

TÜRK HUKUKUNA GÖRE MULTIPL SKLEROZ HASTALARININ HAKLARI



Türkiye MS Derneği ve Gen İlaç ve Sağlık Ürünleri'nin katkılarıyla hazırlanmıştır.

**TÜRK HUKUKUNA GÖRE
MULTIPL SKLEROZ HASTALARININ HAKLARI**

Bilindiği üzere, beyin ve omurilikten oluşan merkezi sinir sistemine ilişkin bir hastalık olan Multiple Skleroz (“MS”) du-yusal, görme, yürüme, konuşma ve denge mekanizmasına ilişkin işlevlerde bazı bozulmalara yol açabilmekte, nadir de olsa psikiyatrik bozukluklar, unutkanlık, konsantrasyon güç-lüğü, dalgınlık gibi zihinsel problemlere de sebep olabilmektedir.

Sözkonusu hastalığa ilişkin sayılan semptomlar MS has-talarının gündelik hayatlarını ve iş hayatlarını etkileyebilecek sonuçlara yol açabilmekte ve bu sonuçların hastalar için hu-kuki etkileri olabilmektedir. MS hastalığının “belirsiz” ve “de-ğişken” yapısı bu hukuki sonuçların kişiye ve zamana göre farklı şekilde ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Elinizde bulunan kitapçıkta bir sözleşmeye taraf olmak, evlenmek, boşanmak, evlat edinmek, miras bırakmak, araç sürücüsü olmak, askere gitmek, bir işyerinde çalışmaya baş-lamak, çalışmak ve çeşitli nedenlerle işyerinden ayrılmak, sosyal güvenlik haklarından yararlanmak, özürlü hakların-dan yararlanmak gibi gündelik hayatta ve iş hayatında kar-şılaşılabilecek durumlarda MS hastalarına uygulanabilecek kurallar ile MS hastalarının yararlanabileceği haklar anlatıl-maktadır.

Medeni Hukuk Bakımından

MS hastalığı zihinsel bozukluklardan ziyade fiziksel rahatsızlığa sebep olması sebebiyle kişilerin hak sahibi olabilme ve borç altına girebilmelerini ve medeni haklara sahip olabilmelerini çoğunlukla etkilememektedir. Zira bir hastalık, hastanın akıl sağlığını ve muhakeme gücünü etkilemiyorsa hastanın, haklarını kullanma bakımından sağlıklı bir insandan farkı yoktur. Medeni Kanunun tanıdığı her türlü haklarını kullanabilirler. Her türlü hukuki işlemi yapma hakkına sahiptirler.

MS Hastalığı, hastalarda yarattığı fiziksel sorunlar sebebiyle sürücü ehliyetinin alınmasında sorun teşkil edebilir. Ancak hastalığın, kişiden kişiye değişmekle beraber, çoğunlukla akli melekeler, ayırt etme gücüne, bilince etkisi bulunmadığından MS hastalarının hak sahibi olabilmelerine, borç altına girebilmelerine, evlenmelerine, çocuk sahibi olmalarına, boşanmalarına, evlat edinmelerine yahut evlat edinilmelerine, bağışlamalarda bulunmalarına, kefil olmalarına, dernek ve vakıf kurmalarına, ölüme bağlı tararruflarda bulunmalarına her hangi bir engel teşkil etmez. Eğer kişiler 18 yaşını geçmişlerse bunları yapmak için kimseden izin almalarına gerek yoktur. Ayrıca bu kişiler başkalarına vermiş oldukları zararlardan da sorumludurlar. Daha açık bir ifadeyle MS hastaları, bu hastalığı taşımayan tüm kişilerin yaptığı hukuki faaliyetle-

ri yapabilirler ve yapmış oldukları eylem ve işlemlerin olumlu ve olumsuz sonuçlarını taşırlar.

