

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI BAKIMINDAN KORONAVİRÜS ÖZELİNDE SALGIN HASTALIKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

ANALYSIS OF EPIDEMIC DISEASES IN THE CORONAVIRUS
SPECIFICATION IN TERMS OF OCCUPATIONAL ACCIDENT AND
OCCUPATIONAL DISEASE INSURANCE

Alptekin Burak BOYDAK*

Özet: Sosyal güvenlik hukukunun doğuş nedenlerinden biri de insanoğlunun karşılaşacağı sosyal risklere karşı onu güvence altına almaktır. Dolayısıyla, insanlığı tehdit eden salgın hastalıkların oluşturduğu sosyal riske karşı onları koruyucu tedbirler de sosyal güvenlik hukukunun konusuna girmektedir. Bu çerçevede bu çalışmada sosyal güvenlik hukukunun sosyal risklere karşı sağladığı kısa vadeli sigorta kollarından biri olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, Dünya Sağlık Örgütü'nün pandemi olarak ilan ettiği koronavirüs (Kovid-19) özelinde salgın hastalıklar bakımından irdelenmeye çalışılmıştır. Kovid -19 hastalığına yakalanan kimselerin bu virüsü bulaştırma hızları ve hastalığın asemptomatik olarak geçirilebilme hali bu hastalığa yakalanan sigortalıların virüsü nerede kaptıkları noktasında zorluklara neden olduğu görülmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının mevzuatımızdaki yeri ve şartları ile salgın hastalıkların özellikleri bir bütün olarak tetkik edilerek emsal yargı kararları ışığında koronavirüs özelinde salgın hastalıkların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına hangi hallerde girebileceği hususunda görüş ve değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu görüş ve değerlendirmeler çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından salgın hastalıklarla ilgili tedbirleri almayan işveren, sigortalı ve üçüncü kişilerin sorumluluğu da ayrıca ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Koronavirüs, Sosyal Güvenlik, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Sigorta

Abstract: One of the reasons for the emergence of social security law is to secure humans against the social risks that they will face. Therefore, protective measures against the social risk caused by epidemic diseases threatening humanity are also included in the

* Av. Dr., İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği, alptekin_burakb@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9136-4621, Makalenin Gönderim Tarihi: 06.12.2022, Kabul Tarihi: 17.02.2023

subject of social security law. In our study, occupational accident and occupational disease insurance, which is one of the short-term insurance branches provided by social security law against social risks, has been tried to examined in terms of coronavirus, which is declared as a pandemic by World Health Organization. It is seen that the rate of transmission of the virus and the rate of transmitting the disease asymptotically by the people infected with the Covid-19 virus cause difficulties in regard to where the insured who have this disease caught the virus.

Opinions and evaluations were made regarding the place and conditions of occupational accident and occupational disease insurance in our legislation and the characteristics of epidemic diseases as a whole, under the circumstances of peer judgment, under what conditions epidemic diseases can be covered by occupational accident and occupational disease insurance. The responsibility of the employer, insured and third parties who do not take precautions regarding epidemic diseases in terms of occupational accident and occupational disease insurance is also discussed.

Keywords: Coronavirus, Social Security, Occupational Accident, Occupational Disease, Insurance

GİRİŞ

Ulusal sosyal güvenlik sistemimiz kısa vadeli, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası ile sigortalılara çeşitli güvenceler sağlamaya çalışmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının, sigortalıyı çalıştığı dönemde karşılaştığı sosyal risklere karşı ekonomik yönden ve sağlık yönünden koruma amacı güden bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir.¹ Bu çalışmada kısa vadeli sigorta kollarından birini oluşturan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına Dünya Sağlık Örgütünün pandemi olarak ilan ettiği koronavirüs (Kovid-19) hastalığının hangi hal ve koşullar altında girdiği tetkik edilmeye çalışılmıştır.

Şüphesiz ki her salgın hastalık kuluçka süreleri ve gösterdiği klinik tablo çerçevesinde birbirinden farklı özellikler göstermekte bu farklı özellikler de bu hastalığa yakalanan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına girip girmediği noktasında zorlu bir ispat problemi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu bağlamda Kovid-19 hastalığının özellikleri ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının

¹ H. İbrahim Mil/ Ali Güvercin, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9/3,2016, s. 82-100, s. 84.

şartları çeşitli olasılıklar dâhilinde ve emsal yargı kararları ile mevzuattaki iş kazası ve meslek hastalığı halleri bakımından kıyas edilerek konuyla ilgili hukuki görüş ve önerilerde bulunulacaktır.

I. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı

Mevzuatımızda 5510 sayılı Kanun ile 6331 sayılı Kanun'da iş kazası ile meslek hastalığı kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde iş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay olarak;

14. maddesinde ise meslek hastalığı; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanun iş kazasında mekân ve zaman açısından bir sınırlama getirmiştir.² Bununla birlikte bu mekân ve zaman içerisinde meydana gelen olayın nasıl olması gerektiği noktasında bir şart aranmamıştır. Örneğin sigortalının mekân açısından işyerinde olması yeterli sayılmış bunun haricinde işyerinde işini icra ettiği sırada kazanın olması gibi bir şart aranmamıştır.³

² Savaş Kanbur, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci, Ankara 2018, s.5.

