

SAĞLIKTA ŞİDDETİN HUKUKİ BOYUTU
BEYAZ KOD UYGULAMASINDAKİ ÖNEMLİ NOKTALAR VE SAĞLIKÇILARIN
YASAL HAKLARINI KULLANMASI

THE LEGAL ASPECTS OF VIOLENCE IN HEALTH SECTOR
IMPORTANT POINTS IN CODE WHITE PRACTICE AND THE USE OF LEGAL
RIGHTS BY HEALTHCARE WORKERS

Filiz KIROĞLU

Avukat, Alaaddin Keykubad Üniversitesi Alanya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, MEYAD
Üyesi, filizk-3745@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3255-0088>

ÖZET

Son yıllarda sağlık çalışanlarına görevi başında iken uygulanan şiddet sayılarında ciddi bir artış görülmektedir. Sağlık çalışanlarına şiddeti engellemek amacıyla çıkartılan bir dizi kanunlar/yönetmelikler uygulamaya konulmuş ve konulmaya devam etmektedir. Ancak uygulamadaki yasal düzenlemelerin yetersiz olması ve yasal hakların tam olarak bilinmemesi ve uygulanmaması sebebiyle şiddetin önüne geçilememektedir. Gerek sözel, gerekse fiziksel olarak şiddete maruz kalan sağlık çalışanları böyle bir durumda karşılaştıklarında kendilerini koruyabilmek, yasal haklarını kullanabilme noktasında bilinçli hareket edebilmek zorundadırlar.

Bu derlemenin amacı Türkiye’de sağlıkta şiddet durumlarında uygulamadaki mevzuat ve düzenlemeler doğrultusunda şiddete maruz kalan sağlık personelinin yasal haklarını bilinçli olarak kullanabilmesi için izlemesi gereken hukuki yollar, sağlık personeline hasta ve hasta yakınlarınca uygulanan şiddetin önlenmesi için yapılması gerekenler, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler ve alternatif çözüm önerileri sunmaktır.

Ayrıca sağlıkta şiddetin iş kazası olarak değerlendirilmesi yönünden düzenlenmesinin sağlık personeli açısından oldukça faydalı olacağı, sağlık çalışanına şiddet uygulayan kişinin sadece adli işlemler ile değil, bunun yanında bazı idari hak ve mahkûmiyetlerine de maruz kalmasının gerekliliği tespit edilmiştir

Sağlık Bakanlığı'nın çıkarmış olduğu ‘‘Çalışan Güvenliği Genelgesi’’ uyarınca kurulan ‘Bakanlık Beyaz Kod Birimi’ ve çalışma sistemi hakkında bilinmesi gereken hususlar ve sistemin işleyebilmesi için bildirim ve raporlama sorununun aşılması gereklidir. Acil kod ve beyaz kod uygulamasında bildirim ve raporlamaların eksik yapılması veya hiç yapılmaması sebebiyle yaşanan mağduriyet ve bildirim için sağlık personelinin şikâyetinde bulunma zorunluluğu olmadan da hareket edilmesinin önemi vurgulanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Beyaz Kod, Sağlıkta şiddet, Sağlıkta şiddetin hukuki boyutu, Sağlık çalışanı yasal hakları

ABSTRACT

In recent years, there has been a significant increase in the number of cases of violence against healthcare workers while they are at work. Several laws/regulations that were legislated to prevent violence against healthcare workers have been put into effect as well as the new ones. However, violence cannot be prevented because the legal regulations in effect are insufficient and legal rights are not fully known and practiced. Healthcare workers, who are exposed to violence both verbally and physically, have to act consciously to be able to protect themselves and to exercise their legal rights when they encounter such a case

This review aims to provide legal remedies for healthcare workers who have been exposed to violence to use their legal rights consciously, what needs to be done to prevent the violence applied to the healthcare staff by the patients and their relatives, and to reveal deficiencies in legal regulations and provide alternative solutions in line with the legislation and regulations in practice for the violence cases in health sector in Turkey.