I- Kriz Hallerinde

Eğer bir hastalık hastanın akıl sağlığını etkiliyorsa ancak belirtiler kısa süreli olup hastanın hayatının olağan akışını engellemiyorsa yani hastalık hafif ve etkisiz seyrediyorsa, bu durumda hastalar kanunun kendilerine tanıdığı bütün hakları kullanacaklar, her türlü işlemi yapabileceklerdir ancak muhakeme gücü yokken yapılan işlemler geçersiz olacaktır. Ancak MS hastalığının kriz dönemlerinde dahi bilincin, ayırt etme gücünün ortadan kalkması görülmediğinden yapılan işlemlerin geçersiz kılınması gibi bir durum söz konusu olmaz.

II- Hastalığın Başka Bir Hastalık İle Birleşmesi Yahut Farklı Bir Seyir Göstermesi Halinde

Hastalığın başka hastalıklarla birleşmesi yahut farklı bir seyir göstermesi sebebiyle, hastanın akıl sağlığında sorunlar çıkması halinde hastanın vesayet altına girmesi, hastaya bir kayyım yahut yasal danışman atanması mümkün olabilmektedir.

Her ne kadar MS akıl hastalığı değilse de etkileri nedeniyle hastanın akli melekeleri zayıflıyorsa ve korunmaya ihtiyaç duyuyorsa kısıtlanması gerekir. Buna göre, akıl hastalığı veya akıl zayıflığı sebebiyle işlerini göremiyorsa veya korunması ve bakımı için kendisine sürekli yardım gerekiyorsa ya da başkalarının güvenliğini tehlikeye sokuyorsa hasta kısıtlanacaktır. (MK m. 405) Kısıtlama kararıyla birlikte bir vasi atanır. Vasi hastanın hak kaybına uğramasına engel olur. Eğer anne babaları sağ ise velayetin sona erme yaşı olan 18 yaşından sonra kısıtlanarak mahkemece velayetin devamına karar verilir. (MK m. 335)

İŞ HUKUKU

İş Kanunu ve iş hukukuyla ilgili diğer temel mevzuata göre MS hastalarının çalıştırılmasıyla ilgili herhangi bir özel düzenleme mevcut değildir. Ancak işverenin eşit davranma borcu, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğü, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma esasları, işçi ve işveren bakımından sözleşmenin feshi için aranan koşullar gibi genel hükümler bu hastaların iş sözleşmesinin kurulması, devamı ve sona ermesi aşamalarında esas teşkil edecektir.

A- İşverene Ait Yükümlülükler Bakımından MS Hastalarına İlişkin Özel Durumlar

Eşit Davranma İlkesi:

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanlarında geçerli olan bir hukuk kuralı olup, İş Hukuku bakımından da işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. İşveren iş ilişkisinin kurulmasında, devamında ve sona ermesinde işçilerine eşit davranmak zorundadır.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşitlik ilkesine aykırı davranıldığında, işçi dört saya kadar ücreti tutarındaki uy-

gun bir tazminattan başka yoksun kaldığı haklarını da talep edebilir. Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır.

İşe alınma sürecinde eşitlik ilkesine aykırı davranılması hakkında ise bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda hukuki yönden tartışmalı olmakla birlikte 5. maddedeki dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatın işe alım sürecinde kıyasen uygulanacağı kabul edilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği:

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak zorundadır. Ayrıca işverenler, alınan önlemlere uyulup uyulmadığının denetlemek ve işçileri mesleki riskler, alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek zorundadır. (İşK m. 77) Bu nedenle işverenin işçiye, yapacağı işin risklerini açıklaması ve bu riskler karşısında alması gereken tedbirleri öğretmesi gerekmektedir. Tüm işçiler gibi, MS hastalarının da, gerekli sağlık raporu olmaksızın özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması gerekir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yüküm-

lülüklerini yerine getirmez ve işçi bu nedenle zarara uğrarsa işçinin tazminat alma hakkı vardır.

MS Hastalığı duysal, görme, yürüme, konuşma ve denge mekanizmasına ilişkin vb. birçok fiziksel probleme sebep olduğu için İşveren'in görevlendirme yaparken bunu dikkate alması ve işin mesleki riskleri konusunda MS hastalığı olan işçileri uyarması ve gerekli eğitimi vermesi beklenir.

İşverenler, işyerlerini özörlölerin çalışmaları kolaylaştıracak ve işin özörlö çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmaları için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar. Özörlölö, yapabilecekleri işler dışında sağlıklarına zarar verecek diğör işlerde çalıştırılmaz. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, özörlölün durumuna göre belirlenir.

Özörlö Çalıştırma Yökömlölöğü:

İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde %3, kamu iş yerlerinde %4 oranında özörlö işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yökömlölüdürler. (İşK m. 30) Bundan yararlanması için

hastanın özürlülüğünü sağlık kurulu raporu ile belgelemesi gerekmektedir.

Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik'te ve eklerinde MS hastalarına yönelik özel bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak eklerde duyu kaybı, hareket bozuklukları, sinir sistemi vs. konulara ilişkin ayrıntılı düzenleme bulunmaktadır. MS Hastaları, hastalığın kendilerinde bıraktığı sekellere göre bu tablolarda bulundukları yeri belirletebilir buna göre sağlık kurulu raporu alabilir. Özürlü olduğunu belgeleyen hasta Türkiye İş Kurumu'na başvurmalıdır. Türkiye İş Kurumu hastaya uygun bir iş olduğunda hastayı işverene yönlendirecektir.

B- İşçiye Ait Yükümlülükler Bakımından MS Hastalarına İlişkin Özel Durumlar

İş görüşmeleri esnasında taraflar birbirlerine karşı dürüst davranmakla yükümlüdür. İş başvurusu yapan adayların iş görüşmesi sırasında işverene gerçeğe uygun bilgi vermesi gerekmektedir. Bir işçi kendi sağlık problemlerinin işini yapmasına engel teşkil edecek ya da önemli ölçüde aksatacak olması durumunda işverence sorulmamış olsa dahi, dürüstlük kuralı uyarınca işverene açıklamak zorundadır. Eğer işçi iş sözleşmesi yapılırken işverene bildirmesi gereken durum-

ları bildirmemişse yahut işvereni yanıltmışsa ve bu durumlar iş sözleşmesinin esaslı noktalarından birini oluşturuyorsa işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. (İşK m. 25)

C- İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde MS Hastalığının Etkisi

***a- İşe Alım Öncesinde Hastalığın Hasta Tarafından Saklanması
yahut İşçinin İşin Nitelikleri Hakkında Yanıltılması***

- Hastalığın İşçi Tarafından Saklanması

Yukarıda da belirtildiği gibi, iş başvurusunda bulunan aday, hastalığı hakkında işvereni bilgilendirmek ile yükümlüdür. Hastalığı çalışmasını önemli ölçüde etkileyecek olan işçi görüşmeler sırasında hastalığını gizleyerek sözleşmenin esaslı unsurları bakımından işvereni yanıltmışsa, işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. (İşK m.25) Bu durumda işverenin ihbar süresi vermesine de gerek yoktur, iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Bu halde işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkı olmaz. Öte yandan işverenin derhal fesih hakkı olması nedeniyle işçi ihbar tazminatına da hak kazanamaz.

- Hastanın İşveren Tarafından Yanıltılması

Bunun gibi, işverenin de işi işin nitelikleri konusunda

yanılmaması gerekmektedir. İşçinin sağlık sorunlarını işverene bildirmiş olması ve işverenin de iş koşullarının, işçiye ait sağlık sorunlarına uygun olduğunu belirtmesi yahut işyeri koşullarını ona göre düzenleyeceğini belirtmesi vs. gibi hal-lerde işçi de sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. (İşK m. 24) Ancak işçi bu hakkını işverenin bu davranışını öğrenme-sinden itibaren 6 iş günü içinde kullanmalıdır. Her ne olursa olsun işçinin fesih hakkı olayın gerçekleşmesinden 1 yıl son-ra düşer.

b- İş Sözleşmesinin Hastalık Nedeniyle Feshi

- Sözleşmenin İşçi Tarafından Hastalık Nedeniyle Feshi

İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike olursa işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vardır. (İşK m. 24) Bu durumda işçi iş sözleşmesini kendisi feshetse dahi haklı neden bulunuyorsa kıdem tazminatı alabilecektir. Ayrıca İşK m. 83/5 de işçinin talebine rağmen işyerin-de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması halinde işçinin 6 gün içinde yine İşK m.24 uyarınca sözleşmeyi feshedebileceğini belirtmektedir.

- Sözleşmenin İşveren Tarafından İşçinin Hastalığı Sebebiyle Feshi:

İşK m.25 sağlık sebepleri nedeniyle fesih nedenlerini 2 başlık altında düzenlemiştir. Bunlardan biri işçinin kendi kusurlu davranışlarını gerektirdiğinden konu dışında kalmaktadır. MS Hastaları açısından ise, hastalıkları; ancak hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve işyerinde çalışılmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda bir fesih nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. İfadeden de anlaşıldığı üzere, hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ile işyerinde çalışmada sakınca bulunması hallerinin her ikisinin de sağlık kurulunca saptanması gerekmektedir. Yalnızca hastalığın tedavi edilemeyecek olmasının saptanması fesih için yeterli değildir.

İşten çıkarmanın haklı nedene dayanmasının en önemli sonucu işverenin ihbarda bulunmadan derhal işçiyi işten çıkarabilmesidir. İşverenin ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü yoktur ancak işçi kıdem tazminatına hak kazanmışsa kıdem tazminatını alabilir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanması için işyerinde en az 1 yıl çalışmış olması gerekir. Kıdem tazminatı tutarı işçinin her yıl için 30 günlük brüt çalışma ücretidir.

- Sözleşmenin İşveren Tarafından İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshi

Ayrıca MS hastalığında devamsızlık nedeniyle fesih de gündeme gelebilir. Buna göre, işçi İş Kanunu madde 17’de belir-

tilen bildirim sürelerini 6 hafta aşarak devamsızlık yapmışsa işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Bu süreler:

- 6 aydan kısa süre çalışmış işçi için 2 hafta
- 6 aydan 1,5 yıla kadar çalışmış işçi için 4 hafta
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar çalışmış işçi için 6 hafta
- 3 yıldan fazla çalışmış işçi için 8 hafta

Kıdemine göre hesaplanan bu sürelerin üzerinden 6 hafta geçmesiyle birlikte işveren işçiyi işten çıkarabilecektir. Örneğin, işçi 5 yıldır çalışmakta olsun 8 hafta + 6 hafta geçmesiyle işveren işçiyi çıkarabilir.

İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesi'nin Geçerli Nedenle Feshi

İşçi iş güvencesi kapsamında değilse, işveren iş sözleşmesini hiçbir neden göstermeden ihbar sürelerine uyarak feshedebilir. Ancak işçi iş güvencesi kapsamındaysa işveren sözleşmeyi feshetmek için geçerli bir neden göstermelidir. (İşK m. 18) İşçinin iş güvencesi kapsamında olması için, belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı işyerinde çalışılması, işyerinde en az otuz işçi çalışması, işçinin en az 6 aylık kıdeminin olması ve işveren vekili olmaması gerekir. Bu şartlar gerçekleştiğinde işçi iş güvencesi kapsamında olacaktır. İş güvence-

si işverenin işçiyi sebepsiz yere işten çıkarmasını önler. İşçiyi işten çıkarmak isteyen işveren geçerli bir neden göstermelidir. Ayrıca işveren sözleşmeyi geçerli nedenle feshederse ihbar sürelerine uymak zorundadır uymadığı takdirde işçi ihbar tazminatı almaya hak kazanacaktır. Yine geçerli nedenle fesih durumunda da işçinin kıdem tazminatı alma hakkı vardır.