³ H. Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2017, s. 92, Seda Arslan Durmuş, "Covid 19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi",

Yargıtay'ın da "Zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası sayılması için, sigorta olayına maruz kalan kişinin sigortalı olması, sigorta olayının maddede sayılı sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, sigorta olayının, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur" içtihadı ile sosyal güvenlik hukuku anlamında bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi için sigortalının geçirdiği kazanın maddede belirtilen haller içerisinde gerçekleşmesinin yeterli olduğu hükmüne vardığı görülmektedir.⁴ Yüksek Mahkeme'nin bir başka kararında da aynı minvalde, "Bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına anılan maddenin tanımı ve öngördüğü unsurlar çerçevesinde belirlenebilir. Yasanın açık hükümleri bir yana bırakılarak, iş kazası kavramının unsurlarının belirlenmesine olanak yoktur. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı bedence ve ruhça zarara uğratan olayın maddenin belirlediği „hal ve durumlardan“ birinde meydana gelmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. Bu sınırlı durumlar dışında meydana gelen ve sigortalıyı ruh ve bedence zarara uğratan olayların iş kazası olarak kabulüne imkân bulunmamaktadır. Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterli" olduğu içtihadına varılmıştır.⁵

Her ne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 13.06.2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelgesinde yer alan talimatlar nedeniyle, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca görevli olarak başka bir yerde bulunan sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı olayların iş kazası olarak kabul edilmemesi belirtilmişse de Yüksek Mahkeme'ce, "Sigortalının görevle başka yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazaların, iş kazası olarak kabul edilmesi gerekeceği, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinden uzaklaşan sigortalının boş zamanlarını

İstanbul Hukuk Mecmuası, 78 (2), 363-393, s. 371.

⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2019/3698 E. ,2019/7972 K., www.yargitay.gov.tr.

⁵ Yargıtay HGK 2009/21-400 Esas,432 Karar, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>

normal yaşantı içerisinde değerlendirmesinin doğal olduğu, sigortalı işçinin boş zamanlarını, sinemaya-kahveye-eğlence yerine giderek değerlendirmesinin mümkün olduğu” hükmüne varıldığı görülmektedir.⁶

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3. maddesinin 1. fıkrasının g bendinde ise iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay”; l bendinde ise meslek hastalığı, “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak zikredilmiştir. Her iki kanun arasındaki tanımlar kıyas edildiğinde; 5510 sayılı Kanun’un 6331 sayılı Kanun’a göre iş kazasının tanımını daha genişletici, meslek hastalığı bakımından da daha açıklayıcı niteliği haiz olduğu görülecektir. Çalışmamız iş kazası ve meslek hastalığını sosyal güvenlik hukuku boyutuyla inceleyen bir çalışma olduğundan, salgın hastalıkların iş kazası ve meslek hastalığı olarak nitelenip nitelenemeyeceği hususunda 5510 sayılı Kanun esas alınacak; 6331 sayılı Kanun’a ise somut olayın gerektirdiği noktalarda değinilecektir.

5510 sayılı Kanun’daki tanım çerçevesinde bir olayın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak nitelenebilmesi için, bir kazanın varlığı, bu kaza neticesinde sigortalı bir işçinin bedenen veya ruhen bir zarara uğraması ve oluşan bu kazanın bahis geçen 13. maddede sayılan hallerden biri içerisinde vuku bulması ile kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekmektedir.⁷ Ayrıca, bir kazanın iş kazası olarak değer görebilmesi için dışarıdan gelen bir etkinin varlığı gerekmektedir.⁸ Bu etki akut (ani gelişen) bir şekilde sonuçlarını doğurabileceği gibi zaman içerisinde de sonuçlarını doğurabilir.

⁶ Yargıtay 10. H.D. 02/06/1983 2601/3002, Sıddık Topaloğlu/Faruk Çınk, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları, Ankara 2014., s. 30.

⁷ Cem Baloğlu, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, *Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:13, S:3 , 2015, s. 107-123., s. 115, Şerafettin Özyürür/Özgür Kocakaya, “5510 sayılı Kanun’un 21/1. maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi* , S:41 , 2019, s. 62-87.s. 96.

⁸ Özgür Oğuz, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı”, *TBB Dergisi* (140) 2019, s. 393-424, s. 398.

Meslek hastalığı bakımından yasadaki koşullara bakıldığında ise, bir hastalık veya engellilik durumunun meslek hastalığı sayılabilmesi için bir sigortalının varlığı, hastalık veya özrün yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, sigortalının hastalanması ile bedence veya ruha bir engelliliğe uğraması, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alması ve belirtilen süre içinde meydana çıkması, hastalığın hekim raporu ile tespit edilmesi unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.⁹ Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar süre sonra ortaya çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceğine ilişkin usul ve esaslar; Çalışma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ile belirlenmiştir. Bu Yönetmeliğin 19. maddesinde, “Meslekî bulaşıcı hastalıklar Listesinin “D Grubu”nda yer alan bulaşıcı hastalıkların, görülen işin gereği olarak veya işyerinin özel koşullarının etkisiyle oluşması ve enfeksiyonun laboratuvar bulguları ile de kanıtlanması gereklidir. Bu listede yer almayan fakat görülen iş ve görev gereği olarak bulaştığı kesin olarak saptanan diğer bulaşıcı hastalıklar da meslek hastalığı sayılır. Bu husustaki teşhisin laboratuvar deneyleriyle kanıtlanması gereklidir. Hastalığın en uzun kuluçka süresi yükümlülük süresi olarak alınır” hükmüne yer verilerek bulaşıcı hastalıkların da diğer şartları taşıması halinde meslek hastalığı sayılabileceği belirtilmiştir.¹⁰

İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki yasal tanımdaki farklılık tetkik edildiğinde ise meslek hastalığının yapılan bir iş neticesinde bu işin icra koşullarının ve etkilerinin zaman içerisinde veya o işin taşıdığı yüksek risk nedeniyle sigortalının bir hastalığına neden olması şeklinde tezahür ettiği görülmektedir.¹¹ Örneğin sosyal güvenlik hukuku ilkeleri çerçevesinde, maden ocağında çalışan bir sigortalının işyerinde

⁹ H. İbrahim Mil/ Ali Güvercin, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9/3,2016, s. 82-100, s. 86; Emre Kol/Seda Topgül, COVID-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanları Açısından İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi, *Enderun Dergisi*, C. 5, S. 2, 2021, s. 170.

¹⁰ Bu konuda ayrıca bkz., Mehmet Zahid Y, ener, “COVID-19 Salgınunun İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Bildiri Tam Metin Kitabı*,İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, 108-117, s. 260.

¹¹ Ayrıca bkz., Seda Arslan Durmuş, “Covid 19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78 (2), 363-393, s. 384.

işini icra etmediği bir zamanda kayıp düşmesini iş kazası, işyerinin şartları nedeniyle zaman içerisinde akciğerinde oluşan hasarı ise meslek hastalığı olarak niteleyebiliriz.

II. Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Risklerden Sorumluluk

5510 sayılı Kanun'un 13. ve 14. maddesi ile çerçevesi çizilen iş kazası ve meslek hastalığı riskleri bağlamında hangi hallerin sosyal güvenlik hukuku bağlamında bir iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelenebileceği ve ilgililerin sorumluluklarının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından ne ölçüde önemli olduğu incelenmesi gereken konulardandır.

5510 sayılı Kanun 13. maddesinin ilk fıkrasında sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşen bir kaza, kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağı kurulabiliyorsa sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak nitelenebilecektir. Sosyal güvenlik hukukunda iş kazasıyla ilgili karşılaştırmalı hukuk esas alınarak yapılan bir çalışmada belirtildiği üzere, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku düzenlemesinde iş kazası, tek basamaklı bir illiyet bağı üzerine temellenmiş ve yürütülen işle meydana gelen kaza arasında herhangi bir ilişkinin bulunması gerekliliği öngörülmemiş iken;¹² İngiltere ve Almanya hukuk sistemleri iki basamaklı bir illiyet bağı çerçevesinde, kazanın da yapılan işle bağlantısını aramaktadırlar.¹³

Nedensellik bağının kurulamadığı hallerde ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sigortalı faydalanamayacaktır. Bu anlamda, işyerinde işvereni ile tartışan ve üzülen işçinin akşam eve gittiğinde kalp krizi geçirip vefatı halinde kalp krizinin işyerinde meydana gelen olaydan kaynaklandığının ispatında yaşanacak zorluk bir başka deyişle zarar ile olay arasında nedensellik bağının kurulmasında yaşanacak ispat sorunu nedeniyle somut olay bakımından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının uygulanması çok zordur. Kalp krizinin işyerinde gerçekleşmesi halinde ise; "Somut uyumsuzlukta, davacı-

¹² Kaza ile yürütülen iş arasında da bağ olmasını arayan görüş için bkz. Can Tuncay/ Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2017, s. 383.

¹³ AslıYılmaz, "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırılması", *Sosyal Güvence Dergisi*, Yıl:6, Sayı:11, 2017, s. 107-127, s. 124.

lardan G'nin kocası, diğerlerinin babası olan sigortalının işletme şefi olarak görevlendirildiği, 17.12.2004 tarihinde arazideki elektrik hatlarındaki arızaların giderilip, saat 15.00 sıralarında işyerine dönülmesi sırasında, rahatsızlanarak hastaneye götürüldüğünde geçirdiği kalp krizi sonucu hastaneye ulaştırılmasından önce öldüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ölüm olayının iş kazası olarak kabul edilmemesi nedeniyle, açılan dava üzerine Ankara 11. İş Mahkemesi'nin 10.04.2008 gün ve 2006/275 E., 2008/219 K. sayılı ilamıyla sigortalının kalp krizi sonucu ölümü olayının iş kazası olduğunun tespitine karar verdiği ve kararın onanarak kesinleştiği, diğer bir ifade ile olayın iş kazası olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmadığı anlaşılmıştır¹⁴ içtihadında da görüleceği üzere sosyal güvenlik hukuku anlamında bir iş kazası mevcuttur.

