Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER
Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
Öğretim Üyesi

# SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

SEÇKİN | Hukuk
Ankara 2020

seçkin
Akademik ve Mesleki Yayınlar

**Sosyal Güvenlik Hukuku**
Halûk Hâdi SÜMER

**SEÇKİN** | **Hukuk**
**No:** 2468

**ISBN** 978 975 02 6112 1

**Birinci Baskı:** Ağustos 2020

**Kapak Tasarımı:**
Yiğit Can AYDIN

352 Sayfa, 13,5x19,5 cm.

1. Sosyal Sigortalar
2. Sosyal Hizmetler ve Sosyal Yardımlar
3. Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları
4. Genel Sağlık Sigortası
5. İşsizlik Sigortası
6. Esnaf Ahilik Sandığı
7. Hizmet Birleştirmesi ve Borçlanması

**© Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.**
Bu kitabın her türlü yayın hakkı Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş'ye aittir. Yayınevinin yazılı izni olmadan, tanıtım amaçlı toplam bir sayfayı geçmeyecek alıntılar hariç olmak üzere, hiçbir şekilde kitabın tümü veya bir kısmı herhangi bir ortamda yayımlanamaz ve çoğaltılamaz.

**Satış ve Dağıtım:**
**Yayınevi Merkezi**
Eskişehir Yolu, Mustafa Kemal Mah. 2158. Sokak No: 13 Çankaya/ANKARA
Tel: 0-312-435 30 30 Faks: 0-312-435 24 72 seckin@seckin.com.tr

**İstanbul Çağlayan Adliyesi Şubesi**
D Blok 2. Bodrum Kat No: 5 Çağlayan
Tel: (212) 240 00 15
Faks: (212) 240 00 15
caglayan@seckin.com.tr

**İstanbul Kartal Adliyesi Şubesi**
C Blok Zemin Kat No: 29 Kartal
Tel: (216) 303 11 23
Faks: (216) 303 11 23
kartalsube@seckin.com.tr

**İstanbul Şişli Şubesi**
Abide-i Hürriyet Cad. No: 183/A Şişli
Tel: (212) 234 34 77
Faks: (212) 231 24 69
sisli.sube@seckin.com.tr

**İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Şubesi**
C Blok Zemin Kat No:23 Kartal
Tel: (216) 303 20 00 / 3462
bam.sube@seckin.com.tr

**Ankara Sıhhiye Şubesi**
Strasburg Cad. 23/B Sıhhiye
Tel: (312) 230 52 62
Faks: (312) 230 52 62
ankarasube@seckin.com.tr

**Web Sitesi:** www.seckin.com.tr

**Seçkin Yayıncılık Sertifika No:** 45644

**Baskı:**
Sözkesen Matbaacılık Tic. Ltd. Şti. – **Sertifika No:** 46586
İVOGSAN 1518 Sok. Mat-Sit İşmerkezi No: 2/40 Yenimahalle /ANKARA - Tel: (0–312) 395 21 10

# ÖNSÖZ

Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yazılmış çok değerli eserler bulunmaktadır. Türk sosyal güvenlik hukukunu ana hatlarıyla ele almaya çalışan bu kitabın temel amacı sosyal güvenlik hukuku konularını şemalarla, tablolarla ve özet biçimde ortaya koymak ve anlaşılır kılmaktır.

Uygulamaya yönelik hükümlerin önemli bir kısmına dipnotlarda yer verilmiştir. Yargıtay'ın sosyal güvenlik hukukuna ilişkin görüşleri de mümkün olabildiği ölçüde kitapta yer almıştır.

Kitabın ilk baskısında eksiklikler ve hataların olması kaçınılmazdır. Bundan sonraki baskılarda okuyucuların da önerileri ile eksiklikler giderilecektir.

Ders notu niteliğindeki bu kitabın tüm okuyucularına yararlı olmasını diliyorum.

Kitabın basım, yayım ve dağıtımını üstlenen Seçkin Yayınevi yöneticilerine ve kitabın dizgi, baskı ve cilt işlerinde emeği geçen tüm çalışanlara teşekkür ediyorum.