Kanun'un gerekçesinde de yer alan ve fesih için geçerli nedenlere örnek teşkil edebilecek hususlar: ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmanın giderek azalması, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle beraber işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık vb. durumlar gösterilebilir. İşçinin fiziki yetersizliği başka unsurlarla beraber geçerli bir fesih sebebi olabilir. Ancak bu yetersizlik tek başına geçerli bir fesih sebebi olamaz. Yetersizliğin iş yerinin normal işleyişini bozması ve iş görme borcunun yerine getirilmesini engellemesi gerekmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse fiziki yetersizliğin işçinin yapmakta olduğu işi doğrudan etkilemesi gerekmektedir.

Geçerli nedenler, haklı nedenler kadar ağır olmamakla birlikte, işin ve iş yerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yetersizliği de geçerli bir neden teşkil etmektedir.

Devamsızlık nedeniyle haklı feshi yukarıda incelemiştik. Haklı fesih nedenleri tam olarak oluşmasa bile devamsızlıkta geçerli nedenle fesih gündeme gelebilecektir. Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararına göre işveren İş Kanunu'nda belirtilen süreyi aşmadığı için sözleşmeyi haklı nedenle feshedemeyecek ancak işçinin sık sık rapor alması ve bu nedenle işverenin işçinin iş görme ediminden gerektiği şekilde yararlanamaması ve yine bu durumun iş yerinde olumsuzluklara yol açması durumunda geçerli nedenle fesih gündeme gelebilecektir.

SOSYAL GÜVENLİK

HUKUKU BAKIMINDAN

MS hastaları sigortalı bir işte çalıştıkları sürece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sigortası Kanunu kapsamında, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından güvence altındadır. Buna göre, kısa vadeli sigorta kolları olarak nitelendirilen iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kolları ile uzun vadeli sigorta kolları olarak nitelendirilen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarından yararlanırlar.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınladığı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne göre, MS hastaları çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı oranını tespit ettirerek kendisine sağlanan olanaklardan yararlanma hakkına sahiptir. Yönetmeliğin Ek-3 numaralı ekinde MS hastalığı 3 kategoriye ayrılmış ve her birine ilişkin güç kaybı oranları belirlenmiştir. Buna göre:

- Hafif (belirtiler kesin değil)
- Orta (kronik, tekrarlayıcı, yaygın)
- Ağır (kronik, ilerleyici, yaygın)

Bu üç kategoriye göre çalışma gücü kaybı oranları belirlenecektir. Çalışma gücü kaybı oranı tespit edildikten son-

ra hasta, Sosyal Güvenlik Mevzuatı'nın kendisine sağladığı olanaklardan yararlanabilecektir. Buna ek olarak hastanın, mevzuatta sayılan diğer şartları da taşıması halinde, erken emekliliği veya malulen emekliliği gündeme gelebilecektir. Çalışma gücünün en az %40'ını kaybeden hastalar, mevzuatta diğer şartları da taşımak kaydıyla erken emeklilik hakkı da kazanacaktır. Diğer taraftan hasta çalışma gücünün %60'ını kaybetmişse malülen emekli olabilecektir. Bu durumda kendisine malullük aylığı bağlanacaktır. Bunun için hastaların çalışma gücü kaybı tespit edildikten sonra Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmaları gerekmektedir.

ÖZÜRLÜ HAKLARI BAKIMINDAN

Her ne kadar Sağlık Bakanlığının yayınladığı Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik'te açıkça belirtilmemiş olsa da, yukarıda da açıklandığı üzere MS hastalığının duymalar ve uzuvlar üzerindeki etkileri dikkate alınarak MS hastaları da özürlü raporu alabilir. Bunun için hastanın yönetmelikte belirlenen sağlık kurulu bulunan Devlet Hastanelerinden birinin başhekimliğine başvurması gerekmektedir. Başvurulan hastanenin tam teşekküllü sağlık kuruluşu olması gerekmektedir. Başvurulan hastanenin sağlık kurulu vücut fonksiyonlarının kaybına göre hastanın özürlü oranını belirleyecektir. Oran belirlendikten sonra hastaya özürlülük oranının da belirtildiği özürlü raporu verilecektir.