Bununla birlikte bireysel iş hukuku anlamında ise işverenin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı hukuki sorumluluğun doğumu için; işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması, bir kaza veya hastalığın ortaya çıkması, kaza veya hastalık sonucunda bedensel veya ruhsal bir zarar oluşmasının yanı sıra; görülen iş ve kaza arasında da illiyet bağı kurulması gibi daha ağır şartların olduğu görülecektir.¹⁵ Bir başka söyleyişle bireysel iş hukuku bakımından iş kazalarında hukuki sorumluluk kusura dayalı bir sorumluluk olup iş kazalarından işverenin ve diğer kişilerin sorumluluğuna gidilebilmesi için ilgili kişilerin kusurlu olmaları gerekmektedir.¹⁶ Bu bağlamda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında gerekli tedbirleri aldığı ve kendisine herhangi bir kusur atfedilemeyecek bir halde meydana gelen kaza sosyal güvenlik hukuku boyutuyla iş kazası olarak nitelenip sigortalıya Kurumca gerekli yardımlar yapılabilecekken bu halde bireysel iş hukuku anlamında işverenin sorumluluğu yoluna gidilmemesi mümkündür.

¹⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/21-1121, Karar: 2013/386, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>

¹⁵ Ayşe Ledün Akdeniz, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", *İÜHFM*, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 3-29, s. 9.; Ayrıca iş kazalarında hukuki sorumluluğun kaynağı hususunda ayrıntılı bir değerlendirme için bkz., Ali Güzel/Deniz Ugan Çetinkaya, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:34, 2012, 157-188, s. 168 ve devamı.

¹⁶ Mustafa Özen, "İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk", *Ankara Barosu Dergisi* 2015/2, s. 215-254, s. 225; Lütfi İnciroğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi Ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, İstanbul 2008, s.95.

Bir başka deyişle sosyal güvenlik hukukunda iş kazası bakımından işverenin sorumluluğu meselesi 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hallerden birinin varlığı halinde sigortadan sağlanan yardımlardan sigortalının yararlanmasını doğrudan etkilememekte, etkisini işçinin sigorta vasıtasıyla karşılanamayan zararları ile sigortalıya ödeme yapan Kurum ile işveren arasındaki rücu ilişkisinde kendisini göstermektedir.

Bu noktada 5510 sayılı Kanun'un 21. ve 22. maddesinin de incelenmesi de gerekmektedir. Söz konusu 21. maddenin ilk fıkrasında, " İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" hükmüne yer verilmiştir. Aynı maddenin 4. fıkrasında da "İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir" hükmüne yer verilerek işverenin ve üçüncü kişilerin sorumlulukları halinde Kurum ile işveren ve kurum ile üçüncü kişiler arasında rücu ilişkisi belirlenmiştir.

Takip eden 22. maddede ise "Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri; a) Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir. b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının

kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı Kurumca eksiltilir. c) Kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir” ifadelerine yer verilerek sigortalının kusuru halinde Kurum ile sigortalılar arasındaki hukuki durumun çerçevesi çizilmiştir.

Görüldüğü üzere 21. maddede iş kazasının işverenin kaçınılmazlık ilkesi de dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırı davranışı ve yine üçüncü bir kişinin kusurlu davranışı neticesinde meydana gelmesi halinde Kurumun rücu hakkına yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanun’un 22. maddesinde de sigortalıya atfı kabil kusurun ağırlığına göre sigortalıya yapılacak yardımların azaltılması hususu düzenlenerek sigortalının gerek zarar öncesi ağır kusurlu ve kasti gerekse zarar sonrası kusurlu davranışlarının varlığı halinde bunun kendisine yapılacak yardımlara hangi oranda etki edeceği belirtilmiştir.

III. Koronavirüs Özelinde Salgın Hastalıklara Maruz Kalmanın İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Açısından Değerlendirilmesi

Dünyamız son yıllarda Sars, Mers, Domuz Gribi ve nihayetinde Koronavirüs (Kovid-19) olmak üzere birçok salgın hastalıkla ve dolaşısıyla sosyal risk ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu hastalıkların gösterdiği semptomlar, klinik tabloları, bulaşma hızları itibariyle farklı tezahür etmeleri nedeniyle bir bütün olarak ve tereddütsüz biçimde her salgın hastalığın her koşulda iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Burada yapılması gereken her bir hastalığın tıbbi yapısı ile 5510 sayılı Kanun’da öngörülen iş kazası ve meslek hastalığı hallerinin her bir somut olay bakımından uyuşup uyuşmadığını kontrol etmektir.

Pandemik hastalıklar denilince akla 2009 yılında yine dünyayı etkisi altına alan H1N1 (domuz gribi) ile 2019 yılı sonunda yayılmaya başlayan koronavirüs (Kovid-19) ilk elde akla gelmektedir. Söz konusu durumun dünyada birçok insanın bedenine ve ruhenin zararına uğramasına neden olduğu gözetildiğinde sosyal güvenlik hukuku anlamında hangi hallerde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası çerçevesinde sigortalılara destek sağlanacağı hususu irdelenmelidir.