Also, it has been determined that it would be advantageous for healthcare staff to consider violence in the health sector in terms of occupational accidents, and the necessity of the person who applies violence to the healthcare worker to be exposed not only to criminal proceedings but also to some limitation on their rights and administrative convictions.

The "Ministerial Code White Unit" established as per the "Employee Safety Circular" issued by the Ministry of Health and the issues to be known about the procedures of the system and the problem of notification and reporting should be overcome for the functionality of the system. The importance of the aggrievement due to incomplete or absence of notifications and

reports in the practice of Code Emergency and Code White has been highlighted, and acting without the obligation of complaint of the healthcare staff has been emphasized.

Keywords: Code White, Violence in the health sector, Legal aspects of violence in the health sector, Legal rights of healthcare staff

GİRİŞ

Hukuk genel kabul görmüş tanımıyla, toplumsal hayatı düzenleyen ve insanlar arası ilişkileri sağlayan normlar bütünüdür. (Aktaş, 2019) İnsanların birbirleriyle olan etkileşimleri sonucunda hukukun birçok alanı ortaya çıkmıştır.

Nitekim Ceza Hukuku, Medeni Hukuk, İş Hukuku, Vergi hukuku gibi hukukun alanları çeşitlenmiştir. Sağlık Hukuku da aynı şekilde sağlık hizmetini veren ve bu hizmeti alanlar açısından hakların korunması ve sağlıklarına kavuşmaları esnasında uyulması gereken kurallar bütünü olarak ortaya çıkmıştır. Hukukun temel amacı insanların haklarını korumak ve gerekli yaptırımlarla bunu sağlamaktır. Hakların en başında da yaşama hakkı ve vücut bütünlüğünün dokunulmazlığı gelmektedir. Yaşam hakkı kutsal bir haktır. (Aktaş, 2019)

28

Yaşam hakkını tehdit eden bir unsur olarak şiddet kavramı ortaya çıkmıştır. Şiddet, Dünya Sağlık Örgütü tarafından “Kendine, bir başkasına, grup ya da topluluğa yönelik olarak ölüm, yaralama, ruhsal zedelenme, gelişimsel bozukluğa yol açabilecek ya da neden olacak şekilde fiziksel zorlama, güç kullanımı ya da tehdidinin amaçlı olarak uygulanması” olarak tanımlanmaktadır. (WHO, 2002)

Şiddet toplumun birçok alanında görülmekle birlikte, sağlık kuruluşları, çevresel risk faktörleri de dikkate alındığında şiddet olaylarının en fazla görüldüğü iş yerleri arasında olduğu bilinmektedir. Akıl hastalığı, alkol-madde bağımlılığı gibi rahatsızlığı olan insanların sağlık kuruluşlarına geldiklerinde kontrol edilmeleri noktasında karşılaşılan güçlükler sağlık hizmeti sunucularını zor durumda bırakabilmekte ve iş yeri risk faktörünü artırmaktadır. (Cinoğlu, 2015)

Şiddetin her çeşidinde olduğu gibi sağlık alanında da şiddetin önlenmesi için hukuki düzenlemelere ihtiyaç vardır. Ancak hukuk tek başına şiddeti önlemeye yeterli olmadığı gibi caydırıcı olması yönünden de mutlaka gereklidir. Bu makalede ülkemizde çalışan sağlık personelinin karşılaştığı fiziksel ve psikolojik şiddet durumlarında mevcut düzenlemeler

ışığında yasal haklarını kullanabilmesi için yapması gerekenler kısaca anlatılarak, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler ve çözüm önerilerine değinilmiştir.