Özürlülük raporunda yer alan orana göre kişiler çeşitli haklardan faydalanabilmektedir. Bunlardan biri **özürlü kimlik kartı**dır. Özürlü kimlik kartı, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle meydana gelen bedensel, zihinsel, ruhsal, duymalar ve sosyal yeteneklerini yüzde kırk veya daha yüksek bir oranda kaybeden ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan özürlü bireylere verilmektedir. Yapılan tetkik sonucunda MS hastanın özür oranı %40 yahut bunun üzerinde bir oran olarak tespit edilirse, MS hastaları da özürlü kimlik kartı alabileceklerdir. Özürlü kimlik kartının yararı, hastalara bazı ko-

laylıklar sağlamasıdır. Bu kartın alınabilmesi için gerekli belgeler Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı'na gönderilmelidir. Ulaşan belgeler değerlendirildikten sonra kart, başvuranın adresine gönderilir. Özürlü kişilerin faydalanacakları hak ve indirimler; ilgili kurum, kuruluş veya yerel yönetimler tarafından belirlenmektedir. Bunun yanında bazı kamu ve özel sektör kuruluşlarının, özürlü kimlik kartı, nüfus cüzdanına işlenmiş özürlülük bilgisi ya da özürlülere verilen sağlık kurulu raporunu esas alarak özürlülere sağladığı kolaylıklar bulunmaktadır. Bu indirimler ve/veya oranları zaman zaman ilgili kurumlar tarafından değiştirilebilmektedir.

Özürlülerin yararlanabileceği bazı haklar örnek olarak aşağıda sayılmaktadır.

- Kamu ve Özel Sektörde engelli çalıştırma zorunluluğundan yararlanma
- Özürlülük oranı %40 ve üzeri ve maddi duruma ilişkin ve diğer şartlar mevcutsa özürlü aylığı yahut muhtaç aylığından yararlanma
- Maddi duruma ilişkin şartlar mevcut olmak kaydıyla özürlü bakım hizmetlerinden yararlanma
- Yardımcı araç ve gereçlerin sağlanmasındaki kolaylıklardan yararlanma

- Özel eğitim hizmetlerinden yararlanma
- Vergisi indirimlerinden yararlanma
- %40 ve üzeri özürlülük oranı olan hastalar için Devlet Demir Yolları, Türk Hava Yolları, Şehirlerarası Yolcu Otobüsleri, Belediye Otobüsleri ve Şehir Hatlarıyla seyahat ederken çeşitli indirimlerden yararlanma
- Müze, örenyerleri, milli parklar, tabiat koruma alanları, tabiat parklarına ücretsiz giriş
- GSM şebekelerinin indirimli tarifelerinden yararlanma

Yukarıda sayılan hakların kullanılabilmesi, özürlülük oranının belirli bir oranın üzerinde olmasına yahut maddi durum, yaş, rapor, kart vs. gibi belirli şartların varlığına ve başvuru yapılmış olmasına bağlanmıştır. Şartların sağlanması ve ilgili makamlara müracaat edilmesi halinde MS hastaları da bu haklardan faydalanabilmektedirler.

EHLİYET ALMA DURUMU

Sürücü adayları ve sürücülerde aranacak sağlık şartları ile muayenelerine dair yönetmelik uyarınca MS hastalarının ehliyet almasına açık bir engel gözükmemektedir. Ancak MS hastalığının, hasta üzerinde bıraktığı sekellere göre ehliyet almasının mümkün olmadığı haller olabilir. Zira ehliyet almak için görme işitme, ortopedik, nörolojik ve benzeri muayeneler yapılmaktadır.