Bu nedenle sosyal güvenlik hukuku anlamında bir olayın iş kazası veya meslek hastalığı sigortası bağlamında iş kazası olarak nitelenebilmesi bakımından 5510 sayılı Kanun'da belirtilen hallerin somut olaya uygunluğunun değerlendirilmesi elzemdir. Pandemi bir hastalığa yakalanan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmesi bakımından yakalandığı bu hastalığın öncelikle 5510 sayılı Kanun'da öngörülen iş kazası halleri olan "sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olayın sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında" zahir etmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda Yargıtay'ın işvereni tarafından Ukrayna'ya iş için gönderilen sigortalının yakalandığı domuz gribi vakasını iş kazası olarak değerlendirmesi konuyla ilgili ve yol gösterici bir içtihat niteliği taşımaktadır. Söz konusu kararda "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 mümkündür. 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. ... Somut olayda, tır şoförü olan davacı murisinin 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 bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağının 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" ifadeleriyle iş nedeniyle başka bir yere görevlendirilen sigortalının kapıldığı bulaşıcı hastalığın iş kazası olarak nitelenmesi gerektiği hükmedilmiştir.

Buna karşılık her salgın hastalığın kuluçka süresi ile gösterdiği klinik tablonun farklılık arz etmesi Yargıtay'ın bahsi geçen kararının salgın hastalıklara yakalanan her sigortalı bakımından doğrudan emsal alınması noktasında zorluklara neden olmaktadır. Nitekim domuz gribi kuluçka süresi 1 ila 4 gün arasında süren ve bu kapsamda kişiye nereden bulaştığı daha kolay tespit edilebilen bir hastalık iken koronavirüs kuluçka süresi 14 güne kadar uzayabilen ve hastaların bir kısmının hiçbir belirti göstermeden bu hastalığa yakalanıp bir başkasına bulaştırma niteliği olan bir hastalık konumundadır.¹⁷

Bu çerçevede bir sigortalının yakalandığı koronavirüs hastalığı ile bu hastalığa yaptığı iş nedeniyle veya işe geliş gidiş sırasında yakalanması arasında nedensellik bağı kurma noktasında ciddi bir ispat zorluğu mevcuttur.¹⁸ Bununla birlikte işyerinde veya işveren tarafından sağlanan taşıtta ya da sigortalının görevlendirildiği iş için birlikte gittiği bir çalışma arkadaşı veya işvereni anlamında pozitif bir vaka var ise bu takdirde (sigortalının ailesi ve diğer temas çevresinde pozitif bir vaka olmaması şartıyla) karine itibarıyla virüsü işi nedeniyle kapıldığı düşünüldükten kesin bir ispat şartı aranmadan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlandırılması gerektiği düşünülebilir.¹⁹ Aynı şekilde her yıl karşılaşılan grip salgını bakımından da gribe neden olan virüse 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde belirtilen mekan ve zaman içerisinde yakalandığı saptanabiliyorsa ve bu virüs kişiyi işini icra edemeyecek şekilde bedensel bir zarara uğratiyorsa bu kişilerin de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlandırıl-

¹⁷ Stephen/Kyra/Forrest/Zheng/Hannah/ Andrew/ Nicholas/Justin, "The Incubation Period of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) From Publicly Reported Confirmed Cases: Estimation and Application (2020)" *Annals of Internal Medicine*, s. 1-5, s. 1.

¹⁸ İspat güclüğü nedeniyle koronavirüsün iş kazası sayılmasının güclüğü hakkındaki görüş için bkz. , Levent Akın, "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2020, s.16-71, s. 24.

¹⁹ Kaza ile zarar arasında koronavirüs için de kesin bir ispat aranması gerektiği aksi halde iş kazası olarak kabul edilemeyeceği ve yine koronavirüs salgınının meslek hastalığı olarak değerlendirilemeyeceği görüşü için bkz., Sabahattin Yürekli, "Çalışma Hayatında Koronavirüs (COVID-19) Salgınunun Etkileri", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, COVID-19 Hukuk Özel Sayısı, 2020, 34-61, s. 45. İşyerinde enfekte olan işçinin bu enfeksiyonu tartışmasız bir biçimde iş kazası olduğu görüşü için bkz. , Ufuk Aydın, "Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Yıl 6 Sayı 2 - Aralık 2020 (181-214), s. 202.

ması düşünülebilecektir. Bu noktada akla gelen bir soru da sigortalının metrobüs, metro, dolmuş, otobüs gibi bir toplu taşıma aracı ile işine gidiş gelişi sırasında yakalandığını düşündüğü virüs nedeniyle hastalanması halinin bir iş kazası olup olmayacağıdır. Metrobüs, metro, dolmuş, otobüs gibi taşıtların işverence sağlanan bir taşıt niteliğini taşıyamaları ve de bu virüse o ortamda yakalandığının ispat güçlüğü nedeniyle bu soruya verilecek yanıtımız olumsuz olacaktır. İş kazası veya meslek hastalığı sigortası bağlamında meslek hastalığı olarak koronavirüsün değerlendirilmesi bakımından ise özellikle meslekleri gereği bu virüsle enfekte olma riskleri yoğun olan sağlık çalışanları gibi bir takım meslek grubunda çalışanlar için işin yürütümü, riskin oluşumu ve oluşan zarar bir bütün olarak değerlendirildiğinde meslek hastalığı olarak değerlendirmenin akla gelebileceği kanaatindeyiz.²⁰