Sağlıkta Şiddeti Önlemek İçin Yapılan Düzenlemeler

Yapılan birçok çalışma gösteriyor ki, sağlık çalışanlarının içinde şiddete en fazla maruz kalan birimler başta Acil Servis olmak üzere, poliklinik cerrahi alanlar, dahili birimler ve psikiyatri birimleri gelmektedir. (Akkaya, Alkayış, Bahar, & Şahin, 2015)

Doktora bir an önce ulaşarak hastasına gerekli olan tedaviyi almak noktasında; hasta yakınları ile sağlık çalışanları; iletişim bozukluğu, personel yetersizliği, teşhiste yapılan hatalar, bekleme sürelerinin fazla olması gibi sebeplerden dolayı karşı karşıya kalabilmektedir. Özellikle sözel şiddet olarak hakaret ve tehdit başta olmak üzere, yaralama ve öldürme suçları gibi fiziksel şiddet durumları da ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durumla karşılaşıldığında, ceza hukuku yönünden ve tazminat hukuku yönünden olmak üzere 2 türlü hukuksal hak arama yöntemi mevcut olmaktadır.

Sağlık çalışanı vermiş olduğu sağlık hizmeti esnasında her türlü şiddet ile ilk karşılaştığında Cumhuriyet Başsavcılığı veya Adli Kolluğa müşteki/şikâyetçi olarak başvurma hakkına sahiptir. 11 Kasım 2011 tarihli Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında 663 sayılı Kanun Hükmünde kararnamenin 54. Maddesiyle sağlık hizmeti sunan personelin görevi esnasında veya görevinden dolayı şiddetle karşılaşması durumunda hukuki yardım yapılması düzenlenmiştir. Ayrıca 28.04.2012 tarihli 28277 sayılı resmi gazetede yayınlanan “Sağlık Personeline İşlenen Suçlar Nedeniyle Yapılacak Hukuki Yardımın Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile yapılacak olan hukuki yardıma ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Aynı zamanda Beyaz Kod uygulamasına başlanarak sağlık çalışanlarına yapılan şiddet olaylarının takibi için 113 Beyaz Kod çağrı Merkezi kurulmuştur. (T.C.Sağlık B., 2016)

Bu sistem ile sağlık personeline karşı şiddeti önlemek yanında, hasta ve hasta yakınlarının başına gelebilecek fiziksel her türlü saldırı, tehdit, hırsızlık, cinsel taciz gibi durumlarda güvenlik personeline durumdan haberdar etmek ve en kısa sürede duruma müdahale edebilmek amaçlanmıştır.

Beyaz Kod Başvuru Yöntemi ve Uygulanma Aşamaları

-Kamu ve Özel tüm sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan sağlık personeli görevlerini icra ederken karşılaştıkları şiddet vakasında mutlaka bildiride bulunulmalıdır.

-Bunun için öncelikle olay anında her sağlık kuruluşunda oluşturulmuş bulunan beyaz kod ekibine derhal ulaşarak bildirimde bulunmak gereklidir.

Beyaz kod ekibi tarafından olay yerine müdahale gerçekleştiğinde de olayın tutanaklarının mutlak suretle tutulması çok önemlidir. Anlık ve eksiksiz tutulan tutanaklar ile tanıkların ve tarafların imzaları daha sonraki dava aşamasında oldukça önem arz etmektedir.

-Sonraki aşama kurum yöneticileri tarafından derhal 113 numaralı çağrı merkezi aranmak suretiyle beyaz kod bildiriminin mutlaka yapılmasıdır. Şiddete uğrayan sağlık personeli bizzat kendisi de bildirim yapabilmektedir.

-Aynı zamanda kurumun hukuk birimi ve adli mercilere de bildiriminin yapılması önemlidir.

Eğer adli mercilere bildirim yapılmadıysa Sağlık Bakanlığı bünyesindeki Beyaz Kod Birimi bu bildirimi mutlaka yapmalı ve takip etmelidir.

- Buradaki en önemli husus, olay anı tutanaklarının eksiksiz şekilde mutlaka tutulması ve sağlık personelinin şikâyeti aranmaksızın adli mercilere bildirimin yapılmasının gerekliliğidir.

