**İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası**

İş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı 5510 sayılı yasa kısa vadeli sigorta kolları kapsamında koruma sağlamıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile birlikte analık ve hastalık risklerine karşı koruma da kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sağlanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu 5510 sayılı yasanın 4/I,a ve 4/I,b bendi uyarınca sigortalı olanlara uygulanmaktadır.

**1) İş Kazası Kavramı**

5510 sayılı yasanın 13.maddesinde iş kazasının tanımını vermekten çok hangi hallerde meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir. Madde metni şu şekildedir;

İş kazası;

          a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b)İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

     c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanunun 4 üncü 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 bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

 İş kazasının tanımı ise şu şekilde yapılabilir; “İş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında iken gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla, aniden ve dıştan gelen bir etkenle sigortalıyı bedenen ya da ruhen zarara uğratan olaydır.”

**2) İş Kazasının Unsurları**

1.Sigortalı olma: Sosyal sigortalar hukuku açısından iş kazasından söz edebilmek için öncelikle zarar verici olaya maruz kalan kişinin 5510 sayılı kanun anlamında sigortalı olması gerekmektedir. SSGSSK 4/VI. fıkrasında “Bu Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmaz.” Hükmü yer aldığı için kamu görevlileri hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmaz. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, 5510 sayılı kanunun 4/I,a ve 4/I,b bendine tabi sigortalılar ile 5.maddede haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının uygulanacağının açıkça belirtildiği kişiler hakkında, örneğin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanlar, çıraklar veya Türkiye İş Kurumu kursiyerleri gibi, uygulanacaktır.

Sigortalı olmak için 5510 sayılı kanun kapsamına giren şekilde çalışmaya başlamak yeterli olduğundan, Kuruma bildirilmemiş olsalar dahi, Kanunun 4/I,a ve 4/I,b bendine göre sigortalı olan kişiler iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilirler.

Bunun yanı sıra sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için belli süre prim ödemiş olmaları da gerekmemektedir.

2.Kazaya uğrama: İş kazasından söz edebilmek için sigortalıyı bedensel ya da ruhsal açıdan zarara uğratacak bir kazanın meydana gelmesi gerekmektedir. İş kazasında sigortalıyı zarara uğratan olay aniden ya da çok kısa bir zaman dilimi içinde şekilde meydana gelmektedir.

3. Meydana gelen kazanın SSGSSK 13.maddede sayılan hallerden birinde gerçekleşmesi: Sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılması ve kendisine iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan gerekli yardımların yapılabilmesi için, kaza 5510 sayılı yasanın 13.maddesinde sayılan durumlardan birinde gerçekleşmelidir. Örneğin işçi işyerinde işini yaparken kullandığı makinenin kendisini yaralaması 5510 sayılı yasanın 13/I,b bendi uyarınca iş kazasıdır. Aynı şekilde işverence sağlanan bir taşıtla işyerine giderken ya da gelirken geçirilen kaza da 5510 sayılı yasanın 13/I,e bendi uyarınca iş kazası sayılmaktadır. İş kazası ile ilgili olarak en önemli husus ise kanunun 13/I,a bendidir. Bu düzenleme “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada” meydana gelen her kazayı iş kazası olarak nitelendirmektedir. Örneğin sigortalı, öğle tatili sırasında işyerinin bahçesinde yürürken düşüp ayağını kırsa, bu durum 13/I,a bendi uyarınca iş kazası sayılacaktır. Daha açık bir ifadeyle, iş kazasından söz edebilmek için sigortalının mutlaka kendisine verilen işi yaptığı sırada, işi dolayısıyla kazaya uğramış olması aranmaz. Kanunda belirtilen beş bentten herhangi birinde gerçekleşen bir kaza, iş kazası sayılmak açısından yeterlidir ve sigortalıya iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gerekli yardımlar sağlanır.

**3) Meslek Hastalığı**

5510 sayılı yasanın 14.maddesinde meslek hastalığı şu şekilde tanımlanmıştır; “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.” Bu tanımdan da yola çıkarak meslek hastalığının unsurları şu şekilde sıralanabilir;

1. Sigortalı olma:Meslek hastalığı açısından da yukarıda iş kazası ile ilgili olarak açıkladığımız esaslar geçerlidir. Yani meslek hastalığı nedeniyle Kurumdan yardım talep edecek kişinin öncelikle SSGSSK uyarınca sigortalı olması gerekmektedir. Kısa vadeli sigorta kolları Kanunun 4/I,c bendine tabi sigortalılar için uygulanmayacağından burada da 4/I,a ve 4/I,b bentlerine tabi sigortalılardan olmak ya da Kanunun 5.maddesinde haklarında kısa vadeli sigorta kollarının uygulanacağı açıkça belirtilmiş olan sigortalılardan olmak gerekmektedir. Örneğin işyerinde bulunan çıraklar, stajyerler ya da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmaktadır.

2. Hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu ortaya çıkmış olması: İş kazasından farklı olarak meslek hastalığı mutlaka sigortalının yaptığı iş yüzünden ortaya çıkmaktadır. Meslek hastalığı, belirli bir işin (mesleğin) yapılması sonucunda o işin (mesleğin) niteliğinden ve yürütüm şartlarından doğan bir sakatlık ya da hastalıktır.

Kanunun 14/I.maddesinde de bu duruma işaret edilmektedir. Kanunda yer alan tanıma göre meslek hastalığı sigortalının “yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple” veya “işin yürütüm şartlarından dolayı” uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.

İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki farkı ortaya koymak açısından şu örnek faydalı olacaktır. Bir kömür ocağında çalışan işçide içerideki tozlar nedeniyle akciğer ya da solunum rahatsızlıkları ortaya çıkarsa bu meslek hastalığıdır. Çünkü sigortalının yakalandığı hastalık, işin yürütüm şartlarından kaynaklanmaktadır. Kömür ocaklarında tozlu ortamda çalışma sonucunda solunum yolları rahatsızlıkları ortaya çıkabilmektedir.

Ancak aynı kömür ocağında çalışan bir işçinin başına düşen bir cisimle yaralanması ya da grizu patlaması sonucunda hayatını kaybetmesi durumları iş kazasıdır. Burada zarar verici olay aniden gerçekleşmekte, işin yürütüm şartları ya da işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebepten kaynaklanmamaktadır.

3. Belirli bir zaman dilimi içinde meydana gelmesi: Meslek hastalıkları, yürütülen işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple ya da işin yürütüm şartları dolayısıyla ortaya çıkarlar. Daha açık bir ifadeyle meslek hastalığı işin yapımı sırasındaki birtakım şartların sigortalıyı yavaş yavaş etkilemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sigortalının zarar verici etkene maruz kaldığı an meslek hastalığı ortaya çıkmaz. Meslek hastalığından söz edebilmek için zarara sebep olan ortamın ya da maddenin sigortalıyı, zararı ortaya çıkaracak süre boyunca etkilemesi gerekmektedir. İş kazası ile meslek hastalığını birbirinden ayıran en önemli husus zarar verici olayın belli bir zaman dilimi içinde meydana gelip gelmediğinin tespit edilmesidir. Tek bir seferde ani olarak gerçekleşen zarar SSGSSK 13/I.fıkrada sayılan durumlardan birinde gerçekleşmişse, sigortalının yaptığı işle ilgili olsun ya da olmasın, iş kazası sayılmaktadır. Zaman içinde tekrarlanarak sigortalıyı zarara uğratan olay işin yürütümünden ya da yapılan işin niteliğinden kaynaklanıyorsa, kanunda aranan diğer niteliklere de sahipse meslek hastalığıdır.

4. Hastalığın Yönetmelikte yer alması ve belirtilen süre içinde ortaya çıkması: 5510 sayılı yasanın 14/son fıkrası uyarınca hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Bu konuda “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğe ekli olan 2 numaralı liste (Meslek Hastalıkları Listesi) meslek hastalıklarını ve bu hastalıkların zarar verici etkene maruz kaldıktan ne kadar süre sonra ortaya çıkacağını belirlemiştir.

Sigortalının uğradığı zararın meslek hastalığı olup olmadığının tespitinde dünyada iki yöntem kullanılmaktadır. Bunlar liste usulü ile kanıt usulüdür. Liste usulünde, sigortalının uğradığı zarar listede yer alıyorsa ve bu hastalık zararlı etkene maruz kalındıktan sonra listede belirtilen süre içinde ortaya çıkmışsa bu durum meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir.

Kanıtlama usulünde ise, sigortalı maruz kaldığı hastalığın yapılan işle ilgili olduğunu, söz konusu hastalığın yaptığı iş nedeniyle ortaya çıktığını kanıtlamak zorundadır. Bu sistem sigortalı açısından, hastalığın yapılan işten kaynaklandığını ispat yükü getirdiği için zorluklar içermektedir.

Liste usulünde de listede yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılmaması riski bulunmaktadır. Ülkemizde her iki sistemin iyi yönlerini barındıran karma sistem uygulanmaktadır. Buna göre sigortalı yakalandığı hastalık meslek hastalıkları listesinde yer alıyorsa, bu hastalığın yaptığı işten kaynaklandığını ispatla yükümlü olmadan meslek hastalığı durumunda Kurumca sağlanan yardımlardan faydalanabilecektir. Ancak sigortalının yakalandığı hastalık listede yer almıyorsa, bu takdirde sigortalı durumunu uygun tıbbi raporlarla ispat edebilecektir. Bunu yerine getirmesi durumunda da sigortalıya meslek hastalığı sigorta kolu yardımları yapılacaktır.

Sigortalının yakalandığı hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine ekli olan 2 numaralı listede yer alması yeterli değildir. Bunun yanı sıra söz konusu hastalığın zarar verici etkene maruz kalmadan itibaren belli bir süre içinde ortaya çıkmış olmasıdır. Bu süreler her hastalık ve zarar verici madde için farklıdır. Bunlar da Meslek Hastalıkları Cetvelinde yer almaktadır.

Meslek hastalığı, sigortalı işten ayrıldıktan sonra da ortaya çıkmış olabilir. Ancak bu durumda da Meslek Hastalıkları Listesinde yer alan süre önem taşımaktadır. 5510 sayılı Kanun 14/III. fıkrasında bu durumu hükme bağlamıştır. Buna göre “Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler.”

Bu süreye yükümlülük süresi denmektedir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin 4/n bendi uyarınca yükümlülük süresi, sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreyi ifade etmektedir.

5510 sayılı Kanun 14/III.fıkrası ile sigortalıların lehine bir düzenleme getirmektedir. Buna göre “Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.” Bu düzenleme de ülkemizde meslek hastalıkları konusunda karma bir sistemin benimsendiğini somut olarak göstermektedir.

5. Hastalığın Kurum sağlık kurulu raporu ile saptanması: Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanununun 14/II.fıkrası uyarınca “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.”

Meslek hastalıkları listesinde yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması konusunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından verilen karar sigortalı tarafından uygun görülmezse, bu karara karşı dava açma hakkı da bulunmaktadır.

6. Sigortalının bedenen veya ruhen bir zarara uğraması: Meslek hastalığı olarak değerlendiren hastalık sonucunda sigortalıda bedenen veya ruhen bir zarar ortaya çıkmış olmalıdır. Bu zararın geçici veya kalıcı olması fark etmez. Önemli olan meslek hastalığı sayılma konusunda gerekli diğer koşulları da sağlayan ve Kurum tarafından yardım yapılmasını gerektirecek bir hastalık olmasıdır.