerden anlaşılacağı üzere sorun, görünen bir olayın olup olmadığı, olayın ani bir olay olup olmadığı, zararın bir anda ortaya çıktığı bir kazanın var olup olmadığı, kazanın yürütülen işten kaynaklanıp kaynaklanmadığı konusunda toplanmaktadır.

Sorun ayrıntılarıyla açıklanacak olmakla birlikte kanaatimizce, SGK

²⁶ https://www.ttb.org.tr/kollar/COVID19/haber_goster.php?Guid=9223e88e-726a-11ea-b12d-d839943d748dTTB Görüşü, Erişim: 01.05.2020

Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nün görüşü tamamen hatalıdır. Birbirine benzer olan İş ve Meslek Hastalığı Uzmanları Derneği ve Türk Tabipleri Birliği'nin görüşleri ise kısmen doğrudur. Bize göre, tüm sağlık çalışanlarında COVID-19 durumunda kural olarak iş kazası bildirimini yapılmalıdır. Şöyle ki;

SGK Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nün görüşü açısından konu değerlendirildiğinde şunlar söylenebilir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, sağlık çalışanlarından bir kısmı kamu çalışanı bir kısmı hizmet sözleşmesi ile çalışan iken bir kısmı da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan olup bu kişiler hekim, eczacı, teknisyen vb. çalışan olabilir. Tüm bu çalışanlar açısından, 5510 sk 13/1-b maddesinde, "... **İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle** sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle..." denilmiştir.

Görüleceği üzere, "işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle" denilmek suretiyle ortaya çıkan sigortalıyı bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olayın iş kazası olduğu kabul edilmiştir.

Ayrıca, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar açısından da COVID-19 durumunun Bursa SGK'nın iş kazası kabul edilemeyeceği görüşünün açıkça hatalı olduğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü, bu çalışanlar açısından da yürütülmekte

olan iş nedeniyle ortaya çıkan ve sigortalıyı bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olayın iş kazası olduğu kanun metninden açıkça anlaşılmaktadır.

SGK Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nün diğer çalışanlar açısından görüşünde ise; "...iş kazası olabilmesi için tanımda belirtildiği üzere "...bir olay..." olması gerekmekte olup COVID-19 hastalığında bulaşma olayının ne zaman meydana geldiğinin tespiti mümkün olmayacağından..." denilmektedir. Bu gerekçenin haksızlığı ilk olarak yine kanun metninde ortaya konulmaktadır. Çünkü, olayın ne zaman meydana geldiğinin fazlaca bir önemi yoktur. 5510 sk m. 13 iş kazasını açıklarken "...sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır..." diyerek olayın ne zaman meydana geldiğinin kesin olarak tespit edilmesinin çok gerekli olmadığını ortaya koymaktadır. Bir başka anlamıyla, engelli hale getiren olayın ne zaman olduğu değil engelli hale getirip getirmediği önemlidir.

İş ve Meslek Hastalığı Uzmanları Derneği (İMUD) ve Türk Tabipleri Birliği'nin görüşlerine göre ise, her ne kadar tanımlamalarda açıkça adlandırılmasa da ani ve gözle görülebilir bir olayın olması halinde iş kazası sayılacağı bunun dışındakilerin meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerekeceği anlatılmaktadır. Halbuki;

Ani bir olay kavramı yukarıda da açıklandığı üzere bir olayın ani olay

olması için bir-iki saniye içerisinde gerçekleşmesi ve gözle görülebilir olması şart değildir. Şöyle ki;