Kovid-19 nedeniyle hastalanan bir çalışanın bu durumun iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi bakımından diğer ülke uygulamalarında olumlu adımlar atıldığı görülmektedir. Bu bağlamda işyerinde veya yapılan bir işle ilgili olarak bir işçinin Kovid-19 virüsünü alması halinde bu durum İtalyan Ulusal İş Kazası Sigortası Kurumu tarafından iş kazası olarak kabul edilmiş; doktor, hemşire gibi halk sağlığının korunmasında görevli olanlar bakımından da yapılan iş ile hastalık arasındaki neden-sonuç ilişkisinin varlığının kendiliğinden kabul edileceği belirtilerek bu çalışanları sigorta kapsamına almıştır.²¹ Avusturya'da ise Kovid-19, 1950 tarihli Salgın Kanunu'nun kapsamına alınarak meslek hastalığı olarak kabul görmüştür.²²

²⁰ Ülkemiz bakımından, COVID-19'un işin yürütümü ve yoğun oranda mesleki risk ile ilgili olduğu gözetildiğinde sağlık çalışanları açısından COVID-19'a maruz kalmanın iş kazası olarak değil de meslek hastalığı olarak incelenmesi daha yerinde olacağı görüşü ve konunun sağlık çalışanları açısından ayrıntılı incelemesi için bkz. , Alptekin Burak Boydak, "Sağlık Çalışanlarının "Covid-19" Karşısında Hukukun Korunması", *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi*, 2020;28(3):415-20. Ayrıca çalışanlar bakımından koronavirüse yakalanmanın iş kazası mı yoksa meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerektiğine yönelik öğretideki bir kısım tartışmalar için bkz , Seda Arslan Durmuş, "Covid 19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78 (2), 363-393, s. 387 ve aynı sayfada belirtilen kaynaklar.

²¹ <https://ww1.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease> (Erişim: 30.11.2022).

²² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_741360.pdf (Erişim: 30.11.2022).

Ülkemizdeki durum açısından COVID-19'un "iş kazası" veya "meslek hastalığı" olarak kabul edilmesinin, aslında yararlanmaya ilişkin haklar konusunda bir farka

Kanada’da somut olayın özellikleri saklı kalmak üzere, eğer bir işçi yaptığı iş niteliği itibariyle enfeksiyon kaynağına maruz kalma açısından yüksek bir risk taşıyorsa ve daha sonra bu nedenle Kovid-19’a yakalanmış ise bu durum meslek hastalığı olarak değerlendirilip işçiye tazminat ödenmesi kabul edilmektedir; yine Belçika’da laboratuvar testi ile onaylı Kovid-19’a yakalananlar için, sağlık sektöründe virüs bulaşma riski ile yoğun bir şekilde işini icra eden bir kısım sağlık personelinin; kirlenmiş ekipman veya binaların bakımı temizliği için çalışanlar da dahil olmak üzere Federal Mesleki Risk Kurumu tarafından meslek hastalığı sayılmasına karar verilmiştir.²³

Malezya’da ise Kovid-19 ile yaptıkları işin doğası gereği doğrudan maruz kalma durumu bulunan çalışanlar bakımından meslek hastalığı olarak kabul edilmiş benzer şekilde Almanya’da da sağlık çalışanları gibi nüfusun diğer kesimine göre hastalıkla enfekte olma riski yüksek bir takım meslek grupları bakımından meslek hastalığı olarak durumun değerlendirilmesi kabul edilmiştir.²⁴

Sigortalının salgın hastalığa yakalanması halinde bu halden işverenin, üçüncü kişilerin ve sigortalının sosyal güvenlik hukuku anlamında sorumlulukları boyutu da ayrıca değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. Salgın hastalık kapsamında iş kazasının vukuu halinde işverenin sorumluluğunun tespitinde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri önemli rol oynayacaktır. 6331 sayılı Kanun’un 5. maddesinde işverene risklerden kaçınmak için “teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek” yükümlülüğü yüklenildiği gözetildiğinde bir işverenin koronavirüs riskine karşı işyerinde çalışma ortamının hijyeninin sağlanması, işin yürütümünde sosyal mesafeyi koruyucu tedbirler alması ve yine çalışma modelleri içinde mümkünse uzaktan veya esnek çalışma modellerini yerine getirmemesi nedeniyle sigortalının iş kazasına uğraması nede-

neden olmadığı, tartışmanın akademik boyutta kalacağı noktasında ayrıntılı bilgi için bkz., Seda Arslan Durmuş, “Covid 19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78 (2), 363-393, s. 387.

²³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_741360.pdf (Erişim: 30.11.2022).

²⁴ Abdulsamet Sandal/ Ali N. Yıldız, “COVID-19 as a Recognized WorkRelated Disease: The Current Situation Worldwide”, *Safety and Health at Work*, 2021

niyle Kurumca sigortalıya ödenen tutara rücuen katlanması gerektiği düşünülebilecektir.

