

**# ÇALIŞANLARIN COVID-19 HASTALIĞINA  
YAKALANMALARININ SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU  
BAKIMINDAN SONUÇLARI**

*(CONSEQUENCES WITHIN THE FRAMEWORK OF SOCIAL SECURITY LAW FOR  
WORKERS AFFECTED BY COVID-19)*

**Dr. Nazlı Elbir** \* \*\*

**ÖZ**

*2019 senesinin sonunda Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkarak tüm dünyaya yayılan ve pandemi olarak tanınan SARS-CoV-2 virüsüne bağlı COVID-19, tüm dünyada insanların sadece sağlıklarını değil, sosyal yaşamlarını, çalışma yaşamlarını ve ekonomik durumlarını derinden etkilemektedir. COVID-19'un çalışma yaşamı ile ilişkisi ve gelir kayıplarına sebebiyet vermesi, sosyal sigorta kolları bakımından da önem taşıyan bir konu olmasına yol açar. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının sistematiğinin sonucu olarak bu hastalık nedeniyle yapılacak sağlık yardımlarının, genel sağlık sigortasının kapsamında yer aldığı konusunda tereddüt yoktur. Ancak, COVID-19'a bağlı gelir ve kazanç kayıplarının giderilmesi, sosyal sigortaları ilgilendiren bir meseledir. Bu çalışmada, COVID-19'a yakalanan çalışanların, sosyal sigortalar dahilinde ne gibi haklardan yararlanabilecekleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Burada önemli olan husus, COVID-19'un mesleki bir risk olup olmayacağı, dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası veya kamu görevlileri için vazife malullüğü kapsamında değerlendirip değerlendirilemeyeceğinin açıklığa kavuşturulmasıdır.*

***Anahtar Kelimeler:** COVID-19, 5510 sayılı Kanun, iş kazası, meslek hastalığı, iş göremezlik.*

**ABSTRACT**

*COVID-19, the disease caused by the SARS-CoV-2 virus first detected in Wuhan, China, at the end of 2019 has spread all around the world and has been declared a pandemic. The disease is affecting not only people's health,*

---

# Eserin Dergimize geliş tarihi: 27.10.2020. İlk hakem raporu tarihi: 12.11.2020. İkinci hakem raporu tarihi: 28.12.2020. Onaylanma Tarihi: 28.12.2020.

\* Avukat, Ankara Barosu.

\*\* Yazarın ORCID belirleyicisi: 0000-0001-7167-7949.

**Esere Atıf Şekli:** Nazlı Elbir, "Çalışanların Covid-19 Hastalığına Yakalanmalarının Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Sonuçları", YÜHFD, C.XVIII, 2021/1, s.67-116.

*but in the meantime, their social and professional life and economic conditions. The extent of the impact of COVID-19 on professional life and the fact that it causes loss of income, make it a subject of importance for social insurance branches. There is no question about the inclusion of health care within the universal health insurance, as a result of the systematics of the Social Insurance and Universal Health Insurance Law no. 5510. However, compensation for loss of income and profit is a matter concerning social insurance. This study investigates the benefits that workers affected by COVID-19 are entitled to under Law no. 5510, and explores whether COVID-19 outbreak may be considered to be an occupational injury.*

**Keywords:** COVID-19, Law no. 5510, occupational accident, occupational disease, incapacity to work.

\*\*\*

## Giriş

İlk olarak 2019 senesinin sonlarında Çin'in Wuhan kentinde görülen hastalık kısa sürede tüm dünyaya yayılmış ve 11 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü<sup>1</sup> ("DSÖ") tarafından *pandemi* ilan edilmiştir<sup>2</sup>. Son derece bulaşıcı ve ağır etkileri ile sonuçları olabilen, bilim için yeni sayılabilecek bir hastalığın yol açtığı ve dahası ne kadar süreceği öngörülemeyen ancak kısa sürmeyeceği kabul edilen bu pandeminin çalışanlar üzerinde, iş hukuku bakımından olduğu kadar, sosyal güvenlik hukuku bakımından da sonuçları olacaktır. Her ne kadar pek çok ülkede belirli bir süre sokağa çıkma yasağı, bölgesel karantina gibi uygulamalara başvurulmuşsa da bu kısıtlama dönemlerinde dahi çok sayıda sektörün (gıda, lojistik, medikal malzeme üretimi vb.) faaliyeti zorunlu olarak devam etmiştir. Dahası, 1 Haziran 2020 tarihinden itibaren, "kontrollü sosyal hayat" veya "yeni normal" şeklinde adlandırılan normale önemli ölçüde dönmüş, dolayısıyla çalışanların önemli bir bölümü, eski çalışma şekillerine devam etmişlerdir. Bu süreçte de salgın sona ermediği için COVID-19 hastalığı, çalışanlar bakımından önemli bir risk olarak varlığını sürdürmektedir.

Bu çalışmada, COVID-19 hastalığına yakalanan çalışanların hangi sigorta kolları kapsamındaki yardımlardan yararlanabilecekleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Bunun için COVID-19'un bir mesleki risk olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği açığa kavuşturulmalıdır. Zira Sosyal

<sup>1</sup> World Health Organization ("WHO").

<sup>2</sup> *Pandemi*, Sağlık Bakanlığı tarafından "Bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülkelerde, kıtalarda, hatta tüm dünya gibi çok geniş bir alanda yayılım göstermesi" şeklinde tanımlanmıştır, <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66493/p.html>, E.T. 20.09.2020.

Güvenlik Kurumu (“SGK” veya “Kurum”) 07.05.2020 tarihli 2020/12 sayılı Koronavirüs Genelgesi’nde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun<sup>3</sup> 15. maddesine göre, “COVID-19 hastalığının bulaşıcı bir hastalık olduğu dikkate alındığında, söz konusu salgına maruz kalan ve sağlık hizmet sunucularına müracaat eden sigortalıların hastalık kapsamında provizyon alınması gerektiğini” belirtmiştir ki bu durum tartışmaya açıktır<sup>4</sup>. Öncelikle, 5510 sayılı Kanun’la, sağlık yardımları sosyal sigorta kollarından ayrı biçimde “genel sağlık sigortası” (m. 60-71) kapsamında düzenlenmiştir<sup>5</sup>. Öyleyse, genel sağlık sigortası kapsamındaki tüm sigortalılar ve ayrıca bakmakla yükümlü oldukları kişiler (5510 s. Kanun m. 60), sağlık hizmeti sunucularından aldıkları hizmetlerde genel sağlık sigortasından yararlanacaklardır. Başka bir ifadeyle, sağlık yardımları, hastalık sigortası dahil tüm sosyal sigorta kollarından bağımsız biçimde genel sağlık sigortasının kapsamında sağlanmaktadır. Ayrıca, SGK’nın genelgelerinin normlar hiyerarşisi gereği yasalar karşısında, yargı bakımından bağlayıcılığı bulunmamaktadır<sup>6</sup>. Dolayısıyla, yargı, COVID-19 hastalığının bir mesleki risk olup olmadığını, çalışanların COVID-19’a yakalanmaları halinde bunun iş kazası veya meslek hastalığı veya vazife malullüğü sayılıp sayılmayacağını, yasal düzenlemeleri esas alarak karara bağlayacaktır. Kaldı ki, 5510 sayılı Kanun’un 14. maddesinin son fıkrasında da açıkça, “hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı”nın Kurum tarafından çıkarılacak *yönetmelikle* düzenleneceği öngörülmüş, hangi hallerin iş kazası sayılacağına ilişkin ise böyle bir hükme yer verilmemiştir. Bu normdan da anlaşılacağı üzere, Kurum’un bir genelgeyle COVID-19’un kısa vadeli sigorta kolları bakımından iş kazası veya meslek hastalığı veya hastalık olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğine ilişkin bir sınırlandırma veya sınıflandırma yapması mümkün değildir.

Sonuç olarak, aşağıda, uluslararası çalışmalar, tavsiyeler ile uygulamalar, içtihatlar ve öğretilerdeki çeşitli görüşler ile COVID-19 hastalığının özellikleri

<sup>3</sup> RG. 16.06.2006/26200.

<sup>4</sup> <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>, E.T.: 14.09.2020.

<sup>5</sup> GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, 2020, s. 797-803 ; TUNCAY, Can/EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul, 2019, s. 613-629; ALPER, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, Bursa, 2019, s. 364-365; KORKUSUZ, M. Refik/UGUR, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, Son Mevzuata Göre Geliştirilerek Güncellenmiş 6. Baskı, Bursa, 2018, s. 367 ve 377-379; ÜÇİŞİK, H. Fehim: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2015, s. 252-260; ANDAÇ, Faruk: Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar, İstanbul 2018, s. 198-199.

<sup>6</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 395.

birlikte incelenerek, çalışanların COVID-19 hastalığına yakalanmalarının sosyal sigortalar hukuku anlamında<sup>7</sup> bir mesleki risk, dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığı (veya kamu çalışanları için vazife malullüğü) sayılıp sayılmayacağı değerlendirilecektir. Bunun için öncelikle, COVID-19 hastalığının tanımı, özellikleri, bulaşma şekilleri, tedavisi, fatalitesine ilişkin bilgilere yer verilecektir. Ayrıca, çeşitli uluslararası kuruluşların ve ayrıca muhtelif devletlerin konuya yaklaşımları ve uygulamalarına yer verilecektir. Daha sonra, iş kazası ve meslek hastalıkları, 5510 sayılı Kanun'da düzenleniş şekline paralel olarak aynı başlık altında, iş kazası ve meslek hastalığının kapsamı dışında bırakılan kamu görevlileri bakımından mesleki risklere yönelik güvence sağlayan vazife malullüğü ayrı bir başlık altında genel olarak açıklanacaktır. Burada ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığı ile vazife malullüğü kavramlarının Türk hukukundaki uygulanış şekline göre ve yukarıda yer verilen hususlar -COVID-19'un özellikleri ve uluslararası uygulamalar- birlikte değerlendirilerek, COVID-19'a yakalanan çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortası veya vazife malullüğü kapsamındaki yardımlardan yararlanıp yararlanamayacakları ortaya konmaya çalışılacaktır.

## I. COVID-19 HASTALIĞININ GENEL ÖZELLİKLERİ

DSÖ, SARS ve MERS virüsleri gibi bir koronavirüs türünün sebep olduğu bu hastalığı resmi olarak “*COVID-19 (coronavirus disease)*” ve söz konusu virüsü de “*SARS-CoV-2*” şeklinde adlandırmıştır<sup>8</sup>.

Mevcut veriler, koronavirüslerin ve dolayısıyla SARS-CoV-2 virüsünün insandan insana damlacık yoluyla, başka bir ifadeyle havadaki

<sup>7</sup> COVID-19'a yakalanan kişilere sosyal güvenlik sistemi kapsamında yapılacak sağlık yardımları, “Genel Sağlık Sigortası” dahilinde bir konu olduğundan, bu çalışmanın başlığında ve içeriğinde “sosyal sigortalar” terimini vurgulamayı tercih ediyoruz.

<sup>8</sup> DSÖ, internet sitesinde yer verdiği açıklamada, ilk olarak Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan hastalığa sebep olan virüsün 2003 yılında ortaya çıkan SARS (“*severe acute respiratory syndrome/ ağır akut solunum yolu yetersizliği sendromu*”) virüsünün genetik açıdan bir türü olmakla birlikte bundan farklı özellikler de arz ettiğini ve bu nedenle farklı bir şekilde adlandırılması gerektiğini belirtmiştir. Sitede yer alan açıklamada, virüsün, 11 Şubat 2020 tarihinde, *International Committee on Taxonomy of Viruses (Virüslerin Sınıflandırılması Uluslararası Komitesi)* tarafından “SARS-CoV-2” şeklinde adlandırıldığı, bu doğrultuda DSÖ'nün de aynı tarihte, anılan virüsün sebebiyet verdiği hastalığa, *International Classification of Diseases (Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması)*'nda resmi olarak “COVID-19” adıyla yer verdiği ifade edilmiştir.

[https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it), E.T.: 14.09.2020.

damlacıkların solunması veya mukozal yüzeylere değmesi suretiyle bulaştığını ortaya koymaktadır<sup>9</sup>. Hastalığın yaygın biçimde bulaşmasında etkili bir durum da semptom göstermeyen ve sayıca yüksek COVID-19'lu kişinin kendileri asemptomatik olmalarına rağmen virüsü bulaştırabiliyor olmalarıdır<sup>10</sup>.

COVID-19'un bulaştığının anlaşılması ve bulaşan kişilerden başkalarına bulaşması, virüsün bulaşma tarihinden itibaren belirli bir sürenin geçip geçmediğine bağlıdır. Şöyle ki semptomlar başlamadan 1 ila 3 gün öncesinden itibaren, viral yükün en ağır olduğu dönemde, bulaşan kişide virüsün saptanması mümkün olup asemptomatik kişilerde 1 ila 2 hafta, orta ağırlıkta semptom gösteren kişilerde 3 hafta veya daha uzun süre boyunca, hatta hastalığın daha ağır seyrettiği vakalarda ise daha uzun süreli olarak hastalık tespit edilebilmektedir<sup>11</sup>. Kuluçka süresi olarak da adlandırılan enkübasyon süresi ise virüse maruz kalma (bulaşma) tarihinden itibaren semptomların başlangıcına kadar geçen süreyi ifade etmekte olup<sup>12</sup> COVID-19 için bu süre 2 ila 14 gün arasında değişebilmekte, ortalama olarak ise bu sürenin 4 ila 6 gün olduğu bilinmektedir<sup>13</sup>. Ayrıca, COVID-19 olan bir kişinin hastalığı ne kadar süreyle başkalarına bulaştırabildiği de hastalığın yayılımın önlenmesinde önem taşır. Mevcut veriler bu sürenin semptomların görülmesinden 1-2 gün önce başlayıp sona ermesine kadar devam ettiği yönündedir<sup>14</sup>.

Bulaşıcılığı yüksek bir hastalık olmakla birlikte COVID-19'un önlenmesi de mümkündür. Bunun için alınması gereken en önemli tedbirler, kişiler

<sup>9</sup> T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü: COVID-19 (SARS-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı, Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması, Ankara, 2020, s. 11; European European Centre for Disease Prevention and Control ("ECDC"): Infection prevention and control for COVID-19 in healthcare settings, Fourth update, 3 July 2020, Stockholm, 2020, s. 2; World Health Organization ("WHO"), "Transmission of SARS-CoV-2: implications for infection prevention precautions", Scientific Brief, 9 July 2020, s. 1-2.

<sup>10</sup> WHO, s. 3.

<sup>11</sup> WHO, s. 3; WALSH, Kieran A./JORDAN, Karen/CLYNE, Barbara/ROHDE, Daniela/DRUMMOND, Linda/BRYNE, Paula/AHERN, Susan/CARTY, Paul G./O'BRIEN, Kirsty/O'MURCHU, Eamon/O'NEILL, Michelle/SMITH, Susan M./RYAN, Mairin/HARRINGTON, Patricia: "SARS-CoV-2 Detention, Viral Load And Infectivity Over The Course Of An Infection", Journal of Infection, 81, 2020, s. 359-360, <http://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.06.067>, E.T.: 29.09.2020

<sup>12</sup> <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66471/i.html>, E.T.: 20.09.2020.

<sup>13</sup> T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, s. 11; WHO, s. 4.

<sup>14</sup> T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, s. 11; WALSH/JORDAN ve diğerleri, s. 366.

arasında fiziksel temasın mümkün olduğunca aza indirilmesi ve maske kullanımıdır<sup>15</sup>.

COVID-19'un en yaygın semptomları “ateş, öksürük, nefes darlığı, boğaz ağrısı, baş ağrısı, kas ağrıları, tat ve koku alma kaybı veya ishal” olarak belirtilmektedir<sup>16</sup>. Hastalığın ölüme sebebiyet verdiği vakalarda ise COVID-19'a bağlı olarak gelişen daha ağır semptomlar “solunum yetmezliği, çoklu organ yetmezliği, septik şok, kalp durması, akut koroner sendrom, malin aritmi, yaygın damar içi pıhtılaşma” olarak tespit edilmektedir<sup>17</sup>. Sonuç olarak, COVID-19'a yakalanan kişiler hastalığı semptom göstermeden atlatabilecekleri gibi, hafif semptomlarla veya daha ağır bir seyirde de atlatabilirler. Hatta COVID-19'a bağlı ölümler de yaygın biçimde gerçekleşmektedir. Bununla birlikte hastalığın ister asemptomatik geçirilsin ister ağır seyretsin, uzun vadeli sekeller bırakıp bırakmadığı *henüz* bilinmemektedir.

## II. ULUSLARARASI HUKUKTA ÇALIŞANLARIN COVID-19'A YAKALANMALARININ SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Avusturalya'da, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışanların Zararlarının Giderilmesi Otoritesi (*The national health and safety at work and workers' compensation authority*)” tarafından, COVID-19'un, “işten kaynaklı bir hastalık (*work contracted disease*) olabileceği, ancak virüslerin ne zaman bulaştığının tespitinin zor olduğu ve dolayısıyla, çalışma faaliyeti

<sup>15</sup> WHO, s. 4.

<sup>16</sup> T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, s. 17. Çin'in Wuhan kentinde görülen 85 ölümcül COVID-19 vakasında yapılan bir araştırmada da, hastaneye başvuran COVID-19 hastalarında görülen semptomlar yaygınlık sırasına göre şu şekilde sayılmıştır: Ateş, nefes darlığı, yorgunluk, solunum güçlüğü, iştahsızlık, balgam çıkarma, kuru öksürük, diare, kas ağrısı, baş ağrısı, kusma, karın ağrısı, göğüs ağrısı, boğaz ağrısı, DU, Yinhzhen/TU, Lei/ZHU, Pingjun/MU, Mi/WANG, Runsheng/YANG, Pengcheng/WANG, Xi/HU, Chao/PING, Rongyu/HU, Peng/LI, Tianzhi/CAO, Feng/CHANG, Christopher/HU, Qinyong/JIN, Yang/XU, Guogang: “Clinical Features of 85 Fatal Cases of COVID-19 from Wuhan A retrospective Observational Study”, *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, V. 201, No. 11, 2020, s. 1374, DOI: 10.1164/rccm.202003-0543OC, E.T.: 29.09.2020.

<sup>17</sup> DU, Yinhzhen/TU, Lei/ZHU, Pingjun ve diğerleri, s. 1374; ayrıca bkz. “International Guidelines for Certification and Classification (Coding) of COVID-19 as Cause of Death (COVID-19'un Ölüm Nedeni Olarak Belgelemesinde ve Sınıflandırılmasında Uluslararası Rehber İlkeler)”, [https://www.who.int/classifications/icd/Guidelines\\_Cause\\_of\\_Death\\_COVID-19.pdf](https://www.who.int/classifications/icd/Guidelines_Cause_of_Death_COVID-19.pdf), E.T.: 15.09.2020.

nedeniyle bulaştığının da tespitinin zor olacağı dikkate alındığında *her somut olayın özelliklerine göre* -örneğin hastalanan işçinin işi gereği salgının yaygın olduğu bir bölgeye seyahat etmesini gerektirmişse, hasta veya temaslı kişilerle muhatap olmasını gerektirmişse gibi hususlar göz önünde bulundurularak- işten kaynaklı hastalık durumu oluşup oluşmadığının belirlenmesi gerekeceği” belirtilmiştir<sup>18</sup>.

Belçika’da, bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının belirlenmesi ve meslek hastalığı tespit etmesi halinde tazminat ödemekle görevli kurum olan Mesleki Riskler Federal Ajansı (FEDRIS), Belçika’da 18 Mart 2020 ile 17 Mayıs 2020 tarihleri uygulanan ulusal karantina sırasında çalışmış bulunan sağlık çalışanlarının ve 23 Mart 2020 tarihli kararname ile “önemli sektörler ve temel sektörler” olarak kabul edilmiş bulunan faaliyet alanlarında çalışmış bulunanların, bu süre içinde COVID-19’a yakalandıklarını bir laboratuvar testiyle kanıtladıkları takdirde, COVID-19’un bu kişiler için *meslek hastalığı* olarak kabul edileceğini belirtmiştir<sup>19</sup>. Buna karşılık, Belçika sosyal sigortalar hukukunda “açık sistem” benimsenmiş olduğundan, anılan genel karantina döneminde ve belirtilen işlerde çalışanlardan başka, hastalığa doğrudan işlerinden, başka bir ifadeyle çalışma faaliyetlerinden kaynaklanarak yakalandığını ispatlayan tüm çalışanların meslek hastalığı yardımlarından yararlandırılacağı ifade edilmiştir. FEDRIS’e göre, COVID-19’un, sağlık çalışanları ve yukarıda bahsedilen kararnamede belirtilen meslek grupları *dışındaki* çalışanlar bakımından meslek hastalığı olarak tanınabilmesi için talepte bulunanın hastalığa maruz kalma sebebinin mutlaka gördüğü iş olduğunu ispatlaması gerekmektedir. COVID-19’un meslek hastalığı sayılmadığı çalışanlar bakımından ise bunun bir *iş kazası* olarak tanımlanması mümkündür. Zira FEDRIS, bulaşıcı bir hastalığın anlık bir bulaşma olayıyla gerçekleşmesi itibarıyla, “iş sözleşmesinin ifası sırasında meydana geldiği takdirde” iş kazası sayılması gerektiğini ifade etmiştir.

Fransa’da ise, 14 Eylül 2020 tarihli ve 2020-1131 sayılı kararname ile SARS-CoV-2 virüsü enfeksiyonuna bağlı hastalıkların belirli meslek grupları için meslek hastalığı sayılmasına yönelik, meslek hastalıkları tablosuna ekleme yapılması öngörülmüştür<sup>20</sup>. Buna göre, SARS-CoV-2’ye

<sup>18</sup> <https://www.comcare.gov.au/safe-healthy-work/prevent-harm/coronavirus>. E.T.: 25.09.2020.

<sup>19</sup> <https://fedris.be/fr/FAQ-Covid-19>. E.T.: 25.09.2020.

<sup>20</sup> Décret no. 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV-2, [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), E.T.: 16.09.2020.

bağlı olarak gelişen ve oksijenoterapi ya da her türlü solunum desteği gerektiren veya ölüme sebep olan akut solunum bozuklukları sağlık çalışanları<sup>21</sup> için meslek hastalığı olarak kabul edilmiştir. Görüldüğü üzere Fransa'daki düzenleme, asemptomatik vakaları kapsamamakta ama SARS-Cov-2'ye bağlı tüm ağır solunum bozukluğu sonuçlarını kapsamaktadır.

Uluslararası kuruluşların da konuya yaklaşımına değinmek gerekmektedir. Öncelikle *International Labour Organization/Uluslararası Çalışma Örgütü* ("ILO"), iş kazası veya meslek hastalığı ayrımı yapmaksızın, COVID-19'un, iş kaynaklı bir zarara yol açabileceğini dolayısıyla, iş kazası veya meslek hastalığı olabileceğini, işlerinin bir sonucu olarak COVID-19'a yakalanan çalışanların iş kaynaklı zararlar (iş kazaları ve meslek hastalıkları) için 121 sayılı Sözleşme'de öngörülmesi üzere sağlık yardımlarına, ayrıca iş göremezlik gerçekleşirse parasal yardımlara veya tazminata hak kazanmaları gerekeceğini belirtmiştir<sup>22</sup>. Ayrıca, ILO, kendisi COVID-19 tanılı olmasa, dolayısıyla hasta olmasa bile ailesinde veya temaslı olduğu kişilerde COVID-19 tespit edilen kişilerin izole edilmesi veya hasta aile üyelerine bakması gerekeceği için, bu durumlarda, iş kazası veya meslek hastalığı sayılmayan, hastalık sigortası kapsamına da girmeyen bir iş göremezlik hali ortaya çıkacağını ve bu iş göremezlik haline özgü düzenlemeler yapılarak hastalık sigortası kapsamında kendilerine ödenek sağlanmasının ilgili kişinin izolasyona uymasını kolaylaştırarak virüsün yayılımıyla mücadeleye katkı sağlayacağını da ifade etmiştir<sup>23</sup>.

Üyeleri arasında DİSK, KESK, HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ'in de bulunduğu *International Trade Union Confederation/Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu* ("ITUC") ile üyeleri arasında TİSK'in de bulunduğu

<sup>21</sup> Kararname'de *sağlık çalışanları* da sadece COVID-19 servislerinde çalışan hekimler, hemşireler ve hastabakıcılarla sınırlı tutulmamış; COVID-19'la ilgili olsun olmasın her türlü sağlık hizmeti sunucusunda, ambulanslarda, yaşlı bakımevlerinde, evlerde sunulan sağlık hizmetlerinde, eğitim kuruluşlarında sunulan sağlık hizmetlerinde görevli tüm sağlık ve bakım personeli, laboratuvar personeli, idari personel, karşılama personeli, sosyal hizmetler personeli kapsayacak biçimde çok kapsamlı tanımlanmıştır. Ayrıca Kararname'de, yükümlülük süresi de "14 gün" olarak saptanmıştır.

<sup>22</sup> ILO Standards and COVID-19 (coronavirus) FAQ, 29 May 2020, Version 2.1, s. 17-18, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms\\_739937.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf), E.T.: 20.09.2020.

<sup>23</sup> ILO Brief, Social Protection Spotlight, Sickness benefits during sick leave and quarantine: Country responses and policy considerations in the context of COVID-19, s.2, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---soc\\_sec/documents/publication/wcms\\_744510.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_744510.pdf), E.T.: 20.09.2020.



*International Organisation of Employeers/Uluslararası İşverenler Teşkilatı* (“IOE”) da yayınladıkları ortak açıklamada, COVID-19’un tüm dünyada işçilerin ve işverenlerin sağlıklarını ve yaşamlarını tehdit ettiğini vurgulamıştır<sup>24</sup>.

### III. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİSTEMİNDE COVID-19’UN ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI OLUŞTURUP OLUŞTURAMAYACAĞI SORUNU

Sosyal güvenliğin amacı, insanların, hayatları boyunca karşılaşacakları ve gelirlerinde veya kazançlarında eksilmeye yol açacak durumlara karşı onlara bir güvence sağlayarak yoksulluğa karşı asgari bir koruma ve böylece, sosyal devlet ilkesinin de gerçekleştirilmesine katkı sağlamak olarak tanımlanabilir<sup>25</sup>. ILO’nun 102 sayılı ve Türkiye’nin de taraf olduğu “Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi”nde, sosyal güvenlikle güvence altına alınması gereken durumlar hastalık (m. 13-18), işsizlik (m. 19-24), yaşlılık (m. 25-30), iş kazaları ve meslek hastalıkları (m. 31-38), aile (yardımları) (m. 39-45), analık (m. 46-52), malullük (m. 53-58), ölüm (m. 59-64) ve tüm bu durumların sağlık üzerindeki etkilerini kapsayacak şekilde sağlık (yardımları) (m. 7-12) olmak üzere gruplandırılmıştır<sup>26</sup>. Sosyal güvenlikle güvence altına alınan bu durumlar “sosyal riskler”<sup>27</sup> olarak adlandırılmakta ve üçe ayrılmaktadır: Mesleki riskler (iş kazaları ve meslek hastalıkları), fizyolojik riskler (hastalık, analık, sakatlık veya malullük,

<sup>24</sup> Joint statement on COVID-19 by International Organisation of Employers and International Trade Unions Confederation, [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20200323\\_joint\\_ioe-ituc\\_statement\\_on\\_covid-19.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20200323_joint_ioe-ituc_statement_on_covid-19.pdf), E.T.: 20.09.2020.

<sup>25</sup> Sosyal güvenliğin ortaya çıkışı ve amacı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 5-8; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 1 ve 5; ALPER, s. 4-6; KORKUSUZ /UĞUR, s. 3-7; ÜÇİŞİK, s. 17-18; ANDAÇ, s. 71-74; ÇENBERCİ, Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1985, s. 4; İZVEREN, Adil: Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, Ankara, 1970, s. 159-163; ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2015, s. 3-5.

<sup>26</sup> ILO “Social Security (Minimum Standards) Convention”, 1952, No. 102. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C102). E.T.: 20.09.2020.

<sup>27</sup> Fransız sosyal güvenlik hukuku öğretisinde, bu hukuk dalındaki “risk” kavramın, sigorta hukukundan buraya aktarılmış bir kavram olduğu ifade edilmiştir, CHAUCHARD, Jean-Pierre/KERBOURC’H, Jean-Yves/WILLMANN, Christophe: Droit de la Sécurité Sociale, 8<sup>e</sup> édition, Paris, 2018, s. 25.

yaşlılık, ölüm) ve sosyo-ekonomik riskler (işsizlik, aile veya evlenme ve çocuk sahibi olma, konut ihtiyacı)<sup>28</sup>.

Görüldüğü üzere, mesleki riskler, iş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsamakta olup 5510 sayılı Kanun'da, bu Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının a ve b bentleri kapsamındaki sigortalılar (kısaca; 4/a'lılar ve 4/b'liler) ve ayrıca 5. maddede sayılan kişiler için “iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası” (m. 13, 14 ve 16-24), 4. maddenin birinci fıkrasının c maddesi kapsamındaki sigortalılar (kısaca; 4/c'liler) için ise aslında bir iş kazası ve meslek hastalığı hali olan ancak ayrıca düzenlenmiş bulunan “vazife malullüğü” (m. 47) başlıkları altında düzenlenmiştir.

### **A. Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazasının Tanımı ve Unsurları**

Sosyal sigortalar hukuku anlamında “iş kazası” kavramı, iş hukukundakinden farklı, daha geniş kapsamlı bir kavramdır<sup>29</sup>. Şöyle ki; işverenin gözetme borcu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun<sup>30</sup> 417. maddesinde somutlaştırılmış olup maddenin ikinci fıkrasında işverenin “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 uymakla yükümlü” olduğu öngörülmüştür. İşverenin bu yükümlülüğüne aykırı olarak meydana gelen ve

<sup>28</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 8-10; ALPER, s. 7-9; KORKUSUZ/UĞUR, s. 7-10; ANDAÇ, s. 79-80; ARICI, s. 6-11; SÜMER, Halûk Hadi: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2020, s. 4-5; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 13. Baskı, İstanbul, 2020, s. 184; AKDENİZ, Ayşe Ledün: Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, İstanbul, 2015, s. 2. İŞÇİ, Bülent Ferat: Meslek Hastalığının Tanım ve Tespiti, İstanbul, 2017, s. 9-20. Ayrıca, öğretilerde hukukumuzda düzenlenmiş bulunan sosyal sigorta kollarına göre bu riskler, “özel yaşamdan kaynaklanan riskler (hastalık, analık, adi malullük), “mesleki riskler (vazife malullüğü, harp malullüğü, iş kazası ve meslek hastalığı)”, “kaçınılmaz bir risk (yaşlılık)”, “işsizlik” şeklinde bir ayrıma da tabi tutulmuştur, bkz. SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, İstanbul, 2019, s. 231 vd. Yine sosyal risklerin tabi tutulduğu bir başka ayırım da “ortaya çıkış nedenlerine göre” ve “sonuçlarına göre” yapılmıştır, bkz. GÜZEK/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 3-5.

<sup>29</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 360-361; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 390-392; ÇENBERCİ, s. 118; BAŞTERZİ, Süleyman: “Sosyal Sigorta Türleri”, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Kamu-İş, Ankara, 2 Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2003, s. 289; ULUSAN, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990, s. 71.

<sup>30</sup> RG. 04.02.2011/27836.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun<sup>31</sup> 3/1, g maddesi uyarınca “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay”, iş hukuku anlamında iş kazası olup işverenin işçiye veya işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlara karşı -işverenin (kusursuz sorumluluk halleri dışında) kusuru da bulunması kaydıyla- hukuki sorumluluğunu doğurur<sup>32</sup>. Buna karşılık 5510 sayılı Kanun'da iş kazası, 13. maddenin ilk fıkrasında sayılan durumlardan birinin varlığında meydana gelen ve “sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay” şeklinde tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanun anlamındaki iş kazasının 6331 sayılı Kanun anlamındaki iş kazasından daha geniş kapsamlı bir kavram olduğu sonucuna varılmasının nedeni, 6331 sayılı Kanun'da iş kazası niteliğindeki olayın mutlaka işyerinde ve işin yürütümü nedeniyle meydana gelmiş olması, dolayısıyla yapılan işle kaza arasında bir uygun illiyet bağı bulunması şartı<sup>33</sup> aranırken, 5510 sayılı Kanun'da, sigortalıyı engelli hale getiren olayın mutlaka yapılan işle ilgili olmasının gerekmemesidir. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre sigortalıyı bedenen veya ruhen engelli hale getiren olay, burada sayılan durumlardan biri mevcutken gerçekleştiği takdirde, olayın kaynağının yapılan iş olup olmadığına bakılmaksızın -görülen işle kaza olayı arasında bir nedensellik (illiyet) bağı aranmaksızın-

<sup>31</sup> RG. 30.06.2012/28339.

<sup>32</sup> “[...] Öncelikle belirtilmelidir ki, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır.”, YHGK, E. 2010/21, K. 2010/6, 03.02.2010, BALCI, Mesut/SONER, Birol/AYDOĞAN, Bahri/YENER, Ahmet: İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Ankara, 2020, s. 262-263. Aynı yönde; Y21HD, E. 2016/1135, K. 2017/4959, 06.06.2017; Y21HD, E. 2017/968, K. 2018/8256, 14.11.2018, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020. Ayrıca, iş hukuku anlamında iş kazasından işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001, s. 97-100; ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2014: s. 492 vd.

<sup>33</sup> İş hukuku anlamındaki iş kazası için aranan “uygun nedensellik (illiyet) bağı” şartı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AKIN, Maddi Tazminat, s. 46-49; ÖZDEMİR, s. 519-522; SÜMER, Halûk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, 2019, s. 211-213; EREN, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Ankara, 1974, s. 11 vd.; BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 67-68; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 17. Baskı, İstanbul, 2019, s. 424 vd.

iş kazası olarak kabul edilmektedir<sup>34</sup>. 13. maddede sınırlı olarak sayılmış bulunan durumlar şunlardır<sup>35</sup>:

<sup>34</sup> “Anılan “hal ve durumlar”, büyük kesimi bakımından sigortalının gördüğü “iş” ve “işin gereği” ile ilgilidir, ve işverenin kendi yetkisi (=otoritesi) altında çalıştırdığı sigortalının güvenliği için gerekli tedbirleri almak yükümüne ilişkindir. Ne var ki bu zorunlu değildir; böyle bir ilgi ve ilişki söz konusu bulunmayan hal ve durumlardan birinde meydana gelen bir olayın da iş kazası sayılması mümkündür. Söz gelimi, intihar -eğer işyerinde yapılmışsa-, işyerinde meydana gelmesi durumunda intihar eden sigortalının gördüğü “iş” ile ilgili ve “işveren”ine ilişkin bulunmamasına rağmen SSK 110’un açıklığı gereği iş kazasıdır. Gene, mesela, İK. m. 64/II gereğince iş süresinden sayılmayan ara dinlenmesi sırasında sigortalının bir arkadaşıyla şakalaşırken kolunu kırması olayı da iş kazası niteliğindedir. Oysa, bütün bu durumlarda, anılan olaylarla işveren arasında nedensellik bağı kurulamayacağı için, işveren, hem sigortalıya hem de onun ardası olarak Kurum’a karşı sorumlu tutulamaz.”, ÇENBERCİ, s. 118-119. Aynı yönde, GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 366 ve 375-377; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 338-339 ve 343-344; AKIN, Maddi Tazminat, s. 40; ASLANKÖYLÜ, s. 652; BAŞTERZİ, s. 290; ÖZDEMİR, s. 519-522; ULUSAN, s. 75-77; AYDIN, Ufuk: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015 İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, 2017, s. 718; GÜLVER, Ender: Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001, s. 89; SÜMER, Sosyal Güvenlik, s. 156. Sosyal sigortalar hukukundaki iş kazasının varlığı için görülen işle kaza arasında bir nedensellik bağı bulunması gerektiğine ilişkin aksi yöndeki görüş için bkz., TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 399. Kaldı ki, Kurum’un 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi ile de “Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekir” (s. 2) ifadesine yer verildiği dikkate alındığında iş kazalarının tespitinde Kurum’un da görülen işle kaza arasında uygun illiyet bağı aramadığı sonucuna ulaşmak mümkündür ([https://kms.kaysis.gov.tr/\(X\(1\)S\(5voj44r2sadxpd2rhs0tez\)\)/Home/Goster/143421](https://kms.kaysis.gov.tr/(X(1)S(5voj44r2sadxpd2rhs0tez))/Home/Goster/143421), E.T.: 15.09.2020).

<sup>35</sup> “[...] Konuya ilişkin ve olay tarihinde yürürlükte bulunan yasal düzenleme, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tarifi” başlıklı 11. maddesinde yer almakta ve bu maddenin iş kazasına ilişkin (A) fıkrasında [...] hükmü yer almaktadır. Açıklanan bu madde hükmüne göre, iş kazası; maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Bu bakımdan 11. madde teknik yönden tanımlayıcı hukuk kuralıdır. Bunun uygulamaya ilişkin sonucu ise; bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına ilişkin anılan maddenin tanımı ve öngördüğü unsurlar çerçevesinde belirlenebileceğidir. 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 durumu dışında meydana gelen ve sigortalıyı ruh ve bedence zarara uğratan olayların iş kazası olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)

- sigortalının işyerinde bulunduğu sırada<sup>36</sup>,

sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılmaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir.”, YHGK, E. 2014/21-949, K. 2016/287, 09.03.2016, BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 271. “Davanın yasal dayanağı olan 5510 Sayılı 13. maddesinde, iş kazasının tanımına ve koşullarına yer verilerek “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle 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 sebebiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 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 gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olayın iş kazası olduğu belirtilmiştir. Gerek uygulama ve gerek öğretilerde 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 sayılmaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir.”, Y10HD, E. 2015/7640, K. 2016/13856, 15.11.2016 ve aynı yönde, Y10HD, E. 2013/24845, K. 2014/191, 14.01.2014; Y10HD, E. 2019/3234, K. 2020/2116, 09.03.2020, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020.

<sup>36</sup> “Gerçi, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. maddesinin A/a bendinde ‘sigortalının işyerinde bulunduğu sırada’ meydana gelen ve sigortalıyı arızaya uğratan olayın iş kazası bulunduğu yönü belirgin bir biçimde öngörülmüştür. Şu var ki, bu ‘işyerinde bulunma’ olgusunun rıza ile ve hizmet akdinin öngördüğü edimi yerine getirme amacıyla işyerinde bulunma anlamını taşıdığı yönü açıktır. Yoksa, bu olayda olduğu gibi, - böyle bir amacı ve rızayı içermesi söz konusu olmayacak bir biçimde- işyerinin tatil zamanında, rıza dışında ve salt orada içki içmek maksadıyla işyerine girilmesi ve bu sırada olayın meydana gelmiş bulunması iş kazası kavramının kapsamı dışındadır.”, Y10HD, 2308/2482, 10.05.1983, ÇENBERCİ, s. 121. “Davalı işverene ait inşaat işyerinde çalışan sigortalının, işyerinde yatıp kalkmadığı, olay günü iş saati sona erdikten sonra saat 21.00’e kadar inşaatın önünde arkadaşlarıyla içki içtiği ve tuvalet ihtiyacını gidermek üzere inşaatın birinci katına çıktığı sırada düşerek öldüğü anlaşılmaktadır. İş kazasının tanımını yapan 506 Sayılı Kanununun 11. maddesine göre; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence ve ruhca arızaya uğratan olay iş kazasıdır. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre kaza ile görülen iş arasında uygun nedensellik bağının bulunmadığı, kazanın sigortalının gördüğü işin bir sonucu olmadığı görülmektedir. Gerçekten kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelmediği, günlük çalışma saati sona erdikten sonra işin görülmesi ile ilgili olmayan bir nedenle gece vakti cereyan eden olayın bu sebeple iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği açıktır.”, Y10HD, E. 2001/5874, K. 2001/8059, 22.11.2001, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020. Her ne kadar kararda kaza ile iş arasında uygun

- işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- bir işveren bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda<sup>37</sup>,
- 5510 sayılı Kanun'un 4, f. 1, a maddesi kapsamındaki emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında.

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesindeki iş kazası tanımı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun<sup>38</sup> 11. maddesinin A bendindeki tanıma önemli

---

nedensellik bağı bulunmadığı belirtilmişse de kanaatimizce buradaki olayın iş kazası olarak kabul edilmemesinin asıl nedeni, yine kararda vurgulandığı üzere, işyerinde gerçekleşmiş olsa da "işverenin otoritesi altında meydana gelmemiş olması" dolayısıyla, mesleki risk kapsamında değerlendirilemeyeceğidir. Sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazasının gerçekleşmesi için "işverenin otoritesi altında olma"nın "sosyal güvenlik hukukunun sigortalıyı koruma yanını da dikkate alarak geniş yorumlayarak" anlaşılması konusundaki açıklama ve değerlendirmeler için bkz. AYDIN, s. 719-721. Ayrıca bkz. CANİKLİOĞLU, Nurşen: "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler", Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Kamu-İş, Ankara, 2007, s. 63-64. Y10HD, 2308/2482, 10.05.1983 "[...] Davacı miras bırakanı, davalı idarenin belediye hudutları içinde bulunan şantiyesinde bekçi olup işyerine yirmi ile yirmi beş metre mesafede bulunan ... Nehrinde yüzmekte olan bir çocuğun boğulmak üzere bulunduğunu görerek kendiliğinden ve insani hislerle işyerinden ayrılarak yardıma koştuğu ve onu kurtarmak istediği anda kimliği tespit edilemeyen çocukla birlikte boğulduğu anlaşmazlık konusu değildir. Şu halde olay, işyeri dışında vuku bulmuş olup işin yürütülmesi ile hiçbir ilişkisi yoktur. Bu durumda olayın 505 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde anılan bir iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.", Y9HD, 2910/8849, 11.09.1970, BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 310. "İşyerinden sayılan karavanın kurulu olduğu yerde meydana gelen ölüm olayı iş kazasıdır.", ASLANKÖYLÜ, Resul: En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi SSK ve Bağ-Kur Kanunu ile Karşılaştırmalı, Cilt I-II, 3. Baskı, Ankara, 2017, s. 664.

<sup>37</sup> "Sigortalı işçinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinden uzaklaştığında, boş zamanlarını normal bir yaşantı içerisinde değerlendirmesi doğaldır. (Bu yönden), Sigortalı işçinin boş zamanlarını sinemaya, kahveye, eğlence yerine giderek değerlendirmesi mümkündür. Bunun gibi, akşam yemeğini de sahildeki bir lokantada yemesi doğal hakkıdır. Bu bakımdan, sigortalıyı görevle ayırdığı işyerinden aynı işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla boş zamanlar da dahil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşeceği söz götürmez.", Y10HD, 2601/3002, 02.06.1983, ÇENBERCİ, s. 120.

<sup>38</sup> RG. 29-30-31.07.1964-01.08.1964/11766-11779.

*YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)*

ölçüde benzemektedir. 5510 sayılı Kanun'da, 506 sayılı Kanun'dakinden farklı olarak, bağımsız çalışanlar bakımından da “yürütmekte olduğu iş nedeniyle” meydana gelen olay iş kazası olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca 506 sayılı Kanun'da, işveren tarafından sağlanan bir araçla *sadece toplu olarak* işin yapıldığı yere götürülüp getirilmeleri sırasında uğradıkları kazalar iş kazası sayılmışken, öğretide de belirtildiği üzere isabetli olarak<sup>39</sup>, işverenin sağladığı bir araçla *sadece toplu değil, bireysel biçimde gerçekleştirilen* taşımalar sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası kabul edilmiştir<sup>40</sup>. Öyleyse, işveren tarafından tedarik edilmiş, bizzat sigortalının kendisi veya bir başkası tarafından kullanılan bir araçla, işyerine geliş-gidişler sırasında meydana gelen kazalar sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazası niteliğindedir. Dahası, buradaki taşımalar, sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nun<sup>41</sup> 66. maddesinin f bendindeki “[...] işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri” hallerini değil, sosyal amaçlı taşımaları da kapsamaktadır<sup>42</sup>.

Sosyal sigortalar anlamında iş kazasının unsurları Yargıtay kararlarında<sup>43</sup> ve öğretide<sup>44</sup> şu şekilde sayılmaktadır: Kazaya uğrayan kişi 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmalı (4/a'lı veya 4/b'li) veya bazı sigorta

<sup>39</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 372-373; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 407; SÖZER, s. 350; ASLANKÖYLÜ, s. 641; BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 119-120; CANİKLİOĞLU, Kısa Vadeli, s. 65-66.

<sup>40</sup> Fransız hukukunda “*accident de trajet/yol kazası*” adı verilen, sigortalının eviyle işi veya yemek yediği yerle işi arasındaki geliş-gidişler sırasında meydana gelen kazalar bir iş kazası türü olarak tanımlanmış ve işçinin işi için evinden ayrılmasının (yola çıkmasının) başlı başına bir risk olması sebebiyle böyle bir ayrıma gidildiği belirtilmiştir, CHAUCHARD /KERBOURC'H /WILLMANN, s. 459-462; GRANDGUILLOT, Dominique: L'essentiel du Droit de la Sécurité Sociale, 19e édition, Paris, 2020, s. 70.

<sup>41</sup> RG. 10.06.2003/25134.

<sup>42</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 374; SÖZER, s. 349; ÇENBERCİ, s. 119; SÜMER, Sosyal Güvenlik, s. 155; ŞAKAR, s. 256.

<sup>43</sup> YHGK, E. 2002/21-200, K. 2002/304, 10.04.2002; Y10HD, E. 2015/7640, K. 2016/13856, 15.11.2016; Y10HD, E. 2007/24473, K. 2009/2964, 09.03.2009; www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020.

<sup>44</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 362 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 393 vd.; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 331 vd.; ALPER, s. 221 vd.; ÇENBERCİ, s. 116; BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 76 vd.; ULUSAN, s. 71-80; MUTLAY, Faruk Barış: “5510 Sayılı Kanunda Bağımsız Çalışanlar Bakımından Öngörülen İş Kazası Halleri Yenilik Midir?”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan III (Editör: Süleyman Başterzi), İstanbul, 2011, s. 2448-2449; GÜLVER, s. 21 vd.

kolları bakımından sigortalı sayılmalıdır, sigortalı bir kazaya uğramış olmalıdır, kaza, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hallerden birinde meydana gelmiş olmalıdır ve meydana gelen kaza ile sigortalının zararı arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.

5510 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 6. bendinde sigortalı, "kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi" olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, bu tanım kapsamında sigortalı sayılan herkes, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında değildir. Yukarıda da belirtildiği üzere, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamındaki sigortalılar, 5510 sayılı Kanun'a göre 4/a ve 4'b'lilerdir, başka bir ifadeyle, işçiler ve bağımsız çalışanlardır<sup>45</sup>. Buna karşılık, Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının c bendi uyarınca sigortalı olanlar (kısaca; 4/c'liler), başka bir ifadeyle kamu görevlileri, aynı maddenin altıncı fıkrası gereği, kısa vadeli sigorta kollarından, dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanamazlar. Ayrıca, yine 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre "bazı sigorta kollarının uygulanacağı" sigortalılar da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadırlar.

İş kazasının ikinci unsuru olan kazanın sözlük anlamı, "istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması"dır<sup>46</sup>. Bir olayın kaza sayılması için (zarara uğrayan tarafından) istenmemesi, dıştan gelmesi ve ani olması gerektiği de belirtilmektedir<sup>47</sup>. Öncelikle, iş kazası, bir nesne veya araç üzerinde değil sadece insanın (sigortalının) bedeni veya ruhu üzerinde zarara yol açan olaylardan ibarettir<sup>48</sup>. Ayrıca, kaza kavramına atfedilen özelliklerden istenmeme ve dıştan gelme özelliklerinin iş kazası bakımından geçerli olup olmadığı da tartışmalıdır<sup>49</sup>. Zararlandırıcı olaya maruz kalan sigortalının bunu *istememiş olmaması*, başka bir ifadeyle olayın gerçekleşmesinde

<sup>45</sup> Bağımsız çalışanlar bakımından iş kazası, sadece yürüttükleri iş nedeniyle ve işyerindeyken uğradıkları kazalar olup, bu durumlarda kazanın nerede meydana geldiğinin bir önemi bulunmamaktadır; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 362 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 392; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 364-366; BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 126 vd.; MUTLAY, s. 2450-2458.

<sup>46</sup> Türk Dil Kurumu: Türkçe Sözlük, 11. Baskı, Ankara, 2011, s. 1370.

<sup>47</sup> EREN, s. 6; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 394-397; KORKUSUZ/UĞUR, s. 287; BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 102-109; AKIN, Maddi Tazminat, s. 20-23; ULUSAN, s. 71-72.

<sup>48</sup> EREN, İş Kazası, s. 6.

<sup>49</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 365-366; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 336; ÖZDEMİR, s. 517-518.



kusuru bulunması, kanaatimizce, söz konusu olayın iş kazası olmasını etkilemez<sup>50</sup>. Nitekim, öğretilerde de haklı olarak belirtildiği üzere, hem 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde böyle bir koşula yer verilmemiş hem de 22. maddede açıkça, ağır kusurlu veya kasıtlı bir davranışı nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalının yine bu sigorta kolu kapsamındaki yardımlardan faydalanacağı ancak bunlarda kesinti yapılacağı öngörülmüştür<sup>51</sup>. Buna göre, sigortalının ağır kusuru veya kastı nedeniyle meydana gelen zararlandırıcı olay, "istenmeme" özelliğine sahip olmamakla birlikte iş kazası olarak kabul edilmektedir. Nitekim Yargıtay kararları da sigortalının işyerinde intihar etmesini, kasdi hareketiyle ortaya çıkan bir durum olmasına rağmen, yukarıdaki belirttiğimiz gerekçelerle, iş kazası olarak nitelendirmektedir<sup>52</sup>. "Dıştan gelme" özelliği için de benzer bir

<sup>50</sup> Aynı yönde: GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 365-366; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 336; ANDAÇ, s. 179; ULUSAN, s. 71; SÜMER, Sosyal Güvenlik, s. 151. 506 sayılı Kanun dönemindeki aksi yönde bir görüş için bkz. GÜLVER, s. 51-52.

<sup>51</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 365-366; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 336.

<sup>52</sup> "Koşulları varsa intihar dahi iş kazası sayılabilir (Özet)", Y9HD, 7602/10056, 21.10.1969, ÇENBERCİ, s. 122; "[...] "Olay" sözcüğünün kapsamının belirlenmesinde herhangi bir kuşku ve duraksamaya yer olmayacağı, bu sözcüğün, sigortalıyı, beden veya ruha arızaya uğraticı tüm olguları içereceği açıktır. Bu yönden, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için işin yürütümü ile ilgili, ya da dış etkenlerle oluşmuş veya aniden olmasında bir zorunluk olmayacağı, böyle bir sınırlamanın yasaca öngörülmediği için benimsenmeyeceği de tartışmasızdır. Buna göre, olayda, sigortalının intihar etme olasılığından da söz edilmekle, bir sigortalının işyerinde intihar etmesi hali de iş kazası sayılacaktır. Esasen, bu konuda oluşabilecek mantıksal kuşku, anılan yasa, başka maddeleri ile kesin biçimde ortadan kaldırmaktadır. İntihar kişinin sonucunu amaçlayarak ve bilerek, kendi hayatını sona erdirmesidir ve kendisine karşı, kasten, eylemde bulunmasıdır. 506 sayılı Yasanın 110. maddesi: "Kastı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş görmezlik ödeneği ve sürekli iş görmezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımları yapılır" demekle, bir sigortalının, kasten (örneğin intihar) iş kazasına uğraması halinde bu durumu yine iş kazası olarak kabul etmektedir. Sadece sigortalıyı (hak sahiplerini değil) amaçlayan bazı kısıtlamalar getirmekle yetinmektedir. Şu suretle, 506 sayılı Yasanın 11. maddesindeki açıklık, aynı yasanın 110 uncu maddesi ile de doğrulanmaktadır. Bu durumda, olayın bir intihar olarak kabulü halinde dahi bunun, iş kazası sayılmayı engellemeyeceği ortadadır. Kaldı ki, dosyada intiharı kabule götürecek kesin bulgular bulunmamaktadır. Bu hallerde, sosyal güvenlik ilkeleri gereği, sigortalı veya hak sahiplerinin yararına olan durumun kabulü gerekeceği de hatırlanmalıdır.", Y10HD, E. 1978/8413, K. 1979/2759, 29.03.1979; "[...] Sözcülemi intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 11. maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır.", Y10HD, E. 2004/4465, K. 2004/6425, 05.07.2004, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020. Sosyal güvenlik mevzuatında, iş kazasının varlığı için mutlaka görülen iş nedeniyle veya etkisiyle

*YUHFD Vol. XVIII No.1 (2021)*

yaklaşımı benimsemek kanımızca mümkündür ki gerek öğretide<sup>53</sup> gerekse pek çok Yargıtay kararında<sup>54</sup> “dıştan gelme” şartı aranmaksızın, 13. maddedeki şartları sağlayan olayların iş kazası sayılmaktadır.

meydana gelmiş olması şartının arandığı ve bunun “işverenin otoritesi altına olmak” şeklinde açıklandığı Fransız hukukunda dahi, işçinin intiharını iş kazası olarak kabul eden yargı kararları mevcuttur. Ancak Fransız yargısının işçinin intiharını iş kazası saydığı kararlarında da “işle ilgili intihar”dan bahsedilmiş ancak buradaki işle ilgili olma kriteri iş hayatındaki “psiko-sosyal riskleri” dikkate alacak biçimde geniş yorumlanmıştır, CHAUCHARD/KERBOURC’H/WILLMANN, s. 440-445.

<sup>53</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 366; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 336-337; AKIN, Maddi Tazminat, s. 29; ÇENBERCİ, s. 117; ASLANKÖYLÜ, s. 651.