**Konya, Ağustos 2020** **Prof.Dr.Halûk Hâdi SÜMER**

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... III
İÇİNDEKİLER ..... V
KISALTMALAR CETVELİ ..... IX

**Birinci Kısım**
**GENEL BİLGİLER**

**Birinci Bölüm**
**SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GİRİŞ**

§ 1- SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI ..... 3
I- GENEL OLARAK ..... 3
II- SOSYAL RİSKLER ..... 4
III- TANIMI ..... 6
IV- YÖNTEMLERİ ..... 7
§ 2- SOSYAL GÜVENLİĞİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ ..... 11
I- GENEL OLARAK ..... 11
II- TÜRKİYE'DE ..... 13
§ 3- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN TEMEL NİTELİKLERİ ..... 15
I- SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNA HÂKİM OLAN İLKELER ..... 15
II- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN HUKUK SİSTEMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ ..... 17
§ 4- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN KAYNAKLARI .....
I- ULUSAL KAYNAKLAR .....
II- ULUSLARARASI KAYNAKLAR ..... 21

**İkinci Bölüm**
**SOSYAL GÜVENLİĞİN KURUMSAL YAPISI VE**
**SOSYAL GÜVENLİK UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ**

§ 5- SOSYAL GÜVENLİĞİN KURUMSAL YAPISI ..... 27
I- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU .....
II- TÜRKİYE İŞ KURUMU .....
III- ÖZEL SANDIKLAR .....
IV- TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞLARI ..... 33
§ 6- SOSYAL GÜVENLİK UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ ..... 35

**İkinci Kısım**
**PRİMLİ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ: SOSYAL SİGORTALAR**

**Birinci Bölüm**
**SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI**
**KANUNUNUN UYGULAMA ALANI**

§ 7- KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI ..... 39
I- SİGORTALI .....
II- İŞVEREN .....
III- ALT İŞVEREN .....
IV- ÖDÜNÇ ALAN İŞVEREN .....
V- IŞVEREN VEKİLİ ..... 82
§ 8- YER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI ..... 83

I- TANIM ..... 83
II- İŞYERİNİN BİLDİRİMİ ..... 84
§ 9- ZAMAN BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI ..... 88
I- SİGORTALILIĞIN BAŞLANGICI VE BİLDİRİMİ ..... 88
II- SİGORTALILIĞIN SONA ERMESİ VE BİLDİRİMİ ..... 95
III- SİGORTALLIĞIN BAŞLANGICININ VE SONA ERMESİNİN KURUMA BİLDİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI ..... 98

**İkinci Bölüm**
**SOSYAL SİGORTALARIN FİNANSMANI VE PRİMLER**

§ 10- SOSYAL SİGORTALARIN FİNANSMANI ..... 109
§ 11- SOSYAL SİGORTA PRİMLERİ ..... 110
I- GENEL OLARAK ..... 110
II- PRİME ESAS KAZANÇLAR ..... 110
III- PRİM ORANLARI VE TÜRLERİ ..... 124
IV- PRİM TEŞVİKLERİ ..... 130
V- PRİM BELGELERİ ..... 130
VI- PRİMLERİN ÖDENMESİ ..... 136
VII- ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMASI ..... 144

**Üçüncü Bölüm**
**KISA VADELİ SOSYAL SİGORTA KOLLARI**

§ 12- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI ..... 147
I- GENEL OLARAK ..... 147
II- İŞ KAZASI KAVRAMI ..... 147
III- MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI ..... 159
IV- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ BİLDİRİLMESİ ..... 162
V- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR ..... 164
VI- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASINDAN SAĞLANAN ÖDEMELERİN BİRLEŞMESİ ..... 179
VII- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE KURUMUN RÜCU HAKKI ..... 179
§ 13- HASTALIK SİGORTASI ..... 187
I- GENEL OLARAK ..... 187
II- HASTALIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR ..... 188
III- HASTALIK NEDENİYLE KURUMUN RÜCU HAKKI ..... 191
IV- HASTALIK SİGORTASINDAN BAKIMINDAN DİKKATE ALINMAYACAK SÜRELER ..... 192
§ 14- ANALIK SİGORTASI ..... 192
I- GENEL OLARAK ..... 192
II- ANALIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR ..... 194
III- ANALIK SİGORTASINDAN KURUMUN RÜCU HAKKI ..... 197
IV- ANALIK SİGORTASINDAN BAKIMINDAN DİKKATE ALINMAYACAK SÜRELER ..... 197

**Dördüncü Bölüm**
**UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI**

§ 15- MALULLÜK SİGORTASI ..... 199
I- GENEL OLARAK ..... 199
II- MALUL KAVRAMI ..... 199
III- MALULLÜĞÜN SAPTANMASI ..... 202
IV- MALULLÜK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIM ..... 203
V- KONTROL MUAYENESİ ..... 208
VI- MALULLUK SİGORTASINDAN KURUMUN RÜCU HAKKI ..... 209

V- HARP MALULLERİ VE VAZİFE MALULLERİ ... 209
§ 16- YAŞLILIK SİGORTASI ... 212
I- GENEL OLARAK ... 212
II- YAŞLILIK KAVRAMI ... 213
III- YAŞLILIK SİGORTASI YARDIMLARI ... 213
§ 17- ÖLÜM SİGORTASI ... 234
I- GENEL OLARAK ... 234
II- ÖLÜM SİGORTASI YARDIMLARI ... 235
III- ÖLÜM SİGORTASINDAN KURUMUN RÜCU HAKKI ... 243

**Beşinci Bölüm**
**KISA VE UZUN VADELİ SOSYAL SİGORTA KOLLARINA İLİŞKİN ORTAK DÜZENLEMELER VE BAZI KAMU GÖREVLİLERİ İLİŞKİN HÜKÜMLER**

§ 18- HİZMET BORÇLANMASI ... 245
I- GENEL HİZMET BORÇLANMASI ... 245
II- YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI ... 251
§ 19- HİZMET BİRLEŞTİRMESİ ... 254
I- GENEL OLARAK HİZMET BİRLEŞTİRMESİ ... 254
II- YABANCI ÜLKELERDE GEÇEN HİZMETLERİN BİRLEŞTİRMESİ ... 255
§ 20- AYLIK VE GELİRLERİN BİRLEŞMESİ ... 256
§ 21- GELİR VE AYLIKLARIN DÜZELTİLMESİ, YÜKSELTİLMESİ, ALT SINIRI, ÖDENMESİ VE YOKLAMA İŞLEMLERİ ... 257
§ 22- YERSİZ ÖDEMELERİN GERİ ALINMASI ... 258
§ 23- DEVİR, TEMLİK HACİZ VE ZAMANAŞIMI ... 259
§ 24- BAYRAM IKRAMIYESI ... 261
§ 25- BAZI KAMU GÖREVLİLERİ İÇİN ÖZEL HÜKÜMLER ... 261

**Yedinci Bölüm**
**GENEL SAĞLIK SİGORTASI**

§ 26- GENEL OLARAK ... 263
§ 27- GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMI ... 265
I- GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMINDA OLAN KİŞİLER ... 265
II- BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLUNAN KİŞİ OLARAK GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMINA GİREN KİŞİLER ... 269
III- GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMIN DIŞINDA KALAN KİŞİLER ... 274
IV- GENEL SAĞLIK SİGORTALILIĞININ BAŞLANGICI, BİLDİRİMİ TESCİLİ VE SONA ERMESİ ... 275
V- GELİR TESPİTİ ... 279
§ 28- GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN SAĞLIK HİZMETLERİ VE YARARLANMA KOŞULLARI ... 281
I- SAĞLIK HİZMETLERİ ... 281
II- SAĞLIK HİZMETLERİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI ... 282
§ 29- İŞVERENİN, GENEL SAĞLIK SİGORTALISININ VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SORUMLULUĞU ... 293

**Sekizinci Bölüm**
**İŞSİZLİK SİGORTASI**

§ 30- GENEL OLARAK ... 295
§ 31- İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI ... 296
§ 32- İŞSİZLİK SİGORTASI YARDIMLARI ... 298
I- GENEL OLARAK ... 298

II- İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ..... 298
III- 5510 SAYILI KANUN GEREĞİNCE ÖDENMESİ GEREKEN PRİMLERİN KARŞILANMASI ..... 302
IV- YENİ İŞ BULMA, AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ KAPSAMINDA KURS VE PROGRAMLARA TABİ KILMA ..... 303
§ 33- İŞSİZLİK SİGORTASININ KURUMSAL YAPISI VE FİNANSMANI ..... 303
I- KURUMSAL YAPISI ..... 303
II- FİNANSMANI ..... 305
§ 34- İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN SAĞLANAN DİĞER YARDIMLAR ..... 306
I- ÜCRET GARANTİ FONