


Sağlık Çalışanlarının “COVID-19” Karşısında Hukukten Korunması

The Legal Protection for Health Care Workers Against “COVID-19”

 Alptekin Burak BOYDAK^a

^aİstanbul Üniversitesi Rektörlüğü, Hukuk Müşavirliği, İstanbul, TÜRKİYE

ÖZET Sağlık çalışanlarının hakları konusu, tıp hukukunun önem atfettiği inceleme alanlarından birini oluşturmaktadır. Görevlerini icra ederken birçok riskle karşı karşıya kalan hekimlerin ve diğer sağlık çalışanlarının bu risklere karşı ne gibi haklara sahip olduğu ve hukuk düzeni tarafından nasıl bir koruma altına alındığı konusu özellikle salgın hastalıklar karşısında daha da önem arz etmektedir. Bu çalışmada, Dünya Sağlık Örgütü'nün pandemi olarak ilan ettiği koronavirüs hastalığı-2019 [coronavirus disease-2019 (COVID-19)] ile mücadelede ön safta yer alan sağlık çalışanlarımızın bu hastalığın önlenmesi noktasında görevlerini icra ederken uğradıkları zararın en aza indirilmesi ve bir zarar ile karşılaşmaları hâlinde nasıl bir hukuki koruma altında olabilecekleri hususu tıp hukuku ile iş sağlığı güvenliği ve sosyal güvenlik hakkı özelinde irdelenmiştir. Bu irdelemede konu ile ilgili mevzuat hükümleri incelenmiş, bunların somut olayda hekimlerimizi yeterince koruyup korumadığı da değerlendirilerek görüş ve önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca salgın hastalık ile mücadele eden sağlık çalışanlarımızın ciddi bir sosyal risk ile karşı karşıya olması nedeni ile hukuki koruma mekanizmalarından yararlandırılmaları gerekmektedir. Bu mekanizmalardan biri olan, meslek hastalığına karşı yardım sağlayan hükümlerden sağlık çalışanlarının hangi şartlarda faydalanabileceği de bu çalışmada incelenmiştir. Doğal olarak bu noktada bir kanaate varılabilmesi için COVID-19'un sağlık çalışanları açısından bir meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği de bu çalışmada hukuki bir incelemeye tabi tutulmuştur.

ABSTRACT The subject of health care workers' rights constitutes one of the areas of examination in which medical law attaches importance. The issue that our doctors and other healthcare workers, who face many risks while performing their duties, has the right to these risks and how they are protected by the legal order, is especially important in the face of epidemic diseases. The medical law and occupational health and safety issues regarding how our health care workers, who are at the forefront of the fight against coronavirus disease-2019 (COVID-19), declared as a pandemic by the World Health Organization, can be under legal protection if they minimize their losses while performing their duties in the prevention of this disease and in this study, the right to social security was examined. In addition, since our health care workers struggling with epidemic diseases face a serious social risk, they should benefit from legal protection mechanisms against social risks. In this article, the conditions under which the healthcare workers can benefit from one of these mechanisms, which provide help against occupational disease. Naturally, in order to reach a conclusion at this point, whether COVID-19 disease can be evaluated as an occupational disease for healthcare workers is also subject to a legal examination in this research.

Anahtar Kelimeler: Salgın hastalıklar; sağlık çalışanlarının hakları

Keywords: Epidemic diseases; right of health care workers

Sosyal güvenlik hakkı Anayasamızda devletin aktif bir davranışını gerekli kılan temel bir insan hakkı olarak yer almaktadır. İnsanlığın son zamanlarda karşı karşıya kaldığı salgın hastalıklar nedeni ile devletin sosyal güvenlik hukuku vasıtasıyla aktif bir koruma sağlaması isteği de çalışanların temel bek-

lentisini oluşturmaktadır. Nitekim kişinin yaşamını idame ettirmesi için bir taraftan çalışması gerekirken bir taraftan da sağlık hakkı bağlamında bu işini sağlıklı bir ortamda icra etmek istemektedir. Bu anlamda da sağlık hakkı ile sosyal güvenlik hakkı iç içe geçmiş bir bütünü oluşturmaktadır.¹

Correspondence: Alptekin Burak BOYDAK

İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü, Hukuk Müşavirliği, İstanbul, TÜRKİYE/TURKEY

E-mail: alptekin_burakb@hotmail.com



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics, Law and History.

Received: 05 May 2020

Accepted: 15 May 2020

Available online: 16 May 2020

2146-8982 / Copyright © 2020 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Dünyamız son yüzyıldan bu yana yaşadığı en önemli salgın hastalıkla karşı karşıya kalmış olup, yaşadığı bu sosyal risk karşısında en önemli insan kaynağını ise sağlık çalışanlarının oluşturduğu bilinmektedir. Sağlık çalışanlarının gösterdiği bu önem, onların, icra ettikleri vazifede tıbbi, psikolojik olduğu kadar hukuki açıdan korunmasını da gerekli kılmaktadır.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Sağlık çalışanlarının hukuken korunması denilince bu minvalde ilk akla gelmesi gereken, sağlık çalışanlarının görevlerini sağlık ve güvenlik anlamında huzurla icra etmelerinin ve tüm bu önlemlere karşılık salgın hastalığa yakalanmaları hâlinde maddi kayıplarını giderici sosyal sigortalardan faydalanmalarının önünü açmaktır. Bu itibarla makalemizde, sağlık çalışanlarının görevlerini icra ederken tıp hukuku ile iş sağlığı ve güvenliği hukuku anlamında korunması ile koronavirüs hastalığı-2019 [coronavirus disease-2019 (COVID-19)]'a yakalanmaları hâlinde bu hastalığın iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmesi suretiyle sağlık çalışanlarının sosyal sigortalardan faydalanıp faydalanamayacakları hukuki açıdan tetkik edilecektir. Bu tetkik yapılırken, konuyla ilgili mevzuatın ve diğer ülkelerdeki uygulamaların incelenmesi neticesinde görüş ve önerilerde bulunulacaktır.

BULGULAR

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN KORUNMA

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün pandemi olarak nitelendiği ve bulaş hızı, klinik tablosu, mortalite oranları nedeni ile ciddi izolasyon gerektiren bir hastalığa karşı mücadele eden sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde hukuki olarak korunması, kamu idareleri ve özel sektör işverenlerince öncelikli olarak yerine getirilmesi gereken bir görev olarak karşımıza çıkmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini temin etme bağlamında, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbir alınması ile çalışanların mesleki bir riske maruz kalmaması için gerekli araç ve gereçlerin tedariki, ayrıca iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği

tedbirlerine uyulması noktasında denetim, işin yerine getirilmesinde çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu ile yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için önlem alma görevi işverene verilmiş ve çalışanlarının işlerini sağlıklı bir ortamda icra edebilmesi için genel yükümlülükleri belirtilmiştir.

6331 sayılı Kanun'un 5. maddesinde de; işverene, risklerden kaçınmak için iş organizasyonunun yapısı da gözetilerek, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamının mesleki bir riske maruz kalmadaki etkisini izleyici ve önleyici genel bir politika yürütme yükümlülüğü yüklenmiştir. Görüldüğü üzere yapılan işin sağlıklı ve güvenle icrası için işin yapıldığı yerin güvenli bir hâle getirilmesi öncelikli olandır. Bu açıdan, iş sağlığı ve güvenliği kavramının iş yeri sağlığı ve güvenliği tanımını kapsadığı kuşkusuzdur.² Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, çalışanların hastalığa yakalanmalarını önlemek amacıyla koruyucu tıp yanı da olan bir nevi hukuk aracıdır.

Bu çerçevede gerek kamu gerekse özel sektörde sağlık hizmeti sunan işverenler, sağlık çalışanlarını, salgın hastalığın tıbbi yapısı ve bulaş şekli ile ilgili yeni bilgiler ışığında düzenli olarak hizmet içi eğitime tabi tutmalı; iş sağlığı ve güvenliği kurulu toplanarak risk değerlendirmesi yapmalı, bu anlamda sağlık çalışanlarının koruyucu ekipmanlarının tedarikini sağlamalı ve bu ekipmanların yeterlilik durumu ile ilgili gerekli denetimi yapmalıdır. Ayrıca işverenin, salgın hastalıkla mücadele eden sağlık ekibinde bulunan kronik hastalık gibi sebeplerle bu virüsün etkileme düzeyi daha yüksek olacak personele sağlık ve güvenlik yönünden uygun bir iş verilmesi, mümkünse çalıştırılmamasının sağlanması ile Sağlık Bakanlığı ve diğer kamu otoritelerinin salgın hastalığa karşı öngördüğü tedbirlerin kendi iş yerlerinde de mümkün olduğunca uygulanması noktasında gerekli denetimleri yapması gerekmektedir. Yine, riskin azaltılması amacıyla sağlık personeline yapılacak tarama test sayısının artırılması da bu kapsamda anılacak tedbirlerden biridir.

6331 sayılı Kanun'un 6. maddesi incelendiğinde ise mesleki risklerin bertaraf edilmesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ifası için çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve çalı-

şan sayısının on ve üzerinde olduğu çok tehlikeli sınıfta yer alan kurumlar bakımından da diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğünün işverene yüklendiği müşahade edilmektedir. Görevlendirilen bu kişi, hukuki ve teknik açıdan işyerinde gördüğü yetersizlikleri ve önerilerini işverene yazılı olarak bildirir. Bu önerilerin ifasından ise işveren sorumludur. Tespit edilen yetersizliklerin içinde meslek hastalığına neden olabilecek hâl ve ortamın bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yetkili birimine ya da yetkili sendika temsilcisine, sendika temsilcisi olmaması hâlinde ise çalışan temsilcisine bildirme görevi işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanına verilmiştir (6331 sayılı Kanun, madde 8).

İş yerinde gerekli tedbirlerin alınmadığını gören bir sağlık çalışanının hukuki hakkının ne olduğu da bu noktada akla gelen bir sorudur. Her ne kadar mesleki sorumlulukları ve yükümlülükleri gereği sağlık çalışanlarının hastalığın bulaş riskine dayanarak acil müdahale gerektiren bir hastayı tedaviden kaçınmaları mesleki etik açısından yerinde olmasa da çalıştıkları kurumdan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını talep etme haklarının olduğu kuşkusuzdur.

Bu noktada en önemli metin, 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesidir. Buna göre bir çalışan, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda iş sağlığı ve güvenliği kurulu mevcut ise buradan, kurulun olmaması hâlinde çalıştığı yerden tehlikenin tespit edilmesi ile gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini isteme hakkına sahiptir. Böyle bir durumda kurul veya işveren ivedilikle tutanak tutmak suretiyle bir karar alır ve bu karar çalışana iletilir. Bu kararda ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı kabul edilirse çalışan, bu tehlike giderilinceye kadar ücretinde herhangi bir kesintiye gidilmeksizin çalışmaktan kaçınabilir. Bu bağlamda, iş yerinde gerekli tedbirlerin alınmadığını gören bir sağlık çalışanının bu madde kapsamında iş yerine başvuruda bulunabilme hakkı olup, hizmetin sağlık hizmeti olduğu ve devamlılığının esası gözetilerek bu talebi alan iş yerinin ivedilikle sağlık çalışanını koruyucu önlemleri alması gereklidir. Bu önlemlerin alınmaması nedeni ile bir zarara uğrayan sağlık çalışanının işvereninden tazminat isteme hakkı olduğu da kuşkusuzdur.

SAĞLIK ÇALIŞANLARI AÇISINDAN COVID-19'UN MESLEK HASTALIĞI OLARAK DEĞERLENDİRİLİP DEĞERLENDİRİLEMEYECEĞİ

COVID-19'un bir sosyal risk olduğu göz önüne alındığında, bu riske karşı sosyal güvenlik hukuku anlamında en çok korunması gereken meslek grubunun da hastalıkla mücadelede ön safta yer alan sağlık çalışanları olduğu açıktır. Sosyal güvenlik hukuku, mesleki risklere karşı 5510 sayılı Kanun'un 4-1-a (iş sözleşmesi ile çalışanlar) ve 4-1-b (serbest çalışanlar) kapsamındaki sigortalıları iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile 4-1-c (657'ye tabi çalışanlar) kapsamındaki sigortalıları ise vazife malullüğü hükümleri ile korumaya çalışmaktadır.

Bu çerçevede konunun sosyal güvenlik hukuku anlamında değerlendirilebilmesi için öncelikle salgın hastalığa yakalanan bir sağlık çalışanının bu durumunun iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunun 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlar için ayrı ayrı değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Zira bir salgın hastalığa yakalanan sağlık çalışanının bu durumunu iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirirsek, özel hastanelerde çalışan sağlık çalışanları ile kamu hastanelerinde 657 sayılı Kanun'a tabi olmayan sağlık çalışanlarına iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının öngördüğü mali yardımlar yapılabilecek; kamu hastanelerinde 657 sayılı Kanun'a ve 2547 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan sağlık çalışanları bakımından ise vazife malullüğü hükümleri (5510 sayılı Kanun'un 47. ve 5434 sayılı Kanun'un 45. maddesi) çerçevesinde destek sağlanabilecektir.^{3,4}

İş kazası ve meslek hastalığı, mevzuatımızda 5510 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanun'da açıklanmaya çalışılmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için çalışanın iş yeri tarafından sağlanan bir araçla işe gidiş geliş esnasında, iş yerinde bulunduğu sırada, iş yeri tarafından görevli olarak gönderildiği yerde ya da yürütmekte olduğu bir iş kapsamında bedenen veya ruhen bir zarara uğraması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde ise meslek hastalığı; çalışanın yaptığı işin niteliğinden dolayı süregelen bir sebeple veya işin yürütüm şartlarına bağlı olarak uğradığı geçici veya sü-

rekli hastalık, bedensel veya ruhsal zarar hâlleri olarak tanımlanmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde iş kazası, iş yerinde veya işin yürütümü nedeni ile oluşan ve bedeni veya ruhi zarara neden olan olay olarak; aynı maddede meslek hastalığı ise mesleki risklere maruz kalınma sonucunda ortaya çıkan hastalık olarak kodifiye edilmiştir. İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki fark tetkik edildiğinde, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde yer verilen zaman ve mekân içerisinde yer alan herhangi bir kaza iş kazası olarak nitelendirilebilirken (örneğin bir sağlık çalışanın hastanede düşüp kolunu kırması), meslek hastalığının daha çok yapılan işin riski, niteliği ve işin yürütümünden kaynaklı olduğu (örneğin bir sağlık çalışanın radyasyon kaynaklı bir hastalığa tutulması) görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, COVID-19'un işin yürütümü ve yoğun oranda mesleki risk ile ilgili olduğu gözetildiğinde sağlık çalışanları açısından COVID-19'a maruz kalmanın iş kazası olarak değil de meslek hastalığı olarak incelenmesi daha yerinde olacaktır.

Yukarıda bahsi geçen kanuni tanımdan da anlaşılacağı üzere bir hastalığın mesleki hastalık olarak nitelendirilebilmesi için ilk şart, sigortalı bir çalışanın yaptığı işin şartlarından dolayı bir başka deyişle mesleki bir riske maruz kalması sonucu bir zarara uğraması gerekmektedir. Bir diğer şart ise sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; yetkili sağlık kurulu raporları ile ayrıca gerekmesi durumunda iş yerinde çalışma koşullarına ilişkin raporlar ve diğer bilgi-belgelerin de tetkiki neticesinde Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca tespitidir.

Yine 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinin son fıkrasında; hangi hâllerin meslek hastalığı sayılacağı'nın Yönetmelik'te düzenleneceği ve Yönetmelik'te belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği noktasında çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı hükmü yer almaktadır.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin 17. maddesinde; hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en

geç ne kadar zaman sonra meydana çıkması hâlinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği meslek hastalıkları listesine (Ek-2) göre tespit edileceği belirtilerek, herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, iş yeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi (çalışanın işinden ayrıldığı tarih ile hastalığın meydana çıktığı tarih arasındaki en uzun süre) aşılmış olsa bile, söz konusu hastalığın Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabileceği hüküm altına alınmıştır.⁵ Görüldüğü üzere bir hastalığın meslek hastalığı olarak değer görebilmesi doğrudan listede kendisine yer bulması şeklinde olabileceği gibi Kurulun tespiti ile de mümkün olabilmektedir.

Yönetmeliğin meslek hastalıkları listesi başlıklı 18. maddesinde meslek hastalıkları, kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları; meslekî cilt hastalıkları; pnömokonyozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları; mesleki bulaşıcı hastalıklar ile fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları olmak üzere beş grupta toplanmıştır. Meslekî bulaşıcı hastalıklar başlıklı 19. maddede de listede yer almamakla birlikte, görülen iş ve görev gereği olarak bulaştığı kesin olarak saptanan diğer bulaşıcı hastalıkların da meslek hastalığı sayılacağı belirtilmiş ve bu teşhisin laboratuvar deneyleriyle kanıtlanmasının gerekli olduğunun altı çizilmiştir. Ayrıca aynı maddede, hastalığın en uzun kuluçka süresinin yükümlülük süresi olarak değerlendirileceği hükmüne de yer verilmiştir.

Sonuç olarak, hukuk sistemimizde meslek hastalığı tanısı konabilmesi için mesleki bir risk nedeni ile bir hastalığa yakalanılması; yakalanan hastalık ile meslek arasında bir neden-sonuç ilişkisi ya da diğer adıyla illiyet bağı kurulması gerekmektedir.^{6,7} Ayrıca icra ettiği işin oluşturduğu risk nedeni ile bir hastalığa yakalanan kişinin bu hastalığının meslek hastalıkları listesinde yer alan bir hastalık olması veya başvuru üzere SGK Yüksek Sağlık Kurulunca mesleki hastalık olarak kabul edilmesi de zorunludur.

COVID-19'a yol açan etkenin epidemiyolojik olarak insandan insana hızlı bir şekilde bulaş özelliği olan ve ortalama kuluçka süresinin 5 gün, bazı vakalarda ise 14 güne kadar uzayabilen bir virüs olduğu

yapılan çalışmalarda görülmektedir.⁸⁻¹⁰ Ayrıca virüse yakalanan kimselerin hiçbir belirti göstermeden bu virüsü taşıdıkları da yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır. Nitekim bir seyahat gemisinde yapılan testte 634 pozitif vakanın 328'inin, yani %51,7'sinin asemptomatik olduğu tespit edilmiştir.¹¹ Virüsün bu yapısı, hastalığa yakalanan kimsenin virüsü nereden aldığı noktasında hukuki açıdan bir ispat sorununu da beraberinde getirmektedir.

TARTIŞMA

Yönetmelik hükümleri incelendiğinde, bir hastalık Yönetmelik'te yer verilen meslek hastalıkları listesinde yer almasa da görülen iş ve görev kapsamında bulaştığı kesin olarak saptanıyorsa diğer bulaşıcı hastalıkların da meslek hastalığı sayılacağı belirtildiğinden, meslek hastalıkları listesinde yer almayan COVID-19'un da -sağlık çalışanın kendi ailesinde ya da iş yeri dışındaki yakın temas çevresinden bu hastalığı kapıtığına yönelik kesin bir kanıt olmadığı sürece- virüsün yakın temas hâlinde bulaştırma oranının yüksekliği, sağlık çalışanlarının gün içerisinde bu hastalarla birçok kez yakın temasta bulunması, gerek ülkemizde gerekse dünyada bu hastalığa yakalanan sağlık çalışanı sayısının yüksekliği gözetilerek sağlık çalışanları açısından mesleki bir riske maruziyet sonucu oluşan bir meslek hastalığı olarak SGK Yüksek Sağlık Kurulunca kabulü hukuken gerekli ve yerinde olacaktır. Bir diğer yol, yasa koyucu tarafından mevzuatımıza bu hastalığın da meslek hastalığı olarak eklenmesidir.

Diğer ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında da İtalya, Almanya, Kore Cumhuriyeti, Portekiz gibi ülkelerde sağlık çalışanlarının COVID-19'a yakalanmaları hâlinde bu durum meslek hastalığı olarak kabul edilip sigortadan gerekli desteklerin sağlanması öngörülmektedir.¹²

SONUÇ

Sosyal güvenlik hakkı, Anayasa'nın devlete, vatandaşlarını sosyal risklere karşı koruma noktasında aktif olarak yerine getirme yükümlülüğü yüklediği görev-

lerinin en önemlileri içerisinde yer almaktadır. Özellikle toplumu ekonomik ve sağlık yönünden ciddi şekilde etkileyen salgın hastalıklarda devletin bu yükümlülüğü daha da önem kazanmaktadır.

COVID-19 gibi üst düzey tedbir gerektiren bir salgın hastalıkla ön safta mücadele eden sağlık çalışanlarının bu hastalığa karşı korunabilmesi için hukuk düzeninin yükümlülük yüklediği kişilerin de aktif bir rol alması gereklidir. Bu çerçevede kamu ve özel sektör işverenlerinin, sağlık çalışanlarının bu hastalığa yakalanmasını önlemek adına risk değerlendirmesi, hizmet içi eğitim, koruyucu ekipman tedariki ve hijyen koşulları anlamında tüm yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir.

Tüm bu önlemlere rağmen sağlık çalışanın bu virüse yakalanması hâlinde ise yaptıkları işin niteliği itibarıyla yüksek risk altındaki sağlık çalışanlarının kesin bir ispat şartı aranmaksızın bu hastalığı iş yerinden kapıtığı ve mesleki bir riske maruziyet sonucu zarar gördüğü varsayıлып, COVID-19'un sağlık çalışanları açısından bir meslek hastalığı olarak kabul edilmesi ile hukuk düzeninin meslek hastalığına yakalananları koruyucu hükümlerinden sağlık çalışanlarının faydalanmasının sağlanması hukuken gerekli ve yerinde olacaktır.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Bu çalışma tamamen yazarın kendi eseri olup başka hiçbir yazar katkısı alınmamıştır.

KAYNAKLAR

1. Arıcı K. Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. 1. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi; 2015. p.599.
2. Alpagut G. İş sağlığı ve güvenliği yasa tasarısında işverenin yükümlülükleri ve risk değerlendirmesi. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" Semineri. Yayın No: 322. Ankara: Matsa Basımevi; 2012. p.23-40.
3. Tuncay AC, Ekmekçi Ö. Sosyal Güvenlik Hukuk Dersleri. 19. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım; 2017. p.474.
4. Sözer AN. İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. 3. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım; 2017. p.324.
5. Bilir N. Meslek Hastalıkları (Tanı, Tedavi ve Korunma İlkeleri), Hacettepe Tıp Dergisi. 2011;42(4):147-52.
6. Akdeniz AL. Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine. 1. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım; 2015. p.120.
7. Güzel A, Okur AR, Caniklioğlu N. Sosyal Güvenlik Hukuku. 16. Baskı İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım; 2017. p.371.
8. Lauer SA, Grantz KH, Bi Q, Jones FK, Zheng Q, Meredith HR, et al. The incubation period of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) from publicly reported confirmed cases: estimation and application. Ann Intern Med. 2020;172(9):577-82. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#) [\[PMC\]](#)
9. Linton NM, Kobayashi T, Yang Y, Hayashi K, Akhmetzhanov R, Jung S, et al. Incubation period and other epidemiological characteristics of 2019 novel coronavirus infections with right truncation: a statistical analysis of publicly available case data. J Clin Med. 2020;9(2):538. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#) [\[PMC\]](#)
10. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü COVID-19 Rehberi (Bilim Kurulu Çalışması). Mart 2020. p.7-8.
11. Sutton D, Fuchs K, D'Alton M, Goffman D. Universal screening for SARS-CoV-2 in women admitted for delivery. N Engl J Med. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#) [\[PMC\]](#)
12. Uluslararası Çalışma Örgütü Covid-19 İçin Ülkelere Göre Sosyal Sigorta Tablosu, Mayıs 2020, [\[Link\]](#)