<sup>54</sup> “[...] Burada önemli olan husus meydana gelen zarar ile ani olay arasında illiyet bağının olup olmadığı meselesidir. Kanunda iş kazası tanımlanırken dıştan gelen bir etkinin varlığından bahsedilmemiştir. Bu nedenle sigortalının kalp krizi veya beyin kanaması geçirmesi ile intihar etmesi de iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir. Burada önemli olan bir husus, olayın iş kazası sayılması ile işverenin kazanın meydana gelmesinde kusuru olup olmadığı halinin karıştırılmaması gerektiğidir. Zira bir olayın iş kazası sayılması ile işverenin kusurunun bulunması durumu aynı değildir.”, Y10HD, E. 2019/3234, K. 2020/2115, 09.03.2020; “[...] Dosya kapsamından müteveffa sigortalının davalı işyerinde çalışmakta iken 30.11.2011 tarihinde kalp krizi geçirdiği, kendisine hipertansiyon ve kalp damar hastalığı teşhisi konulup, stend takıldığı, bu olaydan birkaç ay sonra 18.02.2012 tarihinde işyerinde toplantı yapıldığı esnada sigortalının fenalaşıp yere düştüğü, akabinde vefat ettiği, ölüm belgesinde ölüm nedeni olarak beyin kanaması ve kalp damar hastalığı nedeniyle kalp ve solunum durmasının gösterildiği, Kurum'un ilk olarak açıklanan olayı iş kazası olarak kabul etmediği, sonrasında açılan davada olayın iş kazası olduğunun tespitine dair verilen kararın Yargıtay denetiminden geçerek kesinleştiği, [...] Öte yandan olayın iş kazası olduğu tartışmasız olup, olayda kişinin yaşının, beslenme şekli ve kültürünün, genetik özelliklerinin ve bünyesel yatkınlığı gibi çeşitli faktörlerin etkisinin olabileceğinin kusur oranlarının değerlendirilmesinde dikkate alınması gerektiği ortadadır.”, Y21HD, E. 2018/3834, K. 2019/6393, 22.10.2019; “[...] Ne var ki, bir olayın kurum ya da işveren açısından iş kazası olarak kabul edilmemiş olması, harici etkenlerle veya aniden ortaya çıkıp çıkmaması, yasanın açık hükmü karşısında olayın iş kazası sayılmamasını gerektirmeyecektir. Zira; yasada açıkça ifade edildiği üzere, zararlandırıcı sigorta olayının, yasada sayılan hal ve durumlardan herhangi birisinde gerçekleşmiş olması, gerekli ve yeterlidir. Daha açık ifadeyle; sigortalının, işyerinde çalışmakta iken kalp krizi geçirerek ölümü, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11 maddesinin (A) fıkrasının (a) bendinde gösterilen “Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelme” hâline uygun bir olay olduğu gibi, aynı maddenin (b) bendinde yer alan “işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelme” hâline de uygun olup; iş kazası sayılması gerekir. Maddede, başkaca bir şart ya da kısıtlamaya yer verilmemiş olduğundan, yasada olmayan bir kısıtlamanın yorum yoluyla getirilmesine de olanak yoktur.”, YHGK, E. 2016/21-816, K. 2019/457, 16.04.2019, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020. Buna karşılık öğretide farklı yöndeki bir görüş, kalp krizinin gerçekleşmesinde dışsal bir etken bulunduğu takdirde bunun sosyal sigortalar bakımından iş kazası sayılması gerektiği yönündedir, CANİKLİOĞLU, Nurşen: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın *YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)*

İş kazasının üçüncü unsuru, “uygun nedensellik (illiyet) bağı”dır. Yukarıda da ayrıntılı biçimde açıklandığı ve sosyal sigortalar anlamında iş kazasının varlığından söz edilebilmesi için bulunması gereken nedensellik (illiyet) bağı, kaza ile zarar arasındadır<sup>55</sup>, görülen işle kaza arasında uygun illiyet bağı bulunması söz konusu olayın iş hukuku anlamında iş kazası olması, başka bir ifadeyle işverenin sorumluluğunun ortaya çıkması için gereklidir. “Uygun illiyet bağı” ile anlaşılması gereken, “bir olay neticesinde ortaya çıkan sonucu, olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre niteliği itibariyle meydana getirmeye elverişli veya bunun gerçekleşme olasılığını objektif olarak arttırmış olan zorunlu şart ile bu sonuç arasındaki bağ”dır<sup>56</sup>. Hukuk Genel Kurulu da iş kazasının varlığı için olay ve zarar arasında olması gereken uygun illiyet bağını “yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi” olarak açıklamıştır<sup>57</sup>. Son olarak, zararın meydana gelmesinde mücbir sebep, zarar gören sigortalının tam veya üçüncü kişinin yeterli yoğunluktaki kusuru etkili olmuş, başka bir ifadeyle, zararın gerçek sebebi mücbir sebep ya da zarar görenin veya üçüncü kişinin kusuru ise kaza olayı ile zarar arasındaki illiyet bağının kesildiği kabul edilir<sup>58</sup>. Bu illiyet bağı kesildiği takdirde, kaza olayı ile zarar arasında bir neden-sonuç ilişkisinden bahsedilemeyeceğinden bir iş kazası da ortaya çıkmamış olur.

Bir iş kazasının varlığı için aranan son unsur da “zarar”dır. Yukarıda da değinildiği üzere, iş kazası ile meydana gelen zararın mutlaka kişinin (sigortalının) bedeni veya ruhu üzerinde ortaya çıkmış olması gerekir. Nitekim 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde açıkça “sigortalıyı [...] bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay” ifadesi kullanılmıştır. Dahası, ortaya çıkan zararın ağırlığı da olayın iş kazası sayılması bakımından önem taşımaktadır. Şöyle ki; ancak *sigortalıda geçici veya sürekli iş göremezliğe*

---

İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, 2009, s. 334.

<sup>55</sup> “[...] Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için olayla sigortalının zarar görmesi arasında uygun neden-sonuç (illiyet) bağının gerçekleşmesi gerekir. Ortaya çıkan olayın nitelik itibariyle “sosyal sigorta olayı” olması ve bu olayın sigortalıyı zarara uğratması icabeder.”, YHGK, E. 2009/21-400, K. 2009/432, 14.10.2009, kaza olayı ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunması gerektiğine ilişkin başka karar örnekleri için bkz. Y21HD, E. 2008/19238, K. 2009/2885, 02.03.2009; Y21HD, E. 2017/5422, K. 2018/9595, 24.12.2018; Y21HD, E. 200721056, K. 2008/6062, 17.04.2008, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020.

<sup>56</sup> EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara, 2019, s. 610.

<sup>57</sup> Dn. 40’ta künyesi verilen 16.04.2019 tarihli HGK kararı.

<sup>58</sup> EREN, s. 627-641.

ya da sigortalının ölümüne yol açan olaylar “bedenen ya da ruhça engelli hale getirme” şartını sağlamaktadır. Dolayısıyla söz konusu engellilik, sigortalıda veya hak sahiplerinde gelir kaybına yol açacak ağırlıkta olmalıdır<sup>59</sup>. Bedenen veya ruhen engelli hale gelmeye örnek olarak da ayakta basit bir müdahaleyle tedavi edilemeyecek ölçüde yaralanmalar, kırıklar, iç kanamalar, bir organın tamamen kullanılmaz hale gelmesi (körlük, sağırılık gibi) veya akıl hastalığı, hafıza kaybı sayılabilir<sup>60</sup>.

### B. İş Kazasının Bildirilmesi ve Tespiti

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için söz konusu zararlandırıcı olayın Kurum tarafından iş kazası olarak tanınması gereklidir<sup>61</sup>. Olayın iş kazası olarak tanınması süreci şu şekildedir:

- Öncelikle, meydana gelen iş kazasını sigortalının işvereni veya sigortalı bağımsız çalışan ise bizzat kendisinin Kurum’a bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>62</sup> (5510 sayılı Kanun m. 13, f. 1). Bildirimde bulunma yükümlülüğü bulunan işveren bu yükümlülüğünü en geç kazadan sonraki üç işgünü veya kaza işverenin kontrolü dışında bir yerde meydana gelmişse öğrenildiği tarihten itibaren üç işgünü içinde “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi”ni Kurum’a ulaştırmak<sup>63</sup> suretiyle yerine getirmelidir. Bildirim

<sup>59</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 37; ÖZDEMİR, s. 510; ASLANKÖYLÜ, s. 650; İZVEREN, s. 202. Karş. GÜLVER; s. 101-102.

<sup>60</sup> GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 374-375; TUCAY/EKMEKÇİ, s. 411-412; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 352-353; ÇENBERCİ, s. 117.

<sup>61</sup> “[...] İş kazası nedeniyle sosyal sigorta yardımlarının yapılabilmesi öncelikle Kurumun zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası olduğunu kabul etmesine bağlıdır. İş kazası olgusu Kurumca kabul edilmezse somut olayda olduğu gibi sigortalının ya da hak sahiplerinin olayın iş kazası olduğunu dava yolu ile tespit ettirmesi gerekmektedir.”, Y10HD, E. 2016/17217, K. 2019/3441, 15.04.2019, Çalışma ve Toplum, S. 63, 2019, s. 2939-2941 ve aynı yönde, Y10HD, E. 2018/746, K. 2019/291, 17.01.2019; Y10HD, E. 2016/15673, K. 2019/1460, 20.02.2019; Y10HD, E. 2017/3634, K. 2019/6258, 18.09.2019, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020.

<sup>62</sup> Ayrıca, 6331 sayılı Kanun’un 15. maddesinin 2. fıkrasında da işverenin, işçisinin uğradığı iş kazasını Kurum’a bildirim yükümlülüğü tıpkı 5510 sayılı Kanun’daki bildirim yükümlülüğü gibi düzenlenmiş olup ayrıca, sağlık hizmet sunucuları bakımından da on işgünü içinde Kurum’a bildirimde bulunma yükümlülüğü öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun’da, 6331 sayılı Kanun’daki düzenlemeden farklı olarak, işverenler için ayrıca kolluk kuvvetlerine de iş kazasını *derhal* bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.

<sup>63</sup> Matbu bir form olan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi Kurum’a doğrudan veya taahhütlü posta aracılığıyla ulaştırılabileceği gibi (5510 sayılı Kanun m. 13, f. 2) elektronik ortamda da gönderilebilir (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği m. 7/I: “Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-7’de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)

yükümlülüğü bulunan kişinin bağımsız çalışan sigortalının bizzat kendisi olduğu durumlarda ise bu üç işgünü süresi, “bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra” başlar.

- İş kazası bildirim yapılan her durumda Kurum’un bunu iş kazası olarak kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla, iş kazası bildirim yapıldığı takdirde, Kısa Vadeli Sigorta Servisi tarafından mevcut bilgi ve belgelerin incelenmesi sonucunda başkaca bir araştırma yapılmaksızın söz konusu olay iş kazası olarak kabul edilebileceği gibi, Kısa Vadeli Sigorta Servisi, olayın iş kazası olmadığı yönünde de karar verebilir. Bu durumda, İş Kazası Tespit Komisyonu tarafından inceleme yapılacak ve Komisyon da bir iş kazasının gerçekleşmiş olduğu yönünde karar verebileceği gibi iş kazası olmadığı yönünde de karar verebilecektir. Komisyonun olumlu veya olumsuz bir karara varamaması da mümkün olup bu durumda soruşturulan olaya ilişkin dosya “belgeleri ve gerekçeleri ile birlikte soruşturulmak üzere; ölümlü olmayan vakalarda sosyal güvenlik denetmenlerine, ölümle sonuçlanan vakalarda ise Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili Grup Başkanlığına iletilecektir”<sup>64</sup>.

- İş kazasının tespiti, yargıya da intikal edebilmektedir. Şöyle ki, işçilerin işverenlerine iş kazası nedeniyle açacakları maddi ve manevi tazminat davalarında, “dava nitelikçe Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesine ilişkin olduğundan, haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin rücu edilebilir bölümünün belirlenen tazminattan düşülmesi gerektiği”<sup>65</sup> Yargıtay’ın yerleşik içtihadıdır. Dolayısıyla, böyle bir başvuru yapıp gelir bağlanmadan açılan tazminat davalarında, önce davacılara Kurum’a başvurmaları için süre tanınmakta, başvurularının reddedilmesi halinde ise gelir bağlanması Kurum’a karşı iş kazasının tespitine ilişkin dava açılması

---

vermekle yükümlü olanlar e-Sigorta ile Kuruma bildirir veya doğrudan ya da posta yoluyla da ilgili üniteye gönderebilir. Adi posta veya kargo ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde de postaya veriliş tarihi esas alınır. Bildirim için tanınan sürede resmi tatil günlerine rastlayan günler üç iş günü hesabında dikkate alınmaz”, RG. 28.09.2008/27011, <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080928-10.htm>, E.T.: 03.09.3030).

<sup>64</sup> SGK 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi, s. 16-18, [https://kms.kaysis.gov.tr/\(X\(1\)S\(5vogj44r2sadxpd2rhs0tez\)\)/Home/Goster/143421](https://kms.kaysis.gov.tr/(X(1)S(5vogj44r2sadxpd2rhs0tez))/Home/Goster/143421), E.T.: 15.09.2020. Ayrıca bkz. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği m. 10, RG. 28.09.2008/27011.

<sup>65</sup> Y21HD, E. 2019/411, K. 2020/66, 14.01.2020, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E.T.: 29.09.2020.

için süre verilerek bu tespit davası bekletici mesele yapılmaktadır<sup>66</sup>. Ayrıca, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun<sup>67</sup> 4. maddesinde "31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır." hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla, iş kazasının tespiti istemli davalarda görevli mahkeme, iş mahkemesidir ve öncesinde Kurum'a başvurulmuş olması sonradan tamamlanması mümkün olmayan dava şartıdır<sup>68</sup>. Son olarak, iş kazasının yargıya intikal ettiği bir diğer uyuşmazlık hali de Kurum tarafından iş kazası olduğu kesin olarak tespit edilmiş bir durumda bunun sonuçlarından etkileneceği için sigortalının işvereni tarafından açılabilir olan "olayın iş kazası olmadığı" yönündeki davadır<sup>69</sup>.

<sup>66</sup> "[...] davanın niteliği göz önünde tutularak öncelikle hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası sebebiyle gelir bağlanıp bağlanmadığının araştırılması, gelir bağlanmış ise, bildirilen miktarın, tazminattan düşülmesi, gelir bağlanmamış ise bu yön, hak sahibinin tazminat hakkını doğrudan etkileyeceğinden hak sahibine; gelir bağlanması için Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı dava açması için önel verilmesinde yasal zorunluluk olduğu açıktır. Başka bir anlatımla, kendisine gelir bağlanmayan hak sahibinin destekten yoksun kalma tazminat isteme hakkına sahip olmayacağı açık-seçiktir. [...] Yapılacak iş, maddi tazminat isteminde bulunan davacı ...'ya iş kazası sigorta kolundan gelir bağlanması için Kurum'a başvurmak üzere süre vermek, başvurunun reddi halinde ...'nı hasım göstererek iş kazası sigorta kolundan kendisine ölüm geliri bağlanması gerektiğinin tespiti davası açması için önel vermek, dava açılması halinde 6100 Sayılı HMK'nun 165/2. maddesi gereğince bu dava için bekletici mesele yapmak [...]", Y21HD, E. 2016/4196, K. 2016/14442, 22.11.2016, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020. Ayrıca bkz. BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 179 vd.

<sup>67</sup> RG. 25.10.2017/30221.

<sup>68</sup> BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s.179-180.

<sup>69</sup> "[...] Mahkemece, davacı işverenin 22.10.2007 tarihli kazanın iş kazası olmadığını tespitine yönelik iddiasını, sigortalı tarafından açılan tazminat davasıyla Kurum tarafından ileride açılacak rücu tazminat davasında ileri sürebileceği belirtilerek, iş bu davaya konu etmesinde hukuki yararı bulunmadığından bahisle davanın reddine karar verilmiş ise de, iş kazası olmadığını tespiti davası, işverenin de hak alanını ilgilendirir. Nitekim, bu kararlı davalı Kurum (tespit kararı verildiğinde) iş kazası sonucu iş göremez duruma giren sigortalıya gelir bağlayacak, işveren kusurlu ise; işverene rücu edecektir. O halde, davacı işverene, sigortalının açtığı tazminat davasıyla Kurumun ileride açacağı rücu davasını bu davada değerlendirme fırsatı vermek için, mahkemece, esasa girilerek, davalı A. Özkan'ın YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)

### C. Sosyal Sigortalar Hukukunda Meslek Hastalığının Tanımı ve Unsurları

Çalışma yaşamının çalışanların sağlıkları üzerinde olumsuz etkisi olan tek rizikosu iş kazaları değildir; bir diğer mesleki risk de *meslek hastalıklarıdır*<sup>70</sup>. Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinin ilk fıkrasında “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli bedensel veya ruhsal engellilik halleri” şeklinde tanımlanmıştır<sup>71</sup>. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (şimdiki adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na) bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (“İSGİP”) tarafından, meslek hastalıklarının nedenlerinin işyerinde olduğu ve “tüm meslek hastalıklarının önlenabilir hastalıklar” olduğu ifade edilmiştir<sup>72</sup>.

Meslek hastalıkları, adından da anlaşıldığı üzere mutlaka bir “hastalık” şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bir mesleki risk olan meslek hastalığı ile fizyolojik risk olan hastalık arasında ne gibi bir farklılık olduğu, bu iki durumun neden ayrı sosyal riskler altında ele alındığı sorusu ortaya

---

geçirmiş olduğu kazanın, 506 Sayılı Kanununun 11. maddesi gereğince iş kazası olup olmadığı konusunda bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucunda yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”, Y10HD, E. 2012/23645, K. 2013/14451, 27.06.2013; “[...] Olayın iş kazası olmadığına tespiti istemine ilişkin bu tür davalar 506 Sayılı Yasa'nın 11. maddesinden ( 5510 Sayılı Yasa'nın 13. maddesinden) kaynaklanmaktadır. [...] iş kazası olmadığına tespiti davasının sonucunu bekleyecek olan maddi tazminat davasında kusur dağılımının belirlenmesi ve maddi tazminatın hesaplanması için ayrı bir bilirkişi incelemesi de yaptırılması gerekir.”, Y21HD, E. 2010/3898, K. 2011/7429, 29.09.2011, www.kazanci.com, E.T.: 01.10.2020.

<sup>70</sup> CHAUCHARD /KERBOURC'H /WILLMANN, s. 470; EREN, İş Kazası, s. 4 ve 22.

<sup>71</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (“ÇASGEM”) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (“İSGİP”), meslek hastalıklarından başka “işle ilgili hastalıklar” kavramına da değinmiş ve bu kavramı “ortaya çıkış nedeni karmaşık olan, oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin diğer sebepler arasında önemli faktör olduğu hastalıklardır” ve “doğrudan işyerinden kaynaklanmasa bile, işyerindeki faktörlerden etkilenen ve seyri değişen hastalıklar” şeklinde açıklamıştır, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM): Meslek Hastalıkları, Ankara, 2013, s. 7; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGİP): Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, 2015, s. 6-7. İşle ilgili hastalıkların tek nedeni mesleki değildir; meydana gelmesinde/ağırlığının artmasında/seyrinin hızlanmasında çok fazla faktör olmakla birlikte bu faktörler arasında meslek/iş de bulunmaktadır. Dolayısıyla, işle ilgili hastalıklar, 5510 sayılı Kanun'un iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında değildir. Bu konuda ayrıca bkz. AKDENİZ, s. 29.

<sup>72</sup> İSGİP, s. 3.

çıkabilir. Nitekim ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesi'nde de meslek hastalıkları halinde saplanacak yardımlar, hastalık halinde sağlanacak yardımlardan ayrı olarak iş kazalarıyla birlikte Sözleşme'nin altıncı bölümünde düzenlenmiştir<sup>73</sup>. O halde meslek hastalıklarının diğer hastalıklardan ayırdedici özelliği üzerinde de durmakta fayda vardır: 5510 sayılı Kanun'un 15. maddesinin ilk fıkrasında hastalık hali "(4/a'lı ve 4/b'li) sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası dışında kalan ve iş görmezliğine neden olan rahatsızlıklar" olarak tanımlanmıştır. Bu durum öğretide isabetli olarak, meslek hastalığı ile hastalık kavramlarının, Türk sosyal sigortalar mevzuatında, birbirlerini dışlayacak şekilde düzenlendiği yönünde değerlendirilmiştir<sup>74</sup>. Bunun nedeni, meslek hastalıklarının kaynağı ile ilgilidir. Şöyle ki, diğer hastalık hallerinin nedenleri toplumun her kesiminde rastlanabilecek türdenken, meslek hastalıkları doğrudan görülen iş veya icra edilen meslekten kaynaklanmaktadır<sup>75</sup>. Ancak, meslek hastalığı ile hastalık ayırımının yapılması her zaman kolay olmamaktadır, zira sonuç itibarıyla bir meslek hastalığı durumu meydana geldiğinde her ne kadar ifa edilen meslek veya yapılan iş bunda temel neden olabilmekteyse de söz konusu fizyolojik/psikolojik bir rahatsızlık olduğundan nedeninin işten/meslekten bağımsız olması veya bunlara rağmen bu fizyolojik/psikolojik rahatsızlığın ortaya çıkmaması mümkündür<sup>76</sup>. Dolayısıyla, sigortalının yakalandığı bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi ve bu sigorta kolu kapsamındaki yardımlardan faydalanabilmesi için meslek hastalığının 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde öngörülen şekilde tespit edilmesi gerekir.

Bir hastalığın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için şu unsurların tamamını birlikte barındırmalıdır<sup>77</sup>: Hastalanan kişi 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı

<sup>73</sup> ILO "Social Security (Minimum Standards) Convention", 1952, No. 102. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C102.E.T.:20.09.2020](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102.E.T.:20.09.2020).

<sup>74</sup> AKDENİZ, s. 25.

<sup>75</sup> Hatta meslek hastalıklarının mutlaka yapılan iş/icra edilen meslek kaynaklı olması meslek hastalıklarını sadece diğer hastalıklardan değil, iş kazalarından da ayıran bir özelliktir; ÇENBERCİ, s. 123; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 381; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 416-417; İŞÇİ, s. 13-14 vd.; AKDENİZ, s. 20-22.; EREN, İş Kazası, s. 28.; ULUSAN, s. 81-84; ARICI, s. 317.

<sup>76</sup> AKDENİZ, s. 40-41.

<sup>77</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 382-384; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 416-420; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 358-360; ÇENBERCİ, s. 124-126; SÜMER, s. 99-101; *YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)*



olmalı (4/a'lı veya 4/b'li) veya bazı sigorta kolları bakımından sigortalı sayılmalıdır, sigortalı mesleki bir riske maruz kalmalıdır, sigortalının yakalandığı hastalık yaptığı iş dolayısıyla maruz kaldığı mesleki riskin sonucu olmalıdır ve söz konusu hastalık yönetmelikle tarafından meslek hastalığı olarak tanınmış ve belli bir süre içinde ortaya çıkmış olması veya Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu (“SSYSK”) tarafından meslek hastalığı olarak kabul edilmiş olması gerekmektedir.

Meslek hastalığının mesleki bir risk sayılması ve hatta onu, iş kazasından da ayıran unsuru; ortaya çıkan hastalığın yapılan işle ilişkili olmasıdır. Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde açıkça “işin niteliğinden dolayı *tekrarlanan* bir sebeple veya işin *yürütüm şartları* yüzünden” ifadeleri kullanılarak bu husus açıkça ifade edilmiştir. Dolayısıyla, ortaya çıkan hastalıkla yapılan iş arasında nasıl bir ilişki olması gerektiği de bu tanımda belirlenmiştir<sup>78</sup>. O halde, Kanun'da belirtilen nedenlerden farklı bir nedenle ortaya çıkan hastalık, görülen işle ilgili bulunsa dahi meslek hastalığı olmayacaktır. Bunun yanında, meslek hastalığının ne tür bir hastalık olması gerektiği konusunda bir ayırım yapılmamış hem bedensel hem de ruhsal hastalıkların meslek hastalığı olabileceği kabul edilmiştir. Hastalık sonucunda, sigortalının Kurum tarafından yardım yapılması gereken fiziksel veya ruhsal bir zararı ortaya çıkmalı, iş kazasında olduğu gibi, sigortalının gelir veya kazanç kaybı olmuş olmalıdır<sup>79</sup>. Öğretide -bizim de katıldığımız- bir görüşe göre, meslek hastalığı nedeniyle sigortalının uğradığı zarar mutlaka sigortalının tedavi olmasından kaynaklanmak zorunda değildir, tedavi süreci geçirmeksizin sadece istirahat etmesi gerekliliğinden de kaynaklanabilir<sup>80</sup>. Başka bir ifadeyle, sigortalı tedavi olsun olmasın, uğradığı hastalık nedeniyle bir süre çalışmamalıdır. Burada bir tedavi uygulanıp uygulanmamasına karar veren kişi/kurumlar hekimler/sağlık hizmeti sunucuları olmalı, işçinin hastalık nedeniyle kendi kararıyla bir süre dinlenme amaçlı çalışmaması bu kapsamda tabii ki değerlendirilmemelidir. Kaldı ki bu durumda, aslında, hekim kararıyla

---

ALPER, 232-233; İŞÇİ, s. 94 vd.; AKDENİZ, s. 42 vd.; EREN, İş Kazası, s. 22vd.; ULUSAN, s. 81-84.

<sup>78</sup> SÖZER, s. 358-359; AKDENİZ, s. 59-60.

<sup>79</sup> GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 382-383; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 422; ÇENBERCİ, s. 125; KORKUSUZ/UĞUR, s. 292; İŞÇİ, s. 114-116; AKDENİZ, s. 58-59; EREN, İş Kazası, s. 27; ULUSAN, s. 82.

<sup>80</sup> SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 359-360; ÇENBERCİ, s. 124-126; İŞÇİ, s. 94 vd.; AKDENİZ, s. 42 vd.; EREN, İş Kazası, s. 22vd.; ÖZDEMİR, s. 519-522; ULUSAN, s. 81-84.

istirahat veya gözetim amacıyla çalışmaya ara verilmesinde, tıbbi bir tedavi fiilen uygulanmasa bile, tıbbi bir gereklilik söz konusudur. Ayrıca, sigortalının hastalığı onda kalıcı hasarlar bırakabileceği gibi geçici sonuçlara da yol açabilir.

Meslek hastalığının maruz kalınan mesleki risk unsuru bakımından değerlendirilmesi gereken bir husus da aniliktir<sup>81</sup>. Şöyle ki; yukarıda da ifade edildiği üzere anilik kazanın -dolayısıyla iş kazasının- bir özelliği olmakla birlikte meslek hastalığı belli bir süre bir işi yaparken maruz kalınan riske bağlı olarak, dolayısıyla belli bir zaman içinde ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce meslek hastalığının, belli bir riske belli bir süre maruz kalınması sonucunda ortaya çıkması da mutlak olarak, riske sürekli maruz kalma sonucunda hastalığa yol açması şeklinde anlaşılmalıdır. Nitekim, Alman hukukunda anilik unsurunun katı bir biçimde değerlendirilmediği, hukukumuz bakımından da anilik unsurunun mutlak olarak iş kazasına özgülenmesi gerekmeyeceği belirtilmiştir<sup>82</sup>. Gerçekten de meslek hastalıkları listesinde bulaşıcı hastalıklara da yer verildiği<sup>83</sup> ve bulaşmanın bir anlık -dolayısıyla ani- bir eylem olduğu dikkate alındığında, bu görüşe katılmamak mümkün olmayacaktır. Hatta bu durumda, meslek hastalığının ani olmamasını ve belli bir süre içinde ortaya çıkmasını “meslek hastalığına yol açan sebebin *tekerriir* etmesi” şeklinde açıklayan görüş<sup>84</sup> dikkate alınarak, riske, meslek icabı tekrarlayan biçimde maruz kalınması ama riskin bir seferde sonuca yol açması olarak da anlamak mümkündür.

Son olarak, açıklanan unsurların tamamına sahip olmak dahi bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için yeterli değildir. Zira 5510 sayılı Kanun’un 14. maddesinin altıncı fıkrasına göre “hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı [...] Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir

<sup>81</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 397; SÜMER, s. 99-101; AKIN, Maddi Tazminat, s. 22-23; AKDENİZ, s. 21; EREN, İş Kazası, s. 22vd.; ÖZDEMİR, s. 519-522; ULUSAN, s. 81-84. Buna karşılık, iş kazasının yasal tanımında anilik unsuruna yer verilmediği, dolayısıyla iş kazasının varlığı için mutlaka ani olmadığı yönünde görüşler de mevcuttur; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 336-338; ÇENBERCİ, s. 117.

<sup>82</sup> AKDENİZ, s. 21.

<sup>83</sup> Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Ek 2, R.G. 11.10.2008/27021. Ek 2’de yer alan meslek hastalıkları listesinde D Grubu’nun başlığı “Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar” olup bu başlık altında dört grupta (helminthiasis, tropik hastalıklar, hayvandan insana bulaşan hastalıklar ve meslek gereği enfeksiyon hastalıklarına özellikle maruz kişilerdeki enfeksiyon hastalıkları) çeşitli bulaşıcı hastalıklar, meslek hastalığı olarak tanınmıştır.

<sup>84</sup> EREN, İş Kazası, s. 26.

hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır”. Ayrıca, listede yer alan bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için, “yükümlülük süresi” olarak ifade edilen azami bir süre içinde çıkmış olması gerekir (5510 s. Kanun m. 14, f. 3)<sup>85</sup>. Bu süre, hastalığın çalışırken ortaya çıkmadığı durumlarda, çalışması son erdikten sonra en fazla ne kadarlık bir zaman dilimi içinde ortaya çıktığı takdirde meslek hastalığı sayılabileceğini göstermektedir. O halde, kural olarak, ancak Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte<sup>86</sup> yer alan hastalıklar meslek hastalığı sayılabilecek ancak, bu yönetmelikte bulunmayan bir hastalık, SSYSK tarafından meslek hastalığı olarak tanınabilecektir. Ayrıca, SSYSK kararına karşı yargı yoluna başvurmak da mümkün olup, görevli mahkeme iş mahkemesidir<sup>87</sup>. Hatta, yükümlülük süresi aşılmış hastalıklar bakımından da, yine SSYSK onayıyla bunların meslek hastalığı sayılması mümkündür. Buna göre, meslek hastalıklarının tespiti hukukumuzda “karma sistem” olarak adlandırılan<sup>88</sup> bir usule bağlanmıştır. Anılan sistemin kabul edilmiş olması, ILO’nun 121 Sayılı “İş Kazası Yardımları Tavsiye Kararı”na da uygundur<sup>89</sup>. Nitekim, ILO üyesi ülkelerden Fransa’da da meslek hastalıklarının tanınması ve sınıflandırılması için hukukumuzdaki gibi karma sistem benimsenmiş olup

<sup>85</sup> GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 385-386; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 419; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 360.; KORKUSUZ/UĞUR, s. 292-293; ALPER, s. 234; ASLANKÖYLÜ, s. 676; AKDENİZ, s. 75-76; İŞÇİ, s. 110-111.

<sup>86</sup> Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği.

<sup>87</sup> “[...] yasa koyucu yargı yetkisi alanına giren bir uyuşmazlığın çözümünü bu niteliği haiz olmayan bir kurula yasa ile bırakamaz. Uyuşmazlığın çözümü kuşkusuz tıbbi bir sorunun çözümünü gerektirmektedir. Mahkeme tıbbi sorunu, bilirkişi incelemesini gerektirir diğer işlerde olduğu gibi usulünce incelettikten sonra kararını verecektir. Sosyal Sigorta sağlık işlerinin kendine vergi özellikler taşıyan ve ayrı uzmanlığı öngören sağlık işleri olduğu düşüncesi dahi az önce açıklanan esaslardan ayrılmayı haklı göstermez. Kaldı ki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 134. maddesi “Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür” demek suretiyle görevli yeri de iş davalarına bakmakla görevli mahkeme olarak hükme bağlanmıştır.”, YİBGK, E. 1976/6, K. 1976/4, 28.06.1976, www.kazanci.com, E.T.: 10.10.2020.

<sup>88</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 418; AKDENİZ, s. 71.

<sup>89</sup> R121, İş Kazası Yardımları Tavsiye Kararı 1964, m. 7: “Ulusal mevzuatın belirli hastalıkların mesleki kaynaklı olduğuna ilişkin bir listeye yer verdiği durumlarda, listede yer almayan hastalıkların mesleki nedenlere dayandığını ve listede yer alan ama mesleki kaynaklı oldukları varsayımına yol açan koşulları taşımayan hastalıkların meslek hastalığı olduğunu ispat olanağı da tanınmalıdır.”, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R121:NO,E.T.:29.09.2020](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R121:NO,E.T.:29.09.2020).

öncelik meslek hastalıkları listesinde yer verilen hastalıklarda bulunmakla birlikte, bu listelerde yer almayan hastalıkların meslek hastalığı olarak tanınabilmesi için işte maruz kalınan risklerden kaynaklanan hastalığın sigortalıda en az %25 oranında ve sürekli olarak meslekte kazanma gücü kaybına veya ölüme yol açması ve hastalıkla sigortalının rutin olarak ifa ettiği işi arasında doğrudan ve temel bir bağlantı olması zorunlu sayılmıştır<sup>90</sup>. Benzer şekilde Belçika’da da “açık sistem” olarak adlandırdıkları ve “Meslek hastalığı listesinde yer almayan bir hastalık için de tazmin edici ödeme talep edilmesi mümkündür. Bunun için sigortalı hastalığının doğrudan ve kesin olarak yaptığı işe bağlı olduğunu kanıtlamak zorundadır. [...] Yapılan iş mutlaka hastalığın birincil nedeni olmalıdır. Fiiliyatta, bunun ispatı zordur. Yardımlardan yararlanabilmek için bir hastalığa yakalanmış olmak, bu hastalığa yol açabilecek bir hastalığa çalışan olarak maruz kalmış bulunmak ve yapılan işle hastalık arasında bir illiyet bağı bulunduğunu ispat etmek gerekmektedir”<sup>91</sup> şeklinde açıkladıkları sistem uygulanmaktadır.

#### **D. Meslek Hastalığının Bildirilmesi ve Tespiti**

5510 sayılı Kanun’un 14. maddesinin dördüncü fıkrasına göre işveren sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu bizzat veya kendisine haber verilmesiyle öğrendiği tarihten itibaren üç işgünü içinde Kurum’a bildirimde bulunmakla yükümlüdür. Aynı şekilde meslek hastalığına yakalanan bağımsız çalışan da bu durumu, öğrendiği günden itibaren üç işgünü içinde Kurum’a bildirmelidir. İşverenin veya bağımsız çalışan sigortalıların gerçekleştirecekleri bildirim usulü iş kazasının bildirimindeki usulle aynı olup; “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi”nin elektronik ortamda (e-bildirge şeklinde) ulaştırılması veya doğrudan ya da posta yoluyla Kurum’a ulaştırılmasıyla gerçekleştirilir.

Meslek hastalığının tespiti aşaması ise iş kazasının tespitinden farklıdır. Her şeyden önce, iş kazasının bildiri halinde bildirilen olayın iş kazası olduğu, kısa vadeli sigorta servisleri tarafından sadece “düzenlenen İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunun, yine işverence düzenlenecek iş kazası tespit tutanağının, olayın intikal ettiği kolluk kuvvetlerince olay ile ilgili düzenlenecek tutanağın ve tanık ifadelerinin, kamu kurum ve kuruluşlarında meydana gelen iş kazası dolayısıyla düzenlenen resmi belge, bilgi ve konuyla ilgili düzenlenen tutanak veya

<sup>90</sup> CHAUCHARD /KERBOURC’H /WILLMANN, s. 475-476.

<sup>91</sup> [https://fedris.be/fr/glossary#systeme\\_ouvert](https://fedris.be/fr/glossary#systeme_ouvert), E.T.: 05.09.2020.  
YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)

raporların incelenmesi” sonucunda başka bir araştırma yapılmaksızın iş kazasının bulunduğu karar verilebileceken<sup>92</sup> meslek hastalığı bakımından bu tespit kararının verilmesi prosedürü daha kapsamlı ve yasa gereği zorunludur. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanun’un 14. maddesinin ikinci fıkrası şu şekildedir: “Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi, b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur”. O halde, sigortalının, meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmesi için, bu durumunun mutlaka Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespiti gerekmektedir.

Kurum Sağlık Kurulu’nun meslek hastalığını nasıl tespit edeceği, “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği” ve “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Genelgesi”nde açıklanmıştır. Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na (şimdiki adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na) bağlı “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)” meslek hastalığı tanısı koyarken, sağlık hizmet sunucusunun, “fiziksel muayene ve laboratuvar değerlendirmesi, klinik değerlendirme, çalışma öyküsünü alması ve işyeri ortam ölçümleri yapması” gerektiğini belirtmiş, özellikle çalışma öyküsünün, meslek hastalığı tanısında çok önemli olduğunu vurgulamıştır<sup>93</sup>.

Kurum Sağlık Kurulu sigortalının meslek hastalığına tutulmadığı veya ölüm sebebinin meslek hastalığı olmadığına karar verdiği takdirde sigortalı veya hak sahibi, bu karara itiraz edip itirazları da reddedildiği takdirde iş mahkemesinde dava açabilirler. Bu durumda, yargı kararında Adli Tıp Kurumu’na başvurularak alınacak rapor esas alınır<sup>94</sup>.

<sup>92</sup> SGK 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi, s. 17, [https://kms.kaysis.gov.tr/\(X\(1\)S\(5vogj44r2sadxpd2rhs0tez\)\)/Home/Goster/143421](https://kms.kaysis.gov.tr/(X(1)S(5vogj44r2sadxpd2rhs0tez))/Home/Goster/143421), E.T.: 15.09.2020.

<sup>93</sup> ÇASGEM, s. 34.

<sup>94</sup> “Kural olarak Yüksek Sağlık Kurulunca verilen karar Sosyal Güvenlik Kurumunu bağlayıcı nitelikte ise de, diğer ilgililer yönünden bir bağlayıcılığı olmadığından Yüksek Sağlık Kurulu Kararına itiraz edilmesi halinde inceleme Adli Tıp Kurumu, giderek Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu aracılığıyla yaptırılmalıdır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 28.06.1976 günlü, 1976/6-4 sayılı Kararı da bu yöndedir.”, Y21HD, E. 2010/940, K. 2011/2881, 29.03.2011, Çalışma ve Toplum, S. 33, 2012, <https://calismatoplum.org/yargitay-karari/itiraz-halinde-adli-tip-kurumuna->

### E. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Kapsamında Sağlanan Yardımlar

Hastalık sigortasından yararlanma koşullarından farklı olarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlanmak için belli bir süre prim ödenmiş olması şartı aranmamaktadır. Bu durum, bu sigorta kolunun mesleki nedenlerle ortaya çıkan riskleri konu edinme özelliğiyle uyumludur. Zira sigortalı, ne kadar süredir çalışıyor olursa olsun, o mesleki faaliyette bulunmaya başladığı andan itibaren, mesleki niteliği gereği o riskle karşı karşıyadır<sup>95</sup>. Dolayısıyla, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak isteyen sigortalılar 4/a'lılar, 4/b'liler ve 5. maddede sayılanlar-ve bunların hak sahipleri, meydana gelen olay veya ortaya çıkan hastalık, yukarıda belirtilen tanımlara uyuyor ve unsurları taşıyorsa başka koşul aranmaksızın bu sigorta kolu kapsamında sağlanan yardımlara hak kazanır.

Daha önce de belirtildiği üzere, sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazasıyla iş hukuku anlamında ve işverenin sorumlu olduğu iş kazası birbirinden farklı kavramlar olup sonuçları bakımından da farklılıklar içermektedir. Şöyle ki; sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olduğu kabul edilen bir durum gerçekleştiğinde, sigortalının taleplerini yöneltmek konusunda muhatabı Kurum olup Kurum'un karşılamakla yükümlü olduğu taleplerin çerçevesi de 5510 sayılı Kanun'un 16 ila 20. maddeleriyle emredici biçimde çizilmiştir. İş hukuku anlamındaki iş kazasından ve ayrıca meslek hastalığından işverenin sorumluluğu ise işçinin Kurum tarafından karşılanmayan zararı ile sınırlıdır<sup>96</sup>. Dolayısıyla, hem sigortalının veya hak sahiplerinin zararlarını gidermek hem de işverenin sorumluluğunun söz konusu olacağı durumlarda bu sorumluluğun kapsamını belirlemek için Kurum'un yapacağı yardımların toplam değeri önem taşımaktadır. Kurum tarafından karşılanan zararlar -sigortalının zararlarını gidermek için Kurum'un yaptığı yardımlar- iki grupta toplanmaktadır: Sağlık yardımları

---

basvurulabilecegi#gsc.tab=0, E.T.: 10.10.2020; Y21HD, E. 2015/18802, K. 2016/11419, 22.09.2016, BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 815-817.

<sup>95</sup> Benzer bir yaklaşımla, Fransız sosyal sigortalar hukukunda da, iş kazası veya meslek hastalığı mağdurunun ne kadar süredir sosyal güvenlik sistemine dahil olduğuna bakılmaksızın bu sigorta kolu kapsamındaki yardımlardan yararlanması öngörülmüştür, CHAUCHARD /KERBOURC'H /WILLMANN, s. 491.

<sup>96</sup> SÜMER, s. 202 vd. ve 218; "Kurumun iş kazası tahkikatının ve giderek zararlandırıcı olayın iş kazası olarak tespitinin açılan tazminat davalarına doğrudan etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki iş kazasından kaynaklanan tazminat davaları nitelikçe Kurumca karşılanmayan zararların tahsiline ilişkin davalar olduğundan [...]”, Y21HD, E. 2016/13252, K. 2018/1437, 19.02.2018, BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 359-360; ULUSAN, s. 135-136 ve 158-159; AKIN, Maddi Tazminat, s.100-102; SÜZEK, s. 436.

*YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)*

ve parasal yardımlar. Sağlık yardımları, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından değil genel sağlık sigortasından sağlanmaktadır. Öyleyse, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası sadece parasal yardımlar sunmaktadır. Bu parasal yardımlar da sigortalının uğradığı zararın niteliğine göre değişmektedir. Bununla birlikte, *yardımın türü, niteliği ve miktarı bakımından buna hak kazandıran zararın sebebinin iş kazası veya meslek hastalığı olmasına ilişkin bir ayırım yapılmamıştır*<sup>97</sup>. İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan parasal yardımları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Öncelikle sigortalının uğradığı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle bir *geçici iş göremezlik hali* ortaya çıkabilir. Geçici iş göremezliğin hekim raporuyla saptanması gerekmektedir. Hekim raporuyla geçici bir süre çalışamayacağı belgelenen sigortalıya 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir<sup>98</sup>. Ödeneğin miktarı ve hesaplanması da Kanun'un 17. maddesinde “[...] verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının [...] olduğu tarihten, meslek hastalığı [...] halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır” şeklinde düzenlenmiştir. Kanun'un 18. maddesinde ise geçici iş göremezliği sağlık raporuyla belirlenmiş olan sigortalıya iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yapılacak geçici iş görmezlik ödeneğinin, bu rapora göre çalışmadığı her gün için verileceği öngörülmüştür. Görüldüğü üzere, geçici iş görmezlik halinde yapılacak parasal yardımların miktarı, hesaplanması veya süresi konusunda, buna yol açan nedenin bir iş kazası veya meslek hastalığı olması bakımından bir ayırım yapılmamıştır.

- İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde sigortalının *sürekli iş göremez hale* gelmesi de mümkündür. 5510 sayılı Kanun'un 19. maddesine

<sup>97</sup> ÇENBERCİ, s. 129.

<sup>98</sup> Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanması için sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde iş göremezliğini hekim raporuyla belgelendirmekten başka şart aranmamasının istisnasını tarım ve orman işlerinde süresiz olarak çalışanlarla bir ay içinde on günden az ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından iş kazasından en ez on gün önce sigortalı olma, sigortalılıklarının devam ediyor olması ve prim ile prime ilişkin borcu bulunmamasının aranması oluşturur (5510 s. Kanun Ek m. 5, f. 5 ve Ek m. 9, f. 3). Bir diğer istisna da 4/b'liler için öngörülmüş bulunan “genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş” olmasının zorunluluğudur (5510 s. Kanun m. 18, f. 2) ki aynı zorunluluk 4/b'lilerin sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanabilmeleri için de aranmaktadır (m. 19, f. son).

göre sigortalının sürekli iş göremez hale geldiği, Kurum'un yetkilendirdiği sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarının verdikleri raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulu tarafından *meslekte kazanma gücünün en az %10'unun kaybedildiğinin* tespitiyle kabul edilerek sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. Meslekte kazanma gücü kaybı oranına ilişkin sağlık raporu vermekle görevli sağlık hizmeti sunucuları, Kurum tarafından çıkarılmış bulunan “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği”nin 5. maddesinde; Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastaneleri, devlet üniversitesi hastaneleri, sigortalının ikamet ettiği ilde bunlardan biri bulunmadığı takdirde de Sağlık Bakanlığı tam teşekküllü hastaneleri olarak sayılmıştır. Meslekte kazanma gücü kaybının oranı sadece sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmak bakımından değil, bağlanacak gelirin miktarının belirlenmesi için de önemlidir. Zira 19. maddenin üçüncü fıkrasında sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, gelirin, 17nci maddeye göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında bağlanacağı, sürekli kısmî iş göremezlikte, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarının ödeneceği ve sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranının %100 olarak uygulanacağı öngörülmüştür. Ayrıca, sigortalı yeniden tedavi edildiği takdirde, meslekte kazanma gücü oranı da yeniden sağlık kurullarından alınan raporlara göre belirlenecektir (f. 2). Görüldüğü üzere sürekli iş göremezlik geliri, geçici iş göremezlik ödeneğinden farklı olarak sigortalıya işe devam edemediği geçici süre boyunca değil, tedaviye rağmen meydana gelen hastalık veya engellilik nedeniyle meslekte kazanma gücünü belirli bir oranda kaybettiği takdirde ve meslekte kazanma gücü kaybı bu oranın altına düşmediği sürece ödenir.

- Burada dikkat edilmesi gereken bir husus da belirli koşulların varlığı halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirin Kurum tarafından azaltılabileceği, kesilebileceği veya hiç verilmeyebileceğidir. Gerçekten de 5510 sayılı Kanun'un 22. maddesinde, ödenek veya gelirin, “ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının 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 kadarının” ve “ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarının” eksiltileceği öngörülmüştür. Ayrıca, yukarıda da değinildiği üzere, kasdi hareketiyle iş kazasına uğrayan veya meslek



hastalığına tutulan ya da “Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen” sigortalıya ödenen ödenek veya gelir de yarı yarıya azaltılacaktır. Dahası, tedavi gördüğü hekimden çalışabileceğine ilişkin rapor almadan çalışan sigortalıya da geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca, süresi içinde iş kazası bildirimini yapmamış olan bağımsız çalışanlara ödenek, iş göremezliklerinin başlangıcından itibaren değil, geç yaptıkları bildirimden itibaren ödenecektir.

- Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölümü halinde Kurum tarafından yapılacak yardımlar, hak sahiplerine yapılır ve bu husus 5510 sayılı Kanun’un 20. maddesinde düzenlenmiştir. *Hak sahibi* kavramı, Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin 7. bendinde; “Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babası” olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda hak sahiplerine yapılacak parasal yardımlar; *gelir bağlanması*<sup>99</sup> ile 37. maddeye göre *cenaze ve evlenme ödenekleri* ödenmesidir.

- İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan bir yardım olmamakla birlikte, sosyal sigortalar dahilinde 4/a ve 4/b’li sigortalılara başka bir parasal yardım daha yapılması mümkün olabilmektedir. Şu kadar ki; söz konusu sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradıkları zarar neticesinde meslekte kazanma güçlerinin en az %60’ını kaybettikleri takdirde malûl sayılarak malullük aylığına hak kazanırlar (5510 sayılı Kanun m. 25, f. 1). Ancak, malullük aylığına hak kazanmak için meslekte kazanma gücündeki %60 ve üzeri kaybın Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmiş olması yeterli olmayıp, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındaki yardımlara hak kazanmak için aranmayan bazı şartların da sağlanması gerekmektedir. Buna göre sigortalı “az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş” olmalı ve “Malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunmalı”dır. Ayrıca 4/b’lilerin genel sağlık sigortası primleri dahil prime ilişkin hiçbir borcu bulunmamalıdır. Görüldüğü üzere, aranan

<sup>99</sup> Hak sahiplerine gelir bağlanmasında, 20. maddede yapılan atıf nedeniyle, *ölüm aylığına* ilişkin 34 ve 35. maddeler esas alınacaktır.

sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarını sağlamayan ve çalışmaya devam eden sigortalıların malullük aylığına hak kazanmaları söz konusu değildir. Halbuki iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmak için bu tür koşullar aranmamaktadır. Öyleyse, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hem sürekli iş göremezlik gelirine hem de -bunun için aranan sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve çalışmama koşullarını da sağladığı takdirde- malûl sayılarak malullük aylığına hak kazanması mümkündür. Böyle bir ihtimal gerçekleştiği takdirde “[...] sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır” (5510 s. K. m. 54, f. 1, c)

#### **F. İş Kazası ve COVID-19**

Çalışmamızın “Giriş” kısmında da bahsettiğimiz gibi SGK, 2020/12 sayılı Koronavirüs Genelgesi ile COVID-19’a maruz kalarak sağlık hizmeti sunucularına başvuran sigortalıların hastalık kapsamında provizyon almaları gerektiğini belirtmiştir. Ancak, Genelge’de vurgulandığı üzere COVID-19’un salt bulaşıcı bir hastalık olması, bunun her durumda mutlaka fizyolojik bir risk sayılmasını gerektirmez, mesleki bir risk teşkil etmeyeceği anlamına gelmez. Nitekim yukarıda yer verilen yabancı ülke mevzuatlarından uygulama örnekleri ile konuya ilişkin uluslararası kuruluşların değerlendirmeleri de COVID-19 ciddi boyutta mesleki risk oluşturduğu yönündedir<sup>100</sup>.

Hukukumuzda, yargının, bulaşıcı hastalıkları sosyal sigortalar hukuku boyutuyla nasıl ele aldığı hakkında önemli bir örnek olarak Yargıtay, kısaca “H1N1 kararı” olarak adlandırmayı tercih ettiğimiz yeni tarihli sayılabilecek kararında<sup>101</sup> işçinin, işvereni tarafından görevli olarak gönderildiği yerde H1N1 virüsü kaparak, görevlendirildiği yerden döndükten sonra bu bulaşıcı hastalık nedeniyle ölümünü iş kazası olarak kabul etmiştir. Karara konu olayda, işçi virüsü işveren tarafından iş için gönderildiği yerde kapmış, sonuçları döndükten sonra ortaya çıkmıştır. Bir olayın iş kazası olarak tanımlanabilmesi için kaza olayı bir anda gerçekleşmiş olmakla birlikte,

<sup>100</sup> ECDC, özellikle sağlık hizmetlerinin yürütüldüğü işyerlerinin hem çalışanları için büyük risk arz ettiğini hem de hastalığın topluma yayılmasında büyük etkisi olduğunu belirtmiştir, s. 2.

<sup>101</sup> Y21HD, E. 2018/5018, K. 2019/2931, 15.04.2019, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020. *YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)*

zararlandırıcı sonucun zaman içinde ortaya çıkmış olması da mümkündür<sup>102</sup>. Burada önemli olan husus, kazanın 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde sayılan hallerden birinde meydana gelmesi ve hemen olmasa bile sigortalının sağlığı üzerindeki olumsuz sonuç (zarar) ile bu kaza olayı arasında uygun illiyet bağı bulunmasıdır. Söz konusu kaza olayı olan hastalanma; bulaşıcı hastalığın ortaya çıkması -test sonucunda saptanması, semptom göstermesi veya sekel bırakması- değil, buna sebep olan virüsün veya bakterinin *bulaşması* olayıdır. Öyleyse, iş kazası türleri/halleri açıkça sayılmamışsa da Kanun'un 13. maddesinde iş kazası sayılmaya ilişkin koşullar açık ve emredici nitelikte düzenlenmiş olup, virüsün bulaşma eylemi ve sigortalıyı fiziksel veya ruhsal olarak engelli hale getirmesinin bu koşullara uygun biçimde gerçekleştiği durumlarda, salt bir Genelge nedeniyle Kanun'un söz konusu hükmü yok sayılarak bunun iş kazası değil de alelade bir hastalık olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Esnek çalışma modelleri uygulanarak çalışma yaşamında sosyal temasın aza indirilmesinin mümkün olmadığı veya mümkün olduğu halde tercih edilmediği durumlarda çalışanın, bu aza indirilemeyen veya indirilmeyen sosyal temas nedeniyle maruz kaldığı virüse bağlı hastalık riskinin mesleki risk olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Dolayısıyla, COVID-19'un da 13. maddede sayılan hallerden birinde bulaştığı ve meydana gelen zarar -geçici veya sürekli iş görmezlik ya da ölüm- bu hastalığın sonucu olduğu takdirde, olayın bir iş kazası sayılacağı açıktır<sup>103</sup>.

<sup>102</sup> Örneğin Yargıtay bir kararında, “Kalp krizi işyerinde başlamış ve buna bağlı olarak sigortalı başka bir yerde ölmüşse olay iş kazasıdır” görüşündedir, Y10HD, 1122/1433, 26.02.1996, ASLANKÖYLÜ, s. 665. Kaldı ki, 13. maddede de açıkça iş kazasının sigortalıyı hemen *veya sonradan* engelli hale getiren bir olay olduğu ifade edilmiştir.

<sup>103</sup> AKIN, s. 22-23; ÖZVERİ, Murat: “Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları”, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, İzmir, 2020, s. 28; YENER, Mehmet Zahid: “COVID-19 Salgının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Bildiri Tam Metin Kitabı (29-30 Mayıs 2020) (Editörler: ÇALIŞKAN, Yusuf/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz/EROL, Ömer Faruk/DÜLGER, Ahmet/AHTER YAKACAK, Gülnihal/KAFALI, Ömer Faruk), İstanbul, 2020, s. 255; ARSLAN DURMUŞ, Seda: “COVID-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 78, S. 2, 2020, s. 376-377, DOI: 10.26650/mecmu.2020.78.2.0004, E.T.: 22.10.2020. YÜREKLİ, Sabahattin: “Çalışma Hayatında Koronavirüs (COVID-19) Salgının Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 19, S. 38 (Covid-19 Hukuk Özel Sayısı), 2020, s. 45; NARTER, Sami/ŞİMŞEK, Cebrail: “Sağlık Çalışanları İçin COVID-19 Hastalığı İş Kazası veya Meslek Hastalığı Mıdır?”, Karatahta, S. 16, 2020, s. 163-167. Ayrıca bkz. ŞAHİN EMİR, Asiye: “İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalığın 5510 Sayılı YUHFD Vol. XVIII No.1 (2021)

Bulaşmanın önlenmesinde maske kullanımı kadar kişiler arasında fiziksel mesafe veya güncel deyimle *sosyal mesafe* sağlanması da çok etkilidir. Bununla birlikte, kalabalık veya kalabalık sayılabilecek sayıda insanın bir arada olduğu işyerlerinde, üstelik çalışma sürelerinin de azaltılmadığı durumlarda, mesafenin her koşulda sağlanması mümkün olmadığı gibi sürekli maske kullanımı da zorluk gösterecek, dolayısıyla virüsün bulaşma riskinin azaltılması güçleşecektir. Dolayısıyla, esnek çalışma uygulanmayan, işyerine gidip burada başkalarıyla birlikte, özellikle de sosyal mesafenin korunmasının mümkün olmayabileceği kapalı alanlarda çalışanların, ne kadar önlem alınıralsa alınsın işyerindeyken virüse maruz kalarak hastalanmaları mümkündür. Nitekim kapalı ve yeterince havalandırılmayan alanda çalışma, havalandırma sistemleri nedeniyle bulaşma, çalışma alanının ıslak olması sebebiyle bakterilere ve mantar enfeksiyonlarına elverişlilik yaratması gibi özellikler, “enfeksiyon hastalıklarının gelişimini etkileyen mesleki risk faktörleri” olarak tanımlanmıştır<sup>104</sup>.

COVID-19’un damlacık enfeksiyonu ile hızlı biçimde yayılan bir hastalık olması ve asemptomatik kişiler tarafından da bulaştırılabilmesi, çalışanlar bakımından işyerlerini veya çalışmalarını nedeniyle farklı farklı kişilerle temas ettikleri her durumu önemli bir risk konumuna getirmesinin yanında, hayatın her alanında -iş dışındaki özel alanlarında da- bu riske maruziyetin yüksek olacağı açıktır. Bu nedenle, COVID-19’un bir iş kazası olarak meydana gelip gelmediğinin tespitinde, bulaşmanın 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde sayılan durumlardan birinde gerçekleştiğinin tespiti büyük güçlükler arz etmektedir. Böyle bir tespit yapılırken titizlikle somut olayın

---

Kanun Anlamında İş Kazası Olup Olmadığının Değerlendirilmesi -Domuz Gribi (H1N1) ve Koronavirüs (COVID-19) Özelinde Bir Değerlendirme-“, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 17, S. 66, 2020, s. 576-580 ve COVID-19’un hem meslek hastalığı hem de iş kazası özellikleri taşıdığına ilişkin değerlendirmeler için KORKUSUZ, Ammar Yasir: “Çalışma Hayatında COVID-19 Pandemisine Maruz Kalanların Sosyal Güvenlik Açısından Değerlendirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 22, S. 2, 2020, s. 679-680. Yargıtay, 2014 tarihli bir kararında da sigortalının (5510 sayılı Kanun’un 13. maddesindeki hallerde gerçekleştiği anlaşılan) kene sokması sonucunda ölümünü iş kazası kabul etmiştir (Y21HD, E. 2014/6372, K. 2014/10626, 13.05.2014, www.kazanci.com, E.T.: 29.09.2020). Kararı değerlendiren SÖZER, “meslek hastalığı gibi tekrarlanan bir nedenle doğmayan ancak, kişinin yapmakta olduğu iş nedeniyle yakalandığı ve etkisi kısa süre içinde ortaya çıkan bulaşıcı hastalıkların iş kazası olarak” değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir; SÖZER, Ali Nazım: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2. Baskı, İstanbul, 2017, s. 458.

<sup>104</sup> İSGİP, s. 331.

özellikleri incelenmeli ve belli başlı özellikler gözetilerek -hastalığın bulaşma anını somutlaştırmada bazı kriterler belirlenerek- sonuca varılmalıdır.

Bu kriterler, hem H1N1 kararındaki gibi, hastalığın tespit edildiği tarih ve kuluçka süresi dikkate alınarak<sup>105</sup> hastalığın bulaştığı tarihte sigortalının çalışıp çalışmadığının veya izinde olup olmadığının araştırılması; hastalığa yakalanan sigortalının aynı evde yaşadığı kişilerde sigortalıdan önce hastalığın tespit edilip edilmediği, dolayısıyla sigortalının, hastalığa birlikte yaşadığı kişiler nedeniyle yakalanıp yakalanmadığı; her türlü sosyal ortama girilmesi değil ancak düğün, toplantı gibi ve sonrasında virüs yayılımı tespit edilen kalabalık ortamlara belirli bir süreden fazla dahil olunup olunmadığı gibi durumların göz önünde bulundurulması olabilir. Ayrıca, bir işyerinde COVID-19 vakası olarak tespit edilen ilk kişinin dışarıdan aldığı virüsü işyerine getiren kişi olduğu kabul edilerek, bu çalışan için normal hastalık, sonrasında aynı işyerinde tespit edilecek -ilk tespit edilenin bulaştırma süresi dikkate alınarak- vakaların ise iş kazası olduğu kabul edilebilir<sup>106</sup>. Haklı olarak belirtildiği üzere, vakaların ve temaslı oldukları kişilerin tespit ve tedavisi için yürütülen fiyasyon çalışmaları da virüsün bulaşma tarihi ve şeklini tespitinde önemli bir rol oynayacaktır<sup>107</sup>.

Yukarıda, iş kazasının zarar unsuru açıklanırken belirtildiği üzere söz konusu zarar Kurum'un yardım yapmasını gerektirecek, dolayısıyla sigortalının gelir veya kazanç kaybına uğramasına yola açacak bir zarar olmalıdır. Zarara ilişkin bu özellik, konumuz bakımından ayrıca önemlidir: COVID-19 vakalarında sıklıkla rastlanan "belirti göstermeme veya hafif sayılabilecek (hastaneye yatış gerektirmeyen) belirtilerle atlatma" durumlarında da sigortalının izole olması ve sonuç olarak bu izolasyon süresi boyunca çalışamayacak olması nedeniyle bir geçici iş göremezlik hali ortaya çıkmaktadır. Öyleyse, iş kazası niteliğinde bir bulaşma sonucu COVID-19 olduğu hekim raporuyla tespit edilen sigortalı, geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanacaktır. Sigortalı bu nedenle meslekte kazanma gücünün en az %10'unun kaybettiği takdirde sürekli iş göremezlik gelirene, sigortalının ölümü halinde ise hak sahipleri ölüm aylığına hak kazanacaklardır<sup>108</sup>.

<sup>105</sup> YENER, s. 255.

<sup>106</sup> ŞAHİN EMİR, 575.

<sup>107</sup> AKIN, s. 24 ve 29-30; ARSLAN DURMUŞ, s. 382-383; ŞAHİN EMİR, 572-573.

<sup>108</sup> Sigortalının ölümünün, iş kazası niteliğindeki COVID-19'a bağlı olup olmadığının tespitinde kanımızca DSÖ'nün yayınlamış olduğu, "International Guidelines for Certification and Classification (Coding) of COVID-19 as Cause of Death (COVID-19'un YUHFD Vol. XVIII No.1 (2021)

### G. Meslek Hastalığı ve COVID-19

Meslek hastalıklarının unsurları açıklanırken, iş kazası ile meslek hastalıkları arasında anilik bakımından fark bulunduğu ama bunun mutlak olarak ve çok katı biçimde anlaşılması gerektiği belirtilmişti. Nitekim yine daha önce de vurguladığımız üzere, bu durumun tipik örneğini meslek hastalığı olarak meslek hastalıkları listesinde yer verilmiş bulunan bulaşıcı hastalıklar oluşturmaktadır.

Meslek hastalığı listesi, yapılan işle ortaya çıkan hastalık arasındaki neden-sonuç ilişkisini ortaya koyduğundan sigortalıyı bu ilişkiyi ispat yükünden kurtararak ona kolaylık sağlamaktadır<sup>109</sup>. Mevcut listede, henüz SARS-CoV-2 virüsü veya bunun sebebiyet verdiği COVID-19 hastalığına yer verilmemiştir. Dolayısıyla şu an için hukukumuz bakımından, COVID-19'un bir meslek hastalığı niteliğinde olduğunu söylemek mümkün değildir<sup>110</sup>. Dahası, her ne kadar meslek hastalıkları listesinde bazı bulaşıcı hastalıklara yer verilmişse de kanaatimizce böyle açık biçimde meslek hastalığı olarak tanımlanmayan bulaşıcı hastalıkların SSYSK kararıyla meslek hastalığı sayılması zordur. Zira yukarıda da açıklandığı üzere, her ne kadar meslek hastalıklarının belirli bir süre maruz kalma sonucunda gerçekleşmesi gerektiği, ani olarak gerçekleşmeyeceği mutlak biçimde algılanmamalıysa da kanaatimizce, anilik özelliği taşıyan hastalıkların meslek hastalığı sayılması istisnadır. Dolayısıyla SSYSK kararıyla böyle bir tanımanın güçlüğü dikkate alındığında, ani şekilde -bulaşma yoluyla- ortaya çıkan bir hastalığın meslek hastalığı sayılmasının ancak açıkça listede yer verildiği durumlarda mümkün olabileceği kabul edilmelidir. Başka bir ifadeyle, sadece açıkça belirtilen durumlarda kuralın dışına çıkılarak istisnai düzenleme yapılabilir.

COVID-19'un listeye alınarak bir meslek hastalığı sayılması mümkündür. Böyle bir ihtimalde, kanımızca şu iki hususun üzerinde özellikle durulmalıdır: Öncelikle, hangi meslek grupları bakımından COVID-19'un bir meslek hastalığı sayılabileceği, virüse maruz kalma yoğunluğu ve hastalığı atlama şekli -eldeki mevcut veriler ve istatistiki bilgiler dikkate alınarak- tespit edilmelidir. Bundan başka, SARS-CoV-2

Ölüm Nedeni Olarak Belgelenmesinde ve Sınıflandırılmasında Uluslararası Rehber İlkeler)''den faydalanmak yerinde olacaktır kanısındayız;

[https://www.who.int/classifications/icd/Guidelines\\_Cause\\_of\\_Death\\_COVID-19.pdf](https://www.who.int/classifications/icd/Guidelines_Cause_of_Death_COVID-19.pdf), E.T.: 15.09.2020.

<sup>109</sup> SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 360.

<sup>110</sup> Ayrıca bkz. AKIN, s. 21-22; YÜREKLİ, s. 45; ŞAHİN EMİR, s. 581; ARSLAN DURMUŞ, s. 386-387.

virüsünün bulaşma şekli, dolayısıyla, COVID-19 hastalığının sebebinin işyeri kaynaklı olup olmadığından emin olmak-mutlak biçimde olmasa bile kesine yakın biçimde emin olmak- için birtakım kriterler belirlenmesi de mümkündür. Daha açık bir ifadeyle, COVID-19 meslek hastalığı olarak nitelendirildiği takdirde, sağlık çalışanları gibi, virüse maruz kalma bakımından çok yüksek risk altındaki meslek grupları açısından tanınması, hatta sağlık tesislerinin kapalı alan ve kalabalık işyerleri olduğu dikkate alındığında, “sosyal mesafe” kuralının uygulanmasının imkansızına yakın olduğu da gözetilerek sadece COVID-19 hastalarıyla yakın temaslı çalışanlar değil tüm sağlık çalışanları için bir meslek hastalığı riski olarak değerlendirilmesi isabetli olacaktır.

Her ne kadar, COVID-19’un belirli meslek grupları (örneğin sağlık çalışanları için) meslek hastalığı listesine alınması *mümkünse de kanımızca gerekli değildir*<sup>111</sup>. Zira, COVID-19’un meslek hastalığı olarak kabul edildiği Fransa’da, bu durum, ülkemizdeki aksine gereklidir çünkü Fransız hukukunda hem sosyal güvenlik mevzuatında iş kazası daha dar kapsamlı biçimde düzenlenmiştir<sup>112</sup> hem de bu düzenleme doğrultusunda Yargıtay içtihatları uzun yıllardır<sup>113</sup> “meslek hastalıkları listesinde yer almayan bulaşıcı hastalıkların iş kazası sayılamayacağı” yönündedir. Buna karşılık Türk hukukunda, COVID-19’un meslek hastalığı sayılması yönünde bir düzenleme yapılsa dahi 4/a’lı ve 4/b’li sigortalılar için, 13. maddede sayılan hallerden birinde gerçekleştiğinde bir iş kazası olarak yine iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındaki yardımlardan yararlanmaları sonucu doğuracaktır. Öyleyse, iş kazası olarak nitelendirilebilecek bir durumun, ayrıca meslek hastalığı olarak tanınmasına gerek yoktur. Dahası, öğretide haklı olarak ifade edildiği gibi, “iş kazası ile meslek hastalığının çakıştığı durumlarda” iş kazası prosedürü, meslek hastalığı prosedürüne göre daha “kolay takip edilebilir” olduğundan, sigortalının daha lehine olacaktır<sup>114</sup>.

<sup>111</sup> Benzer bir görüş için bkz. ARSLAN DURMUŞ, s. 387. Buna karşılık KORKUSUZ, COVID-19’un sağlık çalışanları için meslek hastalığı olarak tanınması gerektiği ancak bunlar dışındaki çalışanlar için, virüse işyerinde maruz kalmaları nedeniyle hastalanmış olsalar dahi iş kazası sayılamayacağını ileri sürmüştür, s. 683.

<sup>112</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. CHAUCHARD /KERBOURC’H /WILLMANN, s. 440 vd.; GRANDGUİLLOT, s. 70.

<sup>113</sup> Cass. ass. plén. 21 mars 1969, n° 66-11.181, www.legifrance.gouv.fr, E.T.: 29.09.2020.

<sup>114</sup> ÖZVERİ, s. 26-27.

#### IV. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİSTEMİNDE COVID-19'UN ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN VAZİFE MALULLÜĞÜ OLUŞTURUP OLUŞTURAMAYACAĞI SORUNU

##### A. Sosyal Sigortalar Hukukunda Vazife Malullüğünün Tanımı ve Koşulları

Daha önce de belirttiğimiz üzere, 5510 sayılı Kanun'da 4/c'liler kısa vadeli sigorta kolları kapsamı dışında bırakılmışlardır. Dolayısıyla, kamu görevlileri, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerine tabi değildir. Bununla birlikte, mesleki risklerin 4/c'liler bakımından söz konusu olmadığı da söylenemez. Dolayısıyla, 4/c'lilere de mesleki risklere karşı sosyal bir güvence sağlanması gerekir. Bu güvence “vazife malullüğü” ve “harp malullüğü” ile sağlanmakta olup söz konusu malullük halleri adi malullüğün özel bir türüdür<sup>115</sup>. Ancak harp malullüğünün bu çalışmanın merkezini oluşturan COVID-19 hastalığıyla bir ilişkisi bulunmadığından burada sadece vazife malullüğü ele alınacaktır.

Malullük, bir kısa vadeli sigorta kolu değil, uzun vadeli sigorta kolu olup erken emekliliğe benzediği ifade edilmiştir. Ancak malullük, emeklilikten farklı olarak, ne zaman ortaya çıkacağı bilinemeyen -kaldı ki ortaya çıkması da kesin olmayan- ancak gerçekleştiği takdirde emeklilikten çok daha erken gerçekleşen ve dolayısıyla malullük sigortasından yararlanma koşullarının emeklilikten daha kolay düzenlendiği bir risktir<sup>116</sup>. Tanımlayıcı bir hüküm niteliğinde olan, 5510 sayılı Kanun'un 25. maddesinde<sup>117</sup> *malûl sayılma*; “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı malûl sayılır” şeklinde tanımlanmıştır.

Özel bir malullük türü olan “vazife malullüğü” ise yine 25. madde ve buradaki atıfla 47. maddede tanımlanmıştır. Buna göre 4/c'liler, hastalık nedeniyle, çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettikleri takdirde ve hastalıkları “vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu

<sup>115</sup> ARICI, s. 354. AKIN, Levent: “5754 Sayılı Yasa Sonrasında Yeni Malullük Sigortası”, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. II, İstanbul, 2010, s. 886.

<sup>116</sup> AKIN, Malullük, s. 880-882.

<sup>117</sup> ÇENBERCİ, s. 340.



işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa”, vazife malûlü sayılacaklardır.

47. maddede yer alan, sigortalının (4/c’linin) vazife malûlü olabilmesi için, malullüğe sebebiyet veren olayın nedenleri sınırlı sayıdadır. Bu nedenlerden “sigortalının vazifesini yaptığı sırada kazaya uğramış olması”, iş kazasını tanımlayan 13. maddedeki “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması” halini iş kazası sayan ifadeye benzemektedir. Ancak burada, sigortalının işyerinde bulunması yeterli olmayıp vazifesini yapıyor olması da gerekmektedir. Vazifesini yapıyor olmakla birlikte bu ifadeden de anlaşıldığı üzere uğranılan kazanın vazifeyle ilgili olması, kaza olayı ile sigortalının vazifesi arasında bir neden-sonuç ilişkisi bulunması şartı aranmamaktadır. Nitekim 5510 sayılı Kanun’daki bu hükmün eski mevzuattaki karşılığı olan 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu’nun<sup>118</sup> 45. maddesinde vazifesini yapıyor olmanın yanında *vazifeden doğmuş olma* şartı da aranmaktaydı. Yeni düzenlemede bu şarta yer verilmemiş olması öğretide haklı olarak bilinçli bir tercih olarak nitelendirilmiş, sigortalının vazife malûlü sayılması için vazifesini yaparken uğradığı kazanın vazifesiyle ilgili olmasının gerekmediği belirtilmiştir<sup>119</sup>. Hatta, “kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kaza” hallerinde de kaza ile sigortalının vazifesi arasında bir bağ aranmamaktadır.

Sayılan tüm koşullar gerçekleşmesine rağmen, sigortalının vazife malûlü sayılmaması da mümkündür. Zira 47. maddenin ikinci fıkrasına göre “keyif verici içki ve her çeşit maddeler kullanmaktan, mevzuat ve emir dışında hareket etmiş olmaktan, yasak fiilleri yapmaktan, intihara teşebbüsten, her ne suretle olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlama veya zarar verme amacından” kaynaklanan durumlarda sigortalı hakkında vazife malullüğü hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür.

4/c’liler hakkında ayrıca belirtilmesi gereken bir durum da bu sigortalılar için vazife malullüğü düzenlemesine yer verilmiş olmakla birlikte, bu malullüğün sebebi konusunda vazife (iş) kazası ile vazife (meslek) hastalığı ayrımı veya tanımlaması yapılmamış olmasıdır. Dahası, kamu görevlileri

<sup>118</sup> RG. 17.06.1949/7235.

<sup>119</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 492; TUNCAIY/EKMEKÇİ, s. 493; SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 305; AKIN, Malullük, s. 888-889.

hakkında uygulanmak üzere bir “meslek hastalıkları listesi” de bulunmamaktadır. Bununla birlikte, vazife malullüğünün, bu şekilde tanımlanmamış olsa bile meslek hastalığı özelliği taşıyan bir hastalıktan kaynaklanmasının önünde de bir engel yoktur<sup>120</sup>. Nitekim öğretilerde de harp malullüğünün düzenlendiği Kanun olan 5510 sayılı Kanun’da, eski mevzuatta harp malullüğünü düzenleyen 5434 sayılı Kanun’un aksine iş kazasının yanında meslek hastalığına da ayrıca yer verildiği ve bunun “düzenleniş şekline hareket edildiğinde, yasanın sigortalı saydığı tüm çalışanlara uygulanabilir nitelikte” olduğu, “dolayısıyla bu tür maluliyet olaylarında meydana gelen zararı salt iş kazası boyutuyla ele almak aynı koşullarda oluşan meslek hastalıklarına yasanın sağladığı kolaylıkları sunmamak anlamına” geleceği bunu isabetli olmayacağı ifade edilmiştir<sup>121</sup>. Bu görüş her ne kadar harp malullüğünün mutlaka bir kaza sonucu değil ancak daha uzun süre maruziyetle gerçekleşen meslek hastalığı nedeniyle de ortaya çıkabileceğini açıklamaya yönelik olsa da kanımızca aynı yorumu genel olarak vazife malullüğü için yapmak da mümkündür.

### **B. Vazife Malullüğü Halinde Sağlanan Yardımlar**

Vazife malûlü sayılan sigortalıya malullük sigortası kapsamında parasal yardımlar yapılacaktır. Ancak bunun için öncelikle, sigortalının vazife malûlü sayılmasına neden olan olayın Kurum’a süresi içinde bildirilmesi gerekmektedir. Bildirim yükümlülüğü 5510 sayılı Kanun’un 47. maddesinin üçüncü fıkrasında açıklanmıştır. Buna göre, öncelikle, vazife malullüğünün 4/c’liler için öngörülmuş bir durum olmasının doğal sonucu, bildirim yükümlülüğü bulunan işveren “kamu idaresi”dir. Kamu idaresi 4/c’li çalışanın *vazife malullüğüne sebep olan olayı* hem kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatı gereği yetkili mercie derhal hem de Kurum’a en geç on beş iş günü içinde; olayın meydana geldiği tarihten, (hastalıkları sebebiyle vazife malullüğü hükümleri uygulanacaklar için) hastalıklarının tedavisinin imkânsız olduğuna dair düzenlenen kesin raporun onay tarihinden, esirlik ve gaiplik hallerinde ise, bu hallerin sona erdiği tarihten itibaren bildirimde bulunmakla yükümlüdür.

Vazife malûlü olduğu Kurumca tespit edilen 4/c’lilere malullükleri nedeniyle görevleriyle ilişkilerinin kesilmesini takip eden ay başından itibaren *vazife malullüğü aylığı* veya sigortalının bu nedenle ölümü halinde

<sup>120</sup> SÖZER, Sosyal Sigortalar, s. 329.

<sup>121</sup> AKIN, Malullük, s. 900.

YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)

hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır<sup>122</sup>. Vazife malullüğü aylığına hak kazanmada değil ama aylığın hesabında sigortalının prim ödeme gün sayısı da önem taşımaktadır; çünkü 47. maddenin yedinci fıkrasına göre 10 800 güne kadar prim ödeme gün sayısı bulunan sigortalılarla bunun üzerinde prim ödeme gün sayısı bulunanların vazife malullüğü aylığı bu süreler üzerinden ayrı ayrı hesaplanacaktır. Yine, aylığın hesaplanmasında malullük derecesine göre zam yapılacaktır.

### C. Vazife Malullüğü ve COVID-19

COVID-19 pandemisi sadece işçiler ve bağımsız çalışanlar için değil kamu çalışanları için de önemli bir tehlike teşkil etmektedir. Dolayısıyla, konunun, 4/c'liler bakımından da bir mesleki risk arz etmesi hali dikkate alınmalıdır.

Kamu görevlilerinde vazife malullüğüne yol açmayan bir hastalık halinde ne gibi haklara sahip olacakları sosyal sigortalar mevzuatında değil 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 105. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddede “Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde on sekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise on iki aya kadar izin verilir. Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır. [...] *Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır*” hükmü yer almaktadır. Şu halde, COVID-19'a yakalanan bir kamu görevlisine, bu hastalığı ve izin ihtiyacını sağlık raporuyla belgelenmek kaydıyla, on iki aya kadar ve maaşında eksilme olmaksızın hastalık izni verilecektir. On sekiz aylık sürenin uygulanması bakımından henüz COVID-19'a ilişkin bu kadar uzun süreli izin gerektirecek tedavi ihtiyacı olup olmayacağı *henüz* bilinmediğinden *şimdilik* bu hastalığın azami on iki ay istirahat gerektirebileceği varsayılabilir. İleride, COVID-19'un da maddede sayılan kanser, verem, akıl hastalığı gibi uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren bir hastalık olduğunun kabul edilmesi de mümkündür. Hatta kanaatimizce, COVID-19'un alıntılanan son cümledeki “*görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya uğrama*” halinde gerçekleşmesi özellikle de *kamu sağlık*

<sup>122</sup> Her ne kadar 47. maddenin beşinci fıkrasında sigortalının ölümü halinde bağlanacak aylığa da vazife malullüğü aylığı adıyla yer verilmişse de ASLANKÖYLÜ'nün de haklı olarak belirttiği üzere (s. 1604-1605) bu ifade sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması şeklinde anlaşılmalıdır.

*çalışanları için*, COVID-19'a görevleri nedeniyle yakalanmadıkları kesin biçimde ortaya konmadığı takdirde, uygulanması gereken bir hükümdür.

Görüldüğü üzere, 4/c'lilerin görevleriyle ilgisi olsun olmasın herhangi bir hastalık nedeniyle bir süre -hatta uzunca bir süre- sağlık raporu almış olmaları kaydıyla, çalışmadıkları hallerde, 657 sayılı Kanun gereği *sadece aylıklarında değil, özlük haklarında* da bir kayıp söz konusu olmayacağından, iş kazası ve meslek hastalığı veya hastalık sigortası kapsamında ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma ihtiyaçları zaten bulunmamaktadır. Dolayısıyla, geçici iş göremezlik ödeneği bakımından, 4/c'lilerin kısa vadeli sigorta kolları -konumuz özelinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası- kapsamında yer almamaları bu sigortalılar için uygulamada olumsuz bir sonuca yol açmamaktadır. Buna göre, 4/c'lilerin yaptıkları işle ilgili olsun olmasın, COVID-19'a yakalanmaları halinde ve sağlık raporu aldıkları takdirde, raporlu oldukları, bu nedenle *geçici olarak iş göremedikleri süre boyunca* bir gelir kayıpları olmamaktadır.

COVID-19 pandemisi boyunca çalışan 4/c'liler için COVID-19'a yakalanmalarının vazife malûlü sayılmalarına yol açması için hem hastalığa yakalanma şekilleri bakımından 47. maddedeki koşulları taşımaları hem de bunun sonucunda çalışma gücünün en az %60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybetmeleri gerekmektedir. Tıpkı 4'a ve 4/b'liler için iş kazasında olduğu gibi burada da 4/c'liler için sorun teşkil edebilecek olan husus, bulaşmanın vazife malûlü sayılmaya sebebiyet veren hallerden birinde gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitidir. "İş kazası ve COVID-19" başlığı altında yaptığımız açıklamalar burada da geçerli olduğundan tekrardan kaçınıyoruz. Yalnız, sağlık çalışanlarının önemli bir bölümünün Sağlık Bakanlığı'na veya devlet üniversitelerine bağlı hastanelerde çalışan 4/c'li sigortalılar olduğu dikkate alındığında, bu kişiler için COVID-19 kaynaklı malullük durumu ortaya çıktığı takdirde veya COVID-19'a bağlı ölümleri halinde, 47. maddede sayılan koşulların, özellikle de "vazifelerini yaptıkları sırada" meydana geldiği koşulunun sağlandığı *kural olarak* kabul edilmelidir. Bunun aksi, ancak hastalığın inkübasyon süresi ile hastalığın ortaya çıkma zamanı, sigortalının bu dönemde izinde olup olmadığı, sigortalının görev yaptığı birimde COVID-19'lu hiç vaka veya başka çalışan bulunup bulunmadığı gibi hususlar birlikte değerlendirilerek, virüsün sigortalının vazifesini yaptığı sırada (veya 47. maddenin ilk fıkrasında sayılan diğer hallerin varlığı altında) virüse maruz kalması sebebiyle değil başka bir ortamda/sebeple COVID-19'a yakalandığının kesin veya kesine yakın bir biçimde ortaya

konmasıyla kabul edilebilmelidir. Burada, sağlık çalışanları arasında da kanaatimizce *pandemi hastanesinde veya COVID-19 servisinde çalışıp çalışmama* gibi bir ayırım gözetilmemelidir çünkü salgının yayılımının hızı ve genişliği dikkate alındığında böyle bir ayırım yapılması mümkün değildir.

## SONUÇ

COVID-19 pandemisinin sadece sosyal yaşamda veya aile yaşamı dahilinde değil tüm çalışanlar -işçiler, bağımsız çalışanlar, memurlar- için çalışma yaşamlarında da bir tehlike teşkil ettiği kabul edilmektedir. Ancak bu tehlikenin, sosyal riskler bağlamında bir mesleki risk mi fizyolojik risk mi sayılacağı, çalışanların COVID-19'a yakalanarak belli bir süre çalışmamaları, dolayısıyla iş göremezlik sonucu gelir kaybına uğramaları ve hatta, bu hastalığa bağlı ölümleri halinde hak sahiplerinin durumu açısından belirleyici olacaktır.

Bireysel iş hukukundaki iş kazası kavramından daha geniş kapsamlı bir kavram olan sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hallerde gerçekleşen ve sigortalıyı zarara uğratan her olayı kapsamaktadır. Dolayısıyla, 13. maddede sayılan biçimde gerçekleşen bir bulaşıcı hastalığa uğrama olayının da iş kazası sayılması gerekecektir. Nitekim, Yargıtay'ın 2019 senesinde vermiş olduğu, sigortalının, iş için görevli gittiği yerde kapıldığı H1N1 virüsü nedeniyle ölümünü iş kazası olarak kabul ettiği kararı, COVID-19 bakımından da yol gösterici niteliktedir. COVID-19'a, 13. maddede tanımlanan şartlara yakalanan 4/a ve 4/b'li çalışanlar için iş kazası sayılması gerektiği, kanaatimizce açıktır. Ancak burada, hastalığın damlacık enfeksiyonuyla bulaşan ve belirti göstermeyen kişilerce de bulaştırılabilen bir virüsten kaynaklanması yayılımını kolaylaştırmakta, dolayısıyla sigortalının COVID-19'a yakalandığı tespit edildiğinde, bulaşma olayının 13. maddede sayılan hallerden birinde gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi kolay olmayacaktır. Dolayısıyla, virüsün bulaşma şeklinin titizlikle incelenmesi gerekecektir.

İş kazasıyla aynı sigorta kolu kapsamında düzenlenen ve ortaya çıkış şekli ile tanınması bakımından iş kazasından önemli biçimde ayrılan, ancak sonuçları ve bunlardan yararlanma koşulları iş kazasıyla aynı şekilde düzenlenmiş bulunan bir diğer mesleki risk; meslek hastalıklarıdır. Her ne kadar COVID-19'un niteliği itibariyle sigortalılarda bir iş kazası sonucunda ortaya çıkması kuvvetli bir olasılıksa da, hastalık riskine başka çalışanlardan daha fazla ve sürekli maruz kalan bazı meslek grupları, özellikle de sağlık çalışanları için durumun bir meslek hastalığı olarak kabul edilip

edilemeyeceği de tartışmalıdır. Kural olarak, anlık bir olayla meydana gelen bulaşıcı hastalıkların meslek hastalığı olabilmesi istisnaiyse de açıkça meslek hastalıkları listesinde yer verildiği takdirde imkânsız değildir. Ancak kanaatimizce, halihazırda iş kazası özellikleri taşıyabilecek bir durumun daha komplike bir tespit sürecine bağlı meslek hastalığı olarak kabulünü tercih etmek yerinde olmayacaktır.

Son olarak, kamu çalışanları için mevzuatımızda “iş kazası ve meslek hastalığı” hali düzenlenmemişse de hem Devlet Memurları Kanunu’nun 105. maddesindeki düzenleme hem de 5510 sayılı Kanun’un vazife malullüğü düzenlemesi, kamu görevlilerine mesleki risklere karşı koruma sağlamayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla, COVID-19’a bu düzenlemelerde öngörülen koşullarda yakalanan kamu görevlileri bakımından da anılan hükümler uygulanacaktır.

## KAYNAKÇA

- AKDENİZ, Ayşe Ledün: Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, İstanbul, 2015.
- AKIN, Levent: “COVID-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren, C. 34, S. 2, 2020, s. 16-71.
- AKIN, Levent: “5754 Sayılı Yasa Sonrasında Yeni Malullük Sigortası”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, C. II, İstanbul, 2010, s. 879-923. (Malullük)
- AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001. (Maddi Tazminat)
- ALPER, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, Bursa, 2019.
- ANDAÇ, Faruk: Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar, İstanbul, 2018.
- ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2015.
- ARSLAN DURMUŞ, Seda: “COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 78, S. 2, 2020, s. 363-393, DOI: 10.26650/mecmua.2020.78.2.0004, E.T.: 22.10.2020.
- ASLANKÖYLÜ, Resul: En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi SSK ve Bağ-Kur Kanunu ile Karşılaştırmalı, Cilt I, 3. Baskı, Ankara, 2017.
- AYDIN, Ufuk: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının

- Değerlendirilmesi 2015, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, 2017, s. 557-868.
- BALCI, Mesut/SONER, Birol/AYDOĞAN, Bahri/YENER, Ahmet: İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Ankara, 2020.
- BAŞTERZİ, Süleyman: “Sosyal Sigorta Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Kamu-İş, Ankara, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2003, s. 288-379.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Kamu-İş, Ankara, 2007, s. 57-104, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sosguvsem.pdf>, E.T.: 05.09.2020. (Kısa Vadeli)
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, 2009, s. 297-350.
- CHAUCHARD, Jean-Pierre/KERBOURC’H, Jean-Yves/WILLMANN, Christophe: Droit de la Sécurité Sociale, 8<sup>e</sup> édition, Paris, 2018.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM): Meslek Hastalıkları, Ankara, 2013.
- ÇENBERCİ, Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1985.
- DU, Yinhzhen/TU, Lei/ZHU, Pingjun/MU, Mi/WANG, Runsheng/YANG, Pengcheng/WANG, Xi/HU, Chao/PING, Rongyu/HU, Peng/LI, Tianzhi/CAO, Feng/CHANG, Christopher/HU, Qinyong/JIN, Yang/XU, Guogang: “Clinical Features of 85 Fatal Cases of COVID-19 from Wuhan A retrospective Observational Study”, American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine, V. 201, No. 11, 2020, s. 1372-1379, DOI: 10.1164/rccm.202003-0543OC, E.T.: 29.09.2020.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Ankara, 1974. (İş Kazası)
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara, 2019.
- European European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC): Infection prevention and control for COVID-19 in healthcare settings, Fourth update, 3 July 2020, Stockholm, 2020.
- GRANDGUILLOT, Dominique: L’essentiel du Droit de la Sécurité Sociale, 19<sup>e</sup> édition, Paris, 2020.
- GÜLVER, Ender: Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.

- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, 2020.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGİP): Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, 2015, [http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2015/11/isgip\\_saglik\\_tani\\_rehberi1.pdf](http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2015/11/isgip_saglik_tani_rehberi1.pdf), E.T.: 15.09.2020
- İŞÇİ, Bülent Ferat: Meslek Hastalığının Tanım ve Tespiti, İstanbul, 2017.
- İZVEREN, Adil: Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, Ankara, 1970.
- KORKUSUZ, Ammar Yasir: “Çalışma Hayatında COVID-19 Pandemisine Maruz Kalanların Sosyal Güvenlik Açısından Değerlendirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 22, S. 2, 2020, s. 673-693.
- KORKUSUZ, M. Refik/UĞUR, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, Son Mevzuata Göre Geliştirilerek Güncellenmiş 6. Baskı, Bursa, 2018.
- KURT, Resul: 250 Soruda Koronavirüs (COVID-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2020.
- MUTLAY, Faruk Barış: “5510 Sayılı Kanunda Bağımsız Çalışanlar Bakımından Öngörülen İş Kazası Halleri Yenilik Midir?”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan III (Editör: Süleyman Başterzi), İstanbul, 2011, s. 2435-2467.
- NARTER, Sami/ŞİMŞEK, Cebrail: “Sağlık Çalışanları İçin COVID-19 Hastalığı İş Kazası veya Meslek Hastalığı Mıdır?”, Karatahta, S. 16, 2020, s. 139-170.
- ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2014.
- ÖZVERİ, Murat: “Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları”, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, İzmir, 2020, s. 25-38.
- SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, İstanbul, 2019. (Sosyal Sigortalar)
- SÖZER, Ali Nazım: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2. Baskı, İstanbul, 2017, s. 437-583.
- SÜMER, Halûk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, 2019.
- SÜMER, Halûk Hadi: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2020. (Sosyal Güvenlik)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 17. Baskı, İstanbul, 2019.
- YÜHFD Cilt: XVIII Sayı:1 (2021)*



- ŞAHİN EMİR, Asiye: “İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalığın 5510 Sayılı Kanun Anlamında İş Kazası Olup Olmadığının Değerlendirilmesi - Domuz Gripi (H1N1) ve Koronavirüs (COVID-19) Özelinde Bir Değerlendirme-“, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 17, S. 66, 2020, s. 547-592.
- ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 13. Baskı, İstanbul, 2020.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü: COVID-19 (SARS-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı, Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması, Ankara, 2020, [https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39060/0/covid19\\_rehberigenelbilgilerepidemiyolojivetanipdf.pdf](https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39060/0/covid19_rehberigenelbilgilerepidemiyolojivetanipdf.pdf), E.T.: 05.09.2020.
- TUNCAY, Can/EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul, 2019.
- Türk Dil Kurumu: Türkçe Sözlük, 11. Baskı, Ankara, 2011
- ULUSAN, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990.
- ÜÇİŞİK, H. Fehim: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2015.
- WALSH, Kieran A./JORDAN, Karen/CLYNE, Barbara/ROHDE, Daniela/DRUMMOND, Linda/BRYNE, Paula/AHERN, Susan/CARTY, Paul G./O’BRIEN, Kirsty/O’MURCHU, Eamon/O’NEILL, Michelle/SMITH, Susan M./RYAN, Mairin/HARRINGTON, Patricia: “SARS-CoV-2 Detention, Viral Load And Infectivity Over The Course Of An Infection”, Journal of Infection, 81, 2020, s. 357-371, <http://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.06.067>, E.T.: 29.09.2020.
- World Health Organization (“WHO”), “Transmission of SARS-CoV-2: implications for infection prevention precautions”, Scientific Brief, 9 July 2020, file:///Users/naz/Downloads/WHO-2019-nCoV-Sci\_Brief-Transmission\_modes-2020.3-eng-1.pdf, E.T.: 10.09.2020.
- YENER, Mehmet Zahid: “COVID-19 Salgının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Bildiri Tam Metin Kitabı (29-30 Mayıs 2020) (Editörler: ÇALIŞKAN, Yusuf/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz/EROL, Ömer Faruk/DÜLGER, Ahmet/AHTER YAKACAK, Gülnihal/KAFALI, Ömer Faruk), İstanbul, 2020, s. 243-267.

YÜREKLİ, Sabahattin: “Çalışma Hayatında Koronavirüs (COVID-19) Salgının Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 19, S. 38 (Covid-19 Hukuk Özel Sayısı), 2020, s. 34-61.

[calismatoplum.org](http://calismatoplum.org)

[www.comcare.gov.au](http://www.comcare.gov.au)

[covid19.saglik.gov.tr](http://covid19.saglik.gov.tr)

[fedris.be](http://fedris.be)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)

[legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)

[www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)

[resmigazete.gov.tr](http://resmigazete.gov.tr)

[www.who.int](http://www.who.int)