

MESLEK HASTALIKLARI İLE İLGİLİ YARGISAL SÜREÇ HAKKINDA

-HUKUK BÜLTENİ-

BÜLTEN NO: 19-07-23

I. GİRİŞ

Anayasada tanımlanan Sosyal Devlet ilkesinin bir görünümü olarak emek yoğun çalışan işçi sınıfı açısından sosyal güvenlik sistemi ve 5510 sayılı kanun ile güvence sağlanmaktadır. Bu güvencenin kapsamına malullük yaşlılık ve ölüm gibi uzun vadeli sigorta türleri girmektedir. Bunun yanında, sosyal sigorta türleri içerisinde kısa vadeli sigorta türleri içine yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası daha çok iş kazaları açısından gündeme gelmekle birlikte 5510 sayılı kanun md 14'te düzenlenen meslek hastalığı açısından da sigortalı çalışanların korunması amaçlanmaktadır.

Meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızaları kapsamaktadır. Kanun da *“sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri”* meslek hastalığı olarak tanımlamıştır.

Yukarıda yapılan anlaşılabileceği üzere, meslek hastalığından bahsedilebilmesi için; sigortalı işçinin bedensel veya ruhsal (psikolojik) olarak özürlü duruma düşmesi, söz konusu özürlülük durumunun çalışılan işin sonucu olarak ortaya çıkması (uygun illiyet bağı) gerekir. Hastalığın yapılan işin sonucu olduğunun tespit edilmesi için Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü (“SSİT”) (Resmî Gazete Tarihi: 22.06.1972 Sayısı: 14223) hükümleri dikkate alınmaktadır. Yargıtay’a göre, sigortalıdaki hastalık ile çalışılan işyeri ve oradaki çalışma koşulları arasındaki uygun neden-sonuç bağının varlığı SSİT ve buna ek liste çevresinde ve gereğinde ehil bilirkişiden mütalâa alınmak suretiyle belirlenmelidir.

II. MESLEK HASTALIĞININ ve MESLEKTE KAZANMA GÜCÜ KAYBININ SAPTANMASI

Meslek hastalığının saptanması açısından ise Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği (“Güç Kaybı Yönetmeliği”) (Resmî Gazete Tarihi: 11.10.2008 Sayısı: 27021) hükümleri dikkate alınacaktır. Bu yönetmeliğin 23/1-e maddesine göre; *“Ancak birden fazla sistemi ilgilendiren sekel bulgu varsa, bu maddenin (a), (b), (c) ve (ç) bentlerinde belirtilen işlemler her bir sekel bulgu için ayrı ayrı uygulanır ve*

Balthazard Formülü kullanılarak birleştirilir.” Bu nedenle çalışma koşulları ile özürlülük durumu arasındaki uygun illiyet bağının tespiti açısından her bir sistemdeki özürlülüğün, meslek hastalığı açısından, meslekle ilgisi bulunmalıdır.

Meslek hastalığının Güç Kaybı Yönetmeliği md 5/2 gereği; sigortalıların meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye (Ankara, İstanbul veya Zonguldak'ta bulunan) Sağlık Bakanlığı Meslek Hastalıkları Hastaneleri ile Kurumca belirlenecek üniversite hastaneleri yetkilidir. Bu nedenle meslek hastalığı için belirtilen yerlerden biri tarafından rapor düzenlenmesi gerekmektedir. Mevzuat gereği meslekte kazanma gücünün tespitini alınacak sağlık raporunda belirtilmemektedir. 5510 sayılı Kanun md 19 hükmüne göre meslekte kazanma gücü **Kurum Sağlık Kurulu**'nce en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilenlere sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Yani raporu düzenleyen sağlık hizmeti sunucusu (meslek hastalıkları hastanesi) sadece işçiye meslek hastalığı teşhisi koymakta, meslekte kazanma gücünün hangi oranda kaybolduğunu, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu tespit etmektedir.

Bu şekilde, işverenin ödediği iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ile bu risklere karşı kendi sorumluluğunu teminat altına aldığı, yani iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının işveren için bir tür sorumluluk sigortası niteliği taşıdığı kabul **edilmemektedir**. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye meslek hastalığı nedeni ile gelir bağlanır ise bunun için işverene rücu edilmektedir. Bu rücu ilişkisinin dayacağı 5510 sayılı Kanun md 21 'dir. İlgili maddeye göre meslek hastalığına neden olan rahatsızlık işverenin kastı veya iş güvenliği mevzuatına aykırı hareket etmesi nedeniyle vuku bulduğu anlaşılırsa işçiye ödenmiş veya ödenecek gelir için işverene rücu edilmektedir. İlgili kanunda kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı da belirtilmektedir. Bu koşulların oluşması halinde Sosyal Güvenlik Kurumu ilgili işveren aleyhine dava (Rücu Davası) açmaktadır. Bu davada kurumca işçiye veya hak sahiplerine yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı ... kurumca işverene ödetilmektedir.

Peşin sermaye değeri ise Peşin Sermaye Değerleri Tebliği'ne göre belirlenmektedir. Peşin Sermaye Değerleri Tebliği'nin 10. maddesi, rücu davalarına esas tutarın nasıl hesaplanacağını da düzenlemiş bulunmaktadır. Anılan bu hükme göre, işveren aleyhine açılacak rücu tazminat davalarına konu olabilecek tutar, sigortalı ve hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerine, Kurum tarafından Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken diğer ödemeler eklenerek hesaplanır. İşveren, bu yöntemle belirlenen meblağın tamamından kusur oranı kadar sorumludur.

III. SÜREÇTE YAŞANAN AKSAKLIKLAR

Yukarıda özetle meslek hastalıkları nedeniyle gelir bağlanması ve bu gelir için işverene rücu edilmesi süreçlerinde ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur. Meslek hastalıklarına ilişkin yapılan teşhislerde ve meslekte kazanma gücünün kaybına ilişkin raporlar ile ilgili olarak uygulamada şu aksaklıklara rastlanılmaktadır;

1. Sigortalı işçi tarafından meslek hastalıkları hastanesine başvuru yapıldığında, yaptığı iş tam olarak belirtilmemektedir. Her ne kadar Güç Kaybı Yönetmeliği md 21/2 ‘de *“Kurum, bu mesleğin tespitiinde sigortalının çalıştığı iş yerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, bu hususu Kurumun kontrol ve denetimle görevli memurları aracılığı ile incelemeye ve buna göre karar vermeye yetkilidir.”* denilmekte ise de uygulamada kontrol ve denetimi yapılmadan doğrudan işçinin beyanına göre mesleğin tespitini yapmaktadır. Zira meslek hastalığı tanımında da belirtildiği üzere; **“yaptığı işin niteliğinden dolayı”** meslekte kazanma gücünün kaybedilmesi söz konusudur. Bu nedenle, bir rahatsızlığın meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi için yapılan işin niteliği evleviyetle incelenmelidir. Ancak uygulamada bu husus yeterince incelenmemekte ve ilgili sağlık kuruluşları tarafından meslek hastalığı teşhisi koyulmaktadır.
2. Yine meslek hastalığı teşhisi koyan sağlık raporunu düzenleyen kuruluş tarafından düzenlenecek raporda **“işin yürütüm şartları”** dikkate alınarak, tanı koyulan sağlık sorununun meslek hastalığı olup olmadığı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda sağlık kuruluşları tarafından işin yerine getirilme şartları dikkate alınmaksızın rapor düzenlenmektedir. Bu eksikliğin giderilmesi adına meslek hastalığı raporu düzenlenmeden önce, Kurum müfettişleri tarafından işin yürütüm şartlarına dair detaylı rapor talep edilmesi ve bu sonuca göre meslek hastalığı raporunun düzenlenmesi, hak kayıplarının önüne geçecektir.
3. Yukarıda da arz edildiği üzere meslekte kazanma gücünün hangi oranda kaybedilmiş olduğu, Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmektedir. Ancak bu tespit yapılırken, işin yürütüm şartları dikkate alınmadığı için hangi rahatsızlığın esasen işin yürütüm şartlarından doğduğu tespit edilememektedir. Meslekte kazanma gücü kaybının tespitinde kullanılan, Balthazard Formülü uyarınca her bir bulgunun meslek ile arasındaki illiyet bağının tespiti açısından, yukarıda belirtilen, yapılan işin niteliğinin ve işin yürütüm şartlarının Kurum Sağlık Kurulu değerlendirilmesinde de dikkate alınması gerekmektedir.
4. Son olarak, meslek hastalığı şüphesi ile yetkilendirilen sağlık hizmetleri sunucusuna başvuran işçi için düzenlenen rapor ve dayanak belgelerin yanında 5510 sayılı Kanun md 14/2-b bendinde; *“Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi”* gerektiği açıkça belirtilmiştir. Ancak uygulamada bu denetim raporunun gerekli inceleme yapılmaksızın alındığına rastlanılmaktadır.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından meslek hastalığı nedeniyle başvuru yapıp meslekte kazanma gücünün kaybına ilişkin Kurum Sağlık Kurulu rapor düzenlemekte ve buna göre işçilere gelir bağlanmaktadır. Bağlanan gelirden sonra işverenden belgeler talep edilmekte ve rapor düzenlenerek, akabinde yukarıda belirtilen rücu davaları açılmaktadır. Açılan bu rücu davalarında ise meslekte kazanma gücünün kaybına ilişkin itirazlar ve meslek hastalığı ile görülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunmadığı çok defa iddia edilmektedir. Bu durum uzun yargılamalara neden olmaktadır. Bu nedenle meslekte kazanma gücüne ilişkin rapor düzenlenmeden önce yapılan işin niteliğine ve işin görüm şartlarına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından rapor düzenlenmesi ve raporun gerek meslek hastalığı raporunda gerekse illiyet bağı araştırmasına esas alınması yerinde olacaktır.

Uygulamada hastaların meslek hastalığı nedeniyle başvuruları ve Kurum Sağlık Kurulu tarafından meslekte kazanma gücüne ilişkin raporun düzenlenmesinden ve geçici veya sürekli gelir bağlanmasından sonra, işverenden bilgi ve belge talep edilerek araştırma yapılmaktadır. 5510 sayılı Kanun md 14/5 bendinde *“Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir.”* denilmektedir. Söz konusu denetimin daha etkin ve sonuca yönelik olabilmesi açısından rücu davası açılmasından hemen önce değil; meslek hastalığı raporu düzenlenmeden önce yapılması ve ilgililerin (işçi ve işveren) itirazına açık olması yargılama sırasında oluşacak zaman kayıplarının da önüne geçebilecektir. Bu şekilde gerçekte meslek hastalığına tutulmadığı anlaşılan işçilere yapılan ödemelerin iadesi gibi bir durumla da karşılaşılmayacaktır.

İşverenler tarafından bilimin tüm gerekleri nazara alınarak iş sağlığı ve güvenliği yönünde tedbirler alınması gerekmektedir. Söz konusu tedbirlerin alınıp alınmadığı, alınmamış ise hangi eksikliğin meslek hastalığına neden olduğunun baştan tespit edilmesi suretiyle işverenin sorumluluğa esas konusu da tespit edilebilir hale gelecektir. Söz konusu raporların ve tespitlerin tarafların denetimine ve itirazına açık olması yargılamanın daha hızlı yapılmasını da sağlayacaktır.

Yukarıda yapılan açıklamalar tahtında detaylı incelemenin yapılmasından sonra meslek hastalığına karar verilmesi işçinin ve işverenin menfaatlerinin korunması yanında, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun ve sosyal güvenlik sisteminin de menfaatlerinin korunmasına hizmet edecektir.

Saygılarımızla

Forensis Hukuk Bürosu

Not: Bültenimizde yer verilen açıklamalar, ilgili mevzuat çerçevesinde konuyu genel hatlarıyla ele alır tarzda hazırlanmıştır. Size özel detaylı bilgi için Büromuzla bağlantıya geçmenizi tavsiye ederiz.