Zira, görme duyusu mevzuatta ehliyet almak için belirlenen sınırlardan daha az olan kişilerin sürücü belgeleri almaları mümkün değildir. Öte yandan ortopedik muayene neticesinde de hastaların istenilen şartları taşıması gerekir. Hastanın mevzuatta belirtilen şartları taşıyamaması, başka bir deyişle hareket ve denge mekanizmasındaki aksaklıkların belirli bir boyutun üstüne çıkması halinde ehliyet alması mümkün olmaz.

Sinir hastalıklarına ilişkin olarak yapılan muayene sonunda ise santral sinir sistemi ile ilgili doğuştan veya sonradan geçirilmiş veya cerrahi girişime bağlı hastalıklarla ortaya çıkan uzuvların parezi ve paralizileri (duyusal, motor, koordinasyon ve denge açısından), araç kullanmasını ve trafik güvenliğini engelleyecek şekilde ileri derecede bozuk olup olmadığı değerlendirmeye alınır.

I- Belirtiler duyuşal, motor, koordinasyon ve denge açısından araç kullanmasına ve trafik güvenliğine engel teşkil ediyorsa

Santral sinir sistemiyle ilgili ortaya çıkan belirtilerin duyuşal, motor, koordinasyon ve denge açısından araç kullanmasını ve trafik güvenliğini engelleyecek şekilde ileri derecede bozuk olanlara sürücü belgesi verilmez. Yani hastalığı nedeniyle koordinasyon problemi yaşıyorsa ve araç kullanmasını ve trafik güvenliğini etkileyecek derecede ilerlemişse ehliyet almasına imkan yoktur.

II- Belirtiler hafif derecede bozukluk ortaya çıkarıyorsa

Hafif derecede bozukluğu olanlara, nöroloji uzmanının kanaatine göre sürücü belgesi verilebilir. Yani rahatsızlığı hafif derecedeyse nöroloji uzmanının raporuyla ehliyet alınması mümkündür.

Yine MS hastalığının belirtilerinden biri olan hissizlik ve g kaybında da durum aynıdır. EĞer mevcut güç kaybı araç kullanmayı ve trafik güvenliğini etkiliyorsa hastanın ehliyet alabilmesi mümkün değildir. Ancak hafif derecede bir güç kaybı söz konusuysa nöroloji uzmanının kanaatine göre ehliyet verilebilir.

III- Hastanın özel donanımlı bir araç kullanması gerekiyorsa

MS hastalarının ehliyet alabilmeleri için özel donanımlı bir araç kullanmaları gerekebilir. Bu durumda hangi tür aracın kullanılabileceğinin sağlık kurulu raporuyla tespit edilmesi gerekmektedir. Bu şart gerçekleştiğinde özel donanımlı araç kullanılmasına izin verilmektedir.

Bu gibi durumlarda sürücünün ne tür bir cihaz ile veya hangi becerilere sahip olursa ne tür modifikasyonlar yapılmış araç kullanabileceğinin konunun uzmanınca saptanması kaydı ile özel sürücü belgesi almaya hak kazanılır. Sağlık kurulu raporunda özürlülüğün ilerleyici veya statik olup olmasına göre hastaya periyodik kontrollerin gerekli olup olmadığı belirtilir.

ASKERLİK DURUMU

Mevzuatımız ve uygulama uyarınca MS hastaları askerlikten muaftır. Ancak bu muafiyetin tespiti için MS hastalarının askerlik yoklaması için askerlik şubesine başvurduklarında sağlık muayenesine tabi tutuldukları sırada MS hastası olduğunu belirtmeleri gerekmektedir. Bu bilgilendirmenin üzerine, hasta askeri hastaneye sevk edilecek ve Askeri Hastane sağlık kurulunca MS hastalığının tespiti halinde, ilgili, askerlikten muaf tutulacaklardır. Askerlik görevine başladıktan sonra MS tanısı konulan hastalar ise, askerlik görevlerine devam etmeyeceklerdir.