30

Sair tehdit haricindeki tüm sağlık çalışanlarına yönelik şiddet eylemleri şikâyete tabi değildir. Kamu adına soruşturma yapılması için bildirim yapılması yasal zorunluluk teşkil etmektedir. Bu bildirim ihbar niteliği taşımaktadır ve bu bildirimi yapmayan görevliler suç işlemiş kabul edilerek cezai sorumluluk altına girmektedirler.

Nitekim sağlık çalışanlarına yönelik olarak gerçekleşen her türlü fiziksel veya sözel şiddet eylemleri adli mercilere bildirilmediği takdirde Türk Ceza Kanunu 279.maddesi gereğince kamu personelinin ‘suçu bildirmeme suçu’ işlenmektedir. Aynı şekilde Türk Ceza Kanunu’nun 280.maddesinde de bizzat sağlık personelinin suçu bildirmemesi neticesinde hapis cezası ile cezalandırılacağını ifade etmektedir. (Ekren, 2019)

Resmi sağlık kuruluşları olan Sağlık Bakanlığına bağlı tüm kurum ve kuruluşlar ile üniversite hastanelerine bağlı olarak çalışan sağlık çalışanları kamu personeli/memur statüsünde olduklarından dolayı görevlerini icra esnasında oluşan suçlara istinaden şikâyetçi olmaları beklenmeksizin doğrudan kamu adına soruşturulabilirler.

Bu noktada tutanakların düzgünce tutulması, tanıklar ve deliller önem arz etmektedir. Yani sağlık çalışanının şikâyet ve takibine bağlı olmaksızın yasal prosedür uygulanmalıdır. Bu durumun net bilinmemesinden dolayı sağlık çalışanının şikâyetinde bulunması veya dilekçe vermesi gerektiği zannedilerek sağlık çalışanına karşı yapılan birçok şiddet eylemi yasal

uygulama aşamasına geçememektedir ve şiddet eylemlerinin artmasını çoğu zaman bu durum tetiklemektedir. (Ekren, 2019)

3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun Ek.12.maddesinde yapılan bir değişiklikle özel sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanları da görevleri ile ilgili olarak kendilerine karşı işlenen suçlar konusunda, Türk Ceza Kanunu uygulamasında kamu görevlisi sayılmaktadır ve kamu personeli olan sağlık personeli ile eşit konumda bulunmaktadır. Bu durum Yargıtay içtihatlarıyla da sabittir. (Ekren, 2019)

Dolayısıyla sağlık çalışanı görevi esnasında veya görevinden dolayı herhangi bir şiddet eylemi ile karşılaştığında sırası ile yapılması gerekenler:

-ilk önce Acil Beyaz Kod çağrısı yapılmalı, olay anını açıklayan bir tutanak tutulmalıdır. Tutanakta; kimin kime ne söylediği, kimin gördüğü ya da duyduğu ve olayın geçtiği yer tarih gibi kısımlar net olarak belirtilmelidir.Mümkünse kamera kayıtları da eklenerek derhal adli makamlara bildirim yapılmalıdır. (Ekren, 2019)

Bu bildirimleri ve yapılması gerekenleri zamanında yapmayan, ihmal eden gizleyen ilgililer hem suç işlemekte, hem de sağlık çalışanına karşı şiddet eylemlerinin artmasına sebep olmaktadır. Ayrıca şiddete uğrayan sağlık çalışanının Acil vermesi gereken hizmet dışında görevden çekilme hakkı bulunmaktadır. (T.C Sağlık B., 2015)

2013-2017 yılları arası Beyaz Kod başvuru istatistiği

Sağlık Bakanlığı'nın Beyaz Kod hattına şiddet gerekçesi ile yapılan başvuruların 2013-2017 yılları arasına bakıldığında şiddetin önceki yıllara oranla giderek arttığı görülmektedir.

2013 yılında 10.715 kişi 2015 yılında 11.881 kişi

2014 yılında 11.174 kişi 2016 yılında 13.076 kişi

2017 yılında 13.545 kişi beyaz kod hattına başvurmuştur. Bunun yanında bildirilmeyen vakalar da çoğunluktadır. (Yılmaz, 2018) Bu durumda beyaz kod uygulamasının sağlıkta şiddeti engellemediği ancak yapılan şiddet eylemlerinin kayıt altına alınmasını sağladığı aşikârdır.

Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet Eylemlerinde Bulunan Şüphelilerin Tutuklanması Durumu

Normal şartlar altında yasalarımıza göre suç işleyen bir kişinin tutuksuz bir şekilde soruşturulması/kovuşturulması esas alınmıştır ve dolayısıyla işlenen hiçbir suç için mutlak suretle ‘tutuklama kararı verilmelidir’ şeklinde bir düzenleme mevcut değildir.

Ancak 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu'nun 100.maddesinde ifade edilen ve katalog suçlar olarak değerlendirilen bazı suçlar için tutuklama kararının tedbiren verilebileceği -belirtilmiştir. Buradaki suçlar ismen tek tek sayıldığı için bunları çoğaltıp benzer suçlar ifadesini kullanmak mümkün değildir. (Ekren, 2019)

Oysaki 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'na "Ek 12 Madde" ile getirilen düzenlemeye göre sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçu Ceza Muhakemeleri Kanunu'nun 100.maddesinin 3.fıkrasında tutuklama nedeni varsayılan suçlardandır.

Özel sağlık kuruluşlarındaki sağlık çalışanları için de görevleri ile alakalı olarak kendilerine karşı işlenen bu suçlardan dolayı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda kamu görevlisi sayılmaktadırlar. (Ekren, 2019)

Ceza Muhakemeleri Kanunu'ndaki bu düzenlemeye istinaden mahkemelerde tutuklama kararı verilirken bizzat 100.maddesi kapsamındaki katalog suçlara göre değerlendirme yapılarak hüküm verilmekte ve bu durumdan dolayı da sağlık çalışanlarına karşı şiddet eylemi içeren kişilere yönelik suçun tanımı bu madde içeriğinde olmadığından tutuklama cezası yönünden ceza almaları atlanabilmektedir. Bu noktadaki sorun 3359 sayılı yasanın Ek 12.maddesinin tutuklama kararı içermesine rağmen uygulamada çok bilinmiyor olması ve tutuklama kararları verilirken Ceza Muhakemeleri Kanunu'nun 100 maddesindeki katalog suçlara bakılarak hüküm kurulmasıdır. Bu nedenle sağlık çalışanına karşı yapılacak kasten yaralama eylemi ve cezası için Ceza Muhakemeleri Kanunu'nda 100 madde kapsamında yer verilmesi uygulamada oldukça güzel sonuçlar verecek ve caydırıcılık yönünden etkili olacaktır. (Ekren, 2019)

HUKUKSAL ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1- Sağlıkta şiddet yasası 15/04/2020 tarihinde TBMM tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak bu yasanın tüm sağlık alanında çalışanları kapsamaması ve mobbing yönünden de düzenleme yapılarak tekrar revize edilmesi gerekmektedir.

2-Sağlık çalışanlarına karşı işlenecek suçlar adli suç olarak değil, aynı zamanda kamu sağlığına karşı işlenen suçlar olarak değerlendirilmeli ve Türk Ceza Kanunu'nda bu yönde düzenlemeler yapılmalıdır.

3-Ceza Muhakemeleri Kanunu 100 maddesindeki katalog suçlar arasına sağlık personeline karşı işlenen kasıtlı yaralama suçu konulmalıdır.

4-Sağlık hizmeti alırken şiddete başvuran kişiler hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK) ile işbirliği yapılarak ‘Sgk kabahat karnesi’ düzenlenebilmelidir. Ve bu karne ile kabahat puanına göre kişinin sağlık çalışanına karşı işlediği şiddet suçlarından ötürü kurumdan hizmet almamaya kadar gidecek süreç başlatılabilmelidir. (Elmacı, 2018)

5-Sağlıkta şiddet iş kazası olarak bildirilmelidir.