Zararı doğuran olay aniden ya da çok kısa bir zaman aralığı içinde oluşmalıdır. Ancak, anilik olayın mutlaka çok kısa bir zamanda örneğin birkaç saniye içinde gerçekleşmesi anlamına gelmez. Başka bir anlatımla, ani olaydan, başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluş anlaşılmalıdır. Tek bir olay olmak koşuluyla, daha uzun bir zaman süreci içinde meydana gelmesi de mümkündür. Gerçi, olay çoğunlukla saniyeden de kısa bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmektedir. Örneğin; düşme, vurma, çarpma, patlama ve benzeri olaylarda durum böyledir. Bununla beraber, olayın birkaç saate kadar varan bir zaman aralığında gerçekleşmesi de mümkündür. Örneğin, bir gazdan zehirlenme olayında olduğu gibi olay ile sonuç arasında bir veya birkaç saatin geçmesi iş kazasının anilik niteliğini değiştirmez (Güneren, 2011: 431). Yargıtay, konuya ilişkin bir kararında, yapılan işin özelliğine göre zehirlenmenin yavaş yavaş da olsa iş kazası olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir (Akın, 2013: 22). Yine, bir başka kararında Yargıtay, "...bir olayın meydana gelmesi ifadesi ile, sonucunda bir zararın meydana geldiği, ani veya kısa sürede gerçekleşen bir olay ifade edilmektedir." Demıştır (Güzel ve diğerleri, 2012: 402).

Kazanın, ani olay unsuru, aşırı soğuk ve sıcaktan meydana gelen

zararlar yönünden büyük bir öneme sahiptir. Çünkü, bu tür durumlarda, vücuda olan etkiler, nispeten uzun sürelidir. Bu etkilerin birkaç saati bulması mümkündür. Bununla beraber, bu tesirler dahi ani olay kavramıyla bağdaşabilir sayılmaktadır. Örneğin, çok soğuk bir işyerinde çalışan işçinin aşırı soğuk sonucunda donarak ölmesi bir iş kazasıdır (Eren, 1974: 11). Yargıtay da bir başka kararında işçinin işyerinde güneş çarpması sonucu ölmesi olayını bir iş kazası olarak kabul etmiştir (Eren, 1974: 11).

Olayın ani olması unsuru çoğunlukla iş kazasını meslek hastalığından ayıran bir özelliktir. Çünkü, meslek hastalığı ani değil uzun bir zaman diliminde yavaş yavaş oluşmaktadır. Ancak, yukarıda açıklandığı üzere ani olay kavramını dar yorumlamak gerekir. Bundan amaçlanan başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluşturmaktır. Nitekim, İsviçre hukukunda aniden oluşma şartı, kısa sürede oluşma haline dönüştürülmüştür. Alman hukukunda ise ani olaydan en fazla bir vardiya süresi kadar devam etme anlaşılmalıdır (Akın, 2013: 22).

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için olayın gözle görülebilir olup olmaması önemli midir? Kazanın ani bir olay sonucu olması konusunda verilen örnekler burada da verilebilir. Örneğin, ortamda bulunan gazdan bir kişinin zehirlenmesi olayında olay gözle görülebilir değildir. Yine, aşırı

soğuk veya sıcak havadan etkilenme halinde olayın meydana gelişi gözle görülebilir değildir. Bu nedenle olayın görünür bir olay olması gerektiği iddiaları geçerli değildir.

Yine kanaatimizce, iş kazasının anilik unsuru somut olayın özelliğine göre değişiklik gösterecektir. Örneğin, işçinin işyerinde çalışırken düşmesine rağmen hiçbir şey olmamış gibi ayağa kalkıp işine devam etmesi, ancak düşme sonucu aldığı darbenin zararlı sonuçlarını iç kanaama yüzünden daha sonra hissetmesi ve iş göremez hale gelmesi mümkündür. Bu nedenle de mutlaka iş kazasının ani ve görünür bir şekilde sonucunu göstermesi gerekmez. Bahsedilen örneklerdeki gibi COVID-19 virüsünün bulaşması olayı da birkaç saniye içerisinde bulaşan ve yine görünür bir şekilde bulaşan bir olay olmamasına rağmen iş kazası olarak nitelendirilmesinde teknik anlamda herhangi bir sakınca yoktur.

Bulaşıcı hastalığın iş kazası olarak nitelendirilebileceğine ilişkin bir Yargıtay kararında aynen şöyle açıklama yapılmaktadır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2018/5018 E. ve 2019/2931 K. sayılı kararı şöyledir. "... Yasada iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlandığından, olayın etkilerinin bir süre devam ederek zaman içinde artması ve buna bağlı olarak sonucun daha sonra gerçekleşmesi müm-