Bu noktada işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak bütün önlemlere rağmen iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur; işveren alınması gerekli bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez (Sosyal Sigorta İşleri Yönetmeliği Madde 45/3). Kaçınılmazlık ilkesi bağlamında ise işveren iş sağlığı ve güvenliği ve geniş anlamda işçiyi gözetme borcu bakımından tüm önlemleri almasına karşılık zararlandırıcı sonuç meydana gelmişse bu takdirde sigortalıya ödemeyi yapan Kurum tarafından işverenle olan rücu ilişkisinde bu husus hâkim tarafından gözönüne alınacaktır.²⁵

Yüksek Mahkeme'ye yansıyan bir uyuşmazlıkta ise Yüksek Mahkeme; "Davanın yasal dayanağı olan 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinde; "...İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" cümlesi gereğince, iş kazalarında ilgililerin kusur durumları belirlenirken kaçınılmazlığın da göz önünde bulundurulması ve belirlenen kaçınılmazlık payından işverenin sorumlu tutulmaması gerekmektedir. Kaçınılmazlık olgusundan ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli mevzuat hükümleri çerçevesinde, doğabilecek olası zararlı sonuçların önlenmesi yönünde, duruma ve koşullara göre ilgililerden beklenebilecek tüm özenli ve dikkatli çabaya karşın sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan iş kazasının meydana gelmesi durumunda söz edilebilir. Günümüz teknolojisinde birtakım olayların sonuçlarının kısmen kaçınılmazlık/kötü rastlantılarla açıklanması, alınabilecek önlemler düşünüldüğünde olanaksızdır. Kaçınılmazlık/kötü rastlantı olarak adlandırılan olguların birçoğunun temelinde insan yanılğı ve savsamaları, özen eksikliği bulunduğu bir gerçektir.... Mevzuat hükümlerince öngörülmemesine karşın, alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların da tespiti zorunluluğu açık-

²⁵ Ali Güzel/Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2018, s. 403; Bu konuda ayrıntılı bilgi için O. Ersun Civan, "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları", *AÜHFD*, 64 (3), 2015, s. 1015-1070. s. 558.

tır. Anılan önlemlerin işverence tam olarak alınıp alınmadığı (=işverenin koruma tedbiri alma ödevi), alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin önlemlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı (=işçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü) ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı belirlenecektir. ... İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabileceği de yadsınamaz bir gerçektir. Bu açıklamalar ışığı altında inceleme konusu dava değerlendirildiğinde; kazanın sebebi arına yeteri kadar kapak yapılmamasıdır. Yani somut olayda alınması gereken tüm tedbirler alınmış değildir. Kaçınılmazlık olgusunun var olabilmesi için öncelikle tüm tedbirler alınmalı, buna rağmen beklenmedik olaylar nedeniyle kaza meydana gelmelidir. Kaçınılmazlık olgusunun bulunmadığı gözetilerek kusur oranları yönünden raporlar arasındaki çelişki giderilmek üzere yeniden heyet raporu alınmalıdır”²⁶ içtihadına vararak kaçınılmazlık ilkesine ilişkin ilkeler de belirlemiştir. Dolayısıyla kaçınılmazlık ilkesi açısından bir değerlendirme yaparken Yargıtay içtihadının da göz önünde tutulması gerekmektedir.

Yine aynı şekilde işin yürütümü esnasında üçüncü bir kişinin koronavirüsü önleme tedbirlerine aykırı davranışı nedeniyle virüs kendisinden sigortalıya bulaşmış ise bu takdirde de bu üçüncü kişi ile bu kişiyi çalıştıran kişinin Kuruma karşı rücuen tazminat sorumluluğu doğabilecektir. Sigortalı bakımından da hekiminin tavsiyelerine uymayarak (kendini karantinaya almamak, hijyen ve sosyal mesafe kurallarına uymamak vb.) uğradığı zararın artmasına bizatihi neden olmuşsa iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bağlamında yapılan yardımların azaltılması yoluna gidilebilecektir.

SONUÇ:

Toplumu ekonomik açıdan ve sağlık yönünden ciddi şekilde etkileyen sosyal risklere karşı koruma sağlayan sigorta kollarından biri olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının salgın hastalıklar gibi önemli olaylar karşısında işlerliği sağlamak gerekmektedir. Her ne ka-

²⁶ Yargıtay 10. H.D., 28.12.2017, 2017/9402 K., <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>

dar kimi salgın hastalıkların gösterdiği kuluçka süresi gibi tıbbi özellikler bağlamında kişinin bu salgın hastalığa hangi şekilde yakalandığının tespiti ve ispatı noktasında zorluklar mevcut olsa da hukuk düzeninin bu sorunun çözümü noktasında sigortalıyı koruyucu bir yaklaşım içerisinde olması esastır.

Tüm dünyayı etkileyen bu salgında, dünyadaki hukuk uygulamalarına bakıldığında koruyucu yaklaşım noktasında uygulama birliğinin sağlanmadığı görülmektedir. Kimi ülkeler Kovid-19 virüsü nedeniyle hastalanan çalışanlarını koruyucu bir adım henüz atmazken kimi ülkeler salt doktor hemşire gibi bazı meslek gruplarında çalışan sigortalılar bakımından Kovid-19'u meslek hastalığı olarak değerlendirmiştir. Bir diğer ülkeler ise meslek ayrımı yapmaksızın işyerinde veya yapılan işle bağlantılı olarak bu hastalığa yakalanması olgusunu iş kazası olarak kabul etme yoluna gitmişlerdir. Bu bağlamda işyerinde veya yapılan bir işle ilgili olarak bir işçinin Kovid-19 virüsünü alması halinde bu durum kimi ülkelerde iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmiş, kimilerinde ise şu aşamada sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı olarak değerlendirilmiştir. Bu durumun somut olayın özelliklerine de bağlı olmak üzere ülkemizde de yasa koyucu ve uygulayıcılar açısından emsal olarak değer görmesi hukuken yerinde olacaktır.

Kovid-19'un bir insanda hiçbir belirti göstermeden taşınması ve bir başka insana da kolayca bulaşması sigortalının bu virüsü nereden aldığı noktasında ciddi bir ispat sorunuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu noktada kanaatimce ülkemizde yapılması gereken hastalığın bulaşması bakımından yüksek risk grubunda olan ve her gün yüzlerce insanla temas eden sağlık çalışanları gibi bir takım meslek grupları bakımından yapılan işle uğranılan zarar arasındaki illiyet bağının kendiliğinden var olduğu kabul edilip bu kişilerin bu hastalığa yakalanmaları halinde iş kazası ve meslek sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanmalarının sağlanmasıdır.

Diğer meslek grupları içerisinde olan ve koronavirüse yakalanan bir sigortalının ailesinde ve yakın temas çevresinde bu hastalığa daha önce yakalanan biri olmaması (sigortalının bu hastalığı bu kişilerden aldığı noktasında kuvvetli şüphe olmaması) halinde 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hallerden birinin varlığı içerisinde

kişinin temas ettiği çevrede pozitif bir Kovid 19 vakasının da bulunması durumunda sigortalı işçinin bu hastalığa yakalanması hali iş kazası olarak nitelenmesi somut olayın özellikleri de göze alınarak düşünülebilecektir. Bu çözüm sosyal güvenlik hukuku ilkelerine ve sigortalıyı sosyal risklere karşı koruma amacına uygun olan çözüm yoludur.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında Kurumun sigortalıya ödeme yapması halinde işverene ve üçüncü kişilere karşı rücu ilişkisinde de işverenin ve üçüncü kişilerin Kovid 19 salgınına karşı Sağlık Bakanlığı'nun ve diğer merciler ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü koruma tedbirlerini alıp almadığı belirleyici rol oynayacaktır.

Kaynakça

Kitaplar

- Güzel Ali /Okur Rıza/ Caniklioğlu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2018.
İnciroğlu Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul 2008.
Kanbur Savaş, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci, Ankara 2018.
Sümer H. Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2017.
Topaloğlu Siddık/Çinkı Faruk, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yü-
kümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları, Ankara 2014.
Tuncay Can/Ekmekçi Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2017.

Makaleler

- Akdeniz Ayşe Ledün, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlar-
dan Sorumluluğunun Niteliği", *İÜHFM C. LXXII, S. 2, 2014, s. 3-29.*
Akın Levent, "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs
2020, s.16-71.
Arslan Durmuş Seda, "Covid 19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendi-
rilmesi", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78 (2), 363-393.
Aydın Ufuk, Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı
Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Aydın Üniversitesi *Hukuk Fakültesi Dergi-
si* Yıl 6 Sayı 2- Aralık 2020 (181-214)
Baloğlu Cem, "İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *Kamu İş Hu-
kuku ve İktisat Dergisi*, C:13, S:3, 2015, s. 107-123.
Boydak Alptekin Burak, "Sağlık Çalışanlarının "Covid-19" Karşısında Hukuken Ko-
runması", *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi*, 2020;28(3):415-20.
Civan O. Ersun: "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Huku-
ki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları",
AÜHFD, 64 (3), 2015, s. 1015-1070.

- Güzel, Ali/Ugan Çetinkaya, Deniz, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:34, 2012, 157-188.
- Kol Emre/Topgöl Seda, COVID-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanları Açısından İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi, *Enderun Dergisi*, C. 5, S. 2, 2021
- Mil H. İbrahim/Güvercin Ali, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9/3,2016, s. 82-100.
- Oğuz Özgür, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı", *TBB Dergisi* (140), 2019, s. 393-424.
- Özen Mustafa, "İş Kazalarında Hukuki, Cezaî ve İdari Sorumluluk", *Ankara Barosu Dergisi* 2015/2, s. 215-254.
- Özyürür Şerafettin/Kocakaya Özgür, "5510 sayılı Kanun'un 21/1. maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S:41, 2019, s. 62-87.
- Sandal Abdulsamet/Yıldız Ali N., "COVID-19 as a Recognized WorkRelated Disease: The Current Situation Worldwide", *Safety and Health at Work*, 2021
- Stephen A. L./Kyra H. G./Qifang, Bi/Forrest/K. J, Qulu, Z., Hannah R. M., Andrew/S. Azman/Nicholas G. R./Justin L., "The Incubation Period of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) From Publicly Reported Confirmed Cases: Estimation and Application (2020)" *Annals of Internal Medicine*, s. 1-5.
- Yener Mehmet Zahid, "COVID-19 Salgınının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi" Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Bildiri Tam Metin Kitabı, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, 108-117
- Yılmaz Aslı, "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırılması", *Sosyal Güvençe Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 11, 2017, s. 107-127.
- Yürekli Sabahattin, "Çalışma Hayatında Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Etkileri", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, COVID-19 Hukuk Özel Sayısı, 2020, 34-61

İnteraktif Kaynaklar

<https://ww1.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_741360.pdf

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>

<http://www.yargitay.gov.tr>