Beyaz kod bildiriminden ayrı olarak şiddete maruz kalan sağlık çalışanı için fiziksel ya da ruhsal etki yaratan şiddet olaylarının bir hekim tarafından rapor ile kayıt altına alınarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini mutlak suretle yapılmalıdır. (ATO, 2018)

6-Yürürlüğe giren Sağlıkta Şiddet Yasası ile hükmün açıklanmasının geri bırakılamayacağı yönündeki düzenlemenin de tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir.Bu durumun cezasızlık sonucunun devamına neden olması önlenmelidir.

7-Beyaz kod uygulamalarında şikâyet beklenmeksizin bildirimler zamanında ve tutanaklar ile kayıt altına alınarak yapılmalıdır.

SONUÇ

Mesleğini insan sağlığına adanmış ve bu şekilde zor şartlarda görev yapan sağlık çalışanlarına karşı yapılacak her türlü şiddet eyleminin önüne geçmek için şiddet yerine öncelikle empati ve güzel bir iletişim kurabilen bir toplum olmak gerekmektedir. Bir sağlık personeli şiddete maruz kaldığında bilinmelidir ki, bu durumdan diğer hizmet bekleyen hastalar da olumsuz olarak etkilenmekte ve bu sorun kamusal bir nitelik almaktadır. Hukuksal düzenlemeler, caydırıcı cezalar sağlıkta şiddetin önüne geçebilmek için gereklidir. Ancak en önemlisi sağlık çalışanı, hasta ve hasta yakınının daha fazla hoşgörü sabır ve anlayış bilincinde olarak hareket etmesidir.

KAYNAKÇA

Akkaya, Z., Alkayış, M., Bahar, A., & Şahin, S. (30.06.2015). Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Şiddete Maruz Kalma Durumu ve İş Doyumuna etkili olan faktörlerin incelenmesi. Erişim :10.02.2020. http://www.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-18189-RESEARCH_ARTICLE-BAHAR.pdf

Aktaş, D. H. (01.07.2019). SAĞLIKTA ŞİDDET VE HUKUK. Erişim: 18.02.2020
<http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/s/a/saglikta-siddetin-onlenmesinde-akademi-sto-is-birligi-calistayi-kitapcik.pdf>

ATO. (18.07.2018). Ankara Tabip Odası. Sağlıkta Şiddet İş Kazasıdır. Erişim: 12.02.2020.<https://ato.org.tr/news/show/401>

Cinoğlu, A. (01.06.2015). Sağlık Kurumlarında Şiddet. Erişim :15.02.2020
<http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11499/531/Arzu%20Cino%C4%9Flu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ekren, A. (2019). A. Ekren içinde, Doktor ve Sağlıkçılara Şiddetin Hukuki Boyutu ve Sonuçları (s. 63-72). İstanbul: Filiz Kitabevi.

Elmacı, M. (27.10.2018).Sağlıkta şiddete çözüm raporu.Erişim:14.02.2020
<https://www.memleket.com.tr/saglikta-siddete-cozum-raporu-konyadan-yasal-altyapi-olusturulsun-1540271h.htm>

T.C Sağlık B. (30.09.2015). Çalışan Güvenliği Genelgesi.Erişim:16.02.2020.
<https://www.saglik.gov.tr/TR,3282/calisan-guvenligi-genelgesi-14052012.html>

T.C.Sağlık B. (16.03.2016).Hukuki Yardım ve beyaz Kod Uygulaması Erişim: 29.02.2020.
<https://beyazkod.saglik.gov.tr/hukuki-yardim-ve-uygulama-genelgesi.pdf>

WHO. (2002). WHO. (2002). World Report on Violence and Health: Summary. Geneva. Erişim:15.02.2020.https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_en.pdf

Yılmaz, Ç. (27.04.2018). Beyaz Kod'a 67 bin şiddet başvurusu.Erişim:16.02.2020
<https://www.milliyet.com.tr/gundem/beyaz-kod-a-67-bin-siddet-basvurusu-2656624>