kündür. Yani, iş kazası ani bir olay şeklinde ortaya çıkıp, buna bağlı olarak zarar, derhal gerçekleşebileceği gibi, gazdan zehirlenme olayında olduğu şekilde etkileri daha sonra da ortaya çıkabilir. Sonradan oluşan zarar ile olay arasında uygun illiyet bağı bulunması koşuluyla olay iş kazası kabul edilmelidir."²⁷ Bu kararı veren Yargıtay Dairesi bu konuda oldukça kararlıdır. Çünkü, aynı davada daha önce olayın iş kazası olmadığı nitelemesinin hatalı olduğuna dikkat çeken 02.10.2017 tarihinde vermiş olduğu bozma kararı vardır. Bu bozma kararına rağmen verilen yerel mahkemenin iş kazası olmadığı yönündeki kararını tekrar bozmuş ve açıkça iş kazası kabul edilmelidir demiştir.²⁸ Bu kararın ilgili olduğu olay tam da bugün karşı karşıya kaldığımız COVID 19 bulaşıcı hastalığının bir benzeri olan H1N1 (domuz gribi) hastalığıdır.

Olayın konuya ilişkin kısmı özetle şöyle gelişmiştir; davalı şirkette tır şoförü olarak çalışan işçinin en son 26.11.2009 tarihinde Türkiye'den çıkış yapıp Ukrayna'ya gittiği, yine 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, işyerinin bulunduğu Trabzon iline dönerken kendisini iyi hissetmediği için... Devlet Hastanesi'ne 13.12.2009 tarihinde müracaat ettiği ve söz konusu hastanede muayene edilerek raporun tanı kısmına; "akut üst solunum yolu enfeksiyo-

²⁷ 21HD, 05.04.2019, 5018/2018 E. ve 2931/2019 K., Özel arşiv

²⁸ 21HD, 02.10.2017, 2016/3545 E, 2017/7126 K., Özel arşiv

nu, tanımlanmamış" yazıldığı, kişiye iğne yapıp ilaç verildiği, daha sonra Trabzon iline gittiği, 15.12.2009 tarihinde ise işveren tarafından yine Ukrayna'ya gitmek üzere görevlendirildiği, ... iki gün sonra 17.12.2009 tarihinde KTÜ ... Hastanesi'ne " bir haftadır öksürük, balgam, halsizlik, 2 gündür 40 derece ateş" şikayetleri ile başvurduğu, hastane tarafından H1N1 (domuz gribi), pnömoni (zatürre) ve ARDS (akut solunum sıkıntısı sendromu) tanısıyla tedavi altına alındığı, on gün yoğun bakımda kaldıktan sonra 26.12.2009 tarihinde vefat ettiği görülmektedir.

Şahsın vefat etmesi sonucu hastane raporunda ölüm tanısı olarak H1N1 (domuz gribi) pnömoni, akut böbrek yetmezliği...belirtilmesi, Adli Tıp Kurumu ... Birinci Adli Tıp İhtisas Kurulu'nun 16.04.2014 tarihli raporunda; murisin ölümünün H1N1 (domuz gribi) enfeksiyonu ve gelişen komplikasyonlarından meydana gelmiş olduğu, 13.12.2009 tarihinde ...Devlet Hastanesi'ne başvurusundaki şikayetlerin H1N1 enfeksiyonunun başlangıç belirtileri olabileceğinin, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiğinin, 13.12.2009 tarihindeki şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde H1N1 enfeksiyonunun bulaşımının 13.12.2009 tarihinden önceki 1-4 günlük zaman dilimi içerisinde gerçekleşmiş olacağı, belirtildiği. Adli Tıp Genel Kurulu da 26.03.2015 tarihli raporunda; Birinci İhtisas Kurulu gibi görüş bildirmiştir.

Bu tespitlerin ardından yüksek mahkemenin olayın iş kazası olduğuna ilişkin net gerekçesi ise şöyledir; "Somut olayda, tır şoförünün 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşımının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağı bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, *daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.*"

Görüleceği üzere H1N1 virüsü ile COVID-19 virüsünün bulaşıcılığı ve yine kuluçka sürelerinin bulunması yönlerinden büyük bir benzerlik bulunmaktadır. Yüksek mahkeme de olayın ani ve gözle görülebilir bir olay olma özelliğinin birkaç saniye içerisinde olması gerekmediği ve sonradan meydana gelen ölüm olayının iş kazası kabul edilmesi gerektiğini kabul etmektedir.

Bu nedenlerle yargısal içtihatlar da bilimsel içtihatlarla aynı yönde olup her iki görüşün de olayın iş kazası olacağı yönünde olduğu açıktır.

İş kazasının ani ve görülebilir olay olma niteliklerinin yanında özellikle, sağlık çalışanları açısından yürütülen iş ile kaza arasındaki illiyet bağının olduğuna ilişkin karnelerin varlığı evleviyetle kabul edilecektir. Bir başka anlatımla, sağlık çalışanının uğradığı zarar verici olay; işin yürütülmesi sırasında meydana gelmişse, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, çalışma süresinden sayılan hallerde meydana gelmişse, yürütülen işin yarattığı tehlikenin sonucu ortaya çıkmışsa olayın iş kazası olduğu öncelikle kabul edilecektir.

Bir başka değerlendirilmesi gereken konu ise, klinik, laboratuvar ve/veya radyolojik tetkiklerdeki belirtileri nedeniyle COVID-19 tedavisi görmelerine karşın virüs doğrulanmamış (PCR testi pozitif çıkmayan) sağlık çalışanlarının durumudur. Eğer bahsi geçen kişiler sağlık çalışanı ise bu olaylar da kural olarak kesinlikle iş kazası kabul edilmelidir.

Belirttiğimiz gibi tüm sağlık çalışanlarında COVID-19 durumunda kural olarak iş kazası bildirimini yapılmalıdır. Burada istisnai durumlarda ne yapılmalıdır? sorusu akla gelecektir. Şöyle ki;

İstisnai durumlarda her somut olay yukarıda açıklanan ilkeler çerçevesinde ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Örneğin, 14 günden fazla izinli olmasına rağmen COVID-19 durumu

tespit edilen sağlık çalışanları açısından da kural olarak durumun iş kazası olduğu kabul edilmelidir. Çünkü, kuluçka süresinin dahi 14 gün olduğu kesin değildir. Bu sürenin 2 ile 27 gün sürdüğü hastalıkta, virüsün belirtiler ortaya çıkmadan önce de bulaşıcı olduğuna dair bazı kesin olmayan kanıtlar da bulunmaktadır.²⁹ Fakat her somut olayda kişinin mesleki çalışma öyküsünün yanında aile ve yakın çevresinde COVID-19 vakasının olup olmadığı öyküsü önem kazanır. Bu durumlar araştırılarak kişinin çevresinde COVID-19 pozitif durumu yoksa olayın iş kazası olduğu, varsa iş kazası olmadığı kabul edilmelidir.

SONUÇ

Dünya çapında yaklaşık üç milyon kişinin hastalanmasına ve onbinlerce kişinin ölümüne sebep olan COVID-19 Virüsü çok tehlikeli bir bulaşıcı virüs olup tüm sağlık çalışanları canla başla mücadele ederken ne yazık ki bu hastalığa yakalanmaktadırlar.

Hem kendilerini hem ailelerini etkileyen bu süreç sonunda ya tedavi olup tamamen iyileşebiliyorlar ya bazı sekellerle yaşamak zorunda kalıyorlar ya da hayatlarını kaybediyorlar. Bu durumlarda sosyal güvenlik açısından olayın iş kazası mı meslek hastalığı mı olduğu önem kazanmaktadır.

Kanaatimizce sağlık çalışanlarının yakalandığı COVID-19 hastalığı kural olarak iş kazası olup, sağlık çalışanının

²⁹ Bkz, yukarıda 10 numaralı dipnot

çalışma ve hastalık öyküsüne göre istisna olarak meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir.

İş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilmesinin uygulamada bir önemi olacak mıdır?

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan COVID-19 pozitif çıkması durumu meslek hastalıkları listesinde yoktur. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere bu durumda meslek hastalığını ispat yükü çalışan veya hak sahiplerine düşecektir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi uygulamada

iş kazasına nispeten daha uzun bir süreç gerektirmektedir. Bu nedenle iş kazası tanımlaması bu riskli ortamda canla başla çalışan sağlık çalışanları açısından daha avantajlı bir durum oluşturacaktır. Yine, SGK yardımları dışında açılacak maddi ve manevi tazminat davaları süreci daha basit olacak ve daha kısa sürecektir.

Meslek hastalığı olarak değerlendirilecekler açısından bu olumsuz durumun ortadan kaldırılması için COVID-19 olgularının meslek hastalığı olarak Meslek Hastalıkları Listesinde yer alması için düzenleme yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent (2001), İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Akın, Levent (2013), İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Akın, Levent (2007), Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, (Ankara) Yetkin Hukuk Yayınları.
- Aktay, A. Nizamettin ve Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan, (2013), İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Alıcı Nur Şafak ve Coşkun Beyan Ayşe ve Şimşek CebraİL, Meslek Hastalığı Olarak COVID-19, Eurasian J. Pulmonology, 2020 Covid-19 Ek sayısı, 148-165
- Arıcı, Kadir (1999), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, Sargın Ofset.
- Arıcı, Kadir (2015), Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Aslanköylü, Resul (2003), Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Nuru Matbaacılık, Ankara,
- Aylott Elizabeth (2015), Employment Law, United Kingdom, KoganPage Limited Reprinted.
- Bigat, Şevket Günay (2007), Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları, İstanbul, Zigana Yayınları
- Bilgili, Özkan (2008), Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, Ankara SMMMO yayın no:60, Ankara
- Callahan Daniel, The WHO Definition of Health, TheHastings Center Studies, Vol. 1, No. 3
- Çenberci, Mustafa (1986), İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara, Olgaç Matbaası.
- Demircioğlu, Kaplan, (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul.
- Eren, Fikret (1974), Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara (İKMH)
- Eren, Fikret, (2012), Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Değiştirilmiş 14. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Eren, Fikret (1975), Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara.
- Güneren, Ali (2011), İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Güzel, Ali ve Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, (2012), Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 14. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Holt, Allan St John (2003), Principle of Health and Safety at Work, Third International Edition, Published by IOSH Services Limited.
- Kabakçı, Mahmut (2009), Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2009
- Korkusuz, Refik ve Suat Uğur (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Leplat, Jacques and Cuny Xavier (1974) Les Accidents Du Travail, Paris, Presses Universitaires De France.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal (2014) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Narter, Sami (2015) "Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması", Karatahta İş Yazısı Dergisi, S: 2, s. 19-43
- Narter, Sami (2020) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Olgaç, Cüneyt ve Mehmet Bulut (2013) İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları ve Rücu Davaları 2. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi.

Rauch, Thomas, ArbeitsrechtFürArbeitgeber, LindeVerlag Wien Ges.m.b.H., Wien, 2005

Ritu Sadana, Definition and measurement of reproductive health, Bulletin of the World Health Organization 2002, 80 (5), s. 407, <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/268767/PMC2567784.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; Er: 22.07.2018

Sözer, Ali Nazım (2013), Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Süzek, Sarper (1985), İş Güvenliği Hukuku, Ankara, Savaş Yayınları.

Süzek, Sarper (2015), İş Hukuku Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, Beta Basım A.Ş.

Şakar, Müjdat (2011) Sosyal Sigortalar Uygulaması, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, Beta Basım, 1.

Şimşek, CebraİL, Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, İSGİP, Ankara

Tozan, Celal (2011), İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları, Ankara, Türkiye İşçi Sendikası Konfederasyonu.

Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi (2013), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel (2015), İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.

Uşan, Fatih (2009) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Velicangil, Sıtkı ve Ömer Velicangil (1987), Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, Ankara, İSGÜM Basımevi.

file:///F:/COV%C4%B0D%20%C4%B0%C5%9E%20KAZASI%20MI/ttbccovid-saglik-calisanlari_-EN-SON.pdf Türk Tabipleri Birliği Raporu

<https://rapor.saglik.gov.tr/istatistik/rapor/> T. C. Sağlık Bakanlığı

https://tr.wikipedia.org/wiki/Koronavir%C3%BCs_hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1_2019 Erişim: 26.04.2020 (tr.wikipedia.org)

İstanbul Tabip Odasının Bilim Kurulu üyelerine açık mektubu, <https://www.istabip.org.tr/5777-bilim-kurulu-uyesi-meslektaslarimize-acik-mektup.html> Erişim. 01.05.2020

http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095

<https://sozluk.gov.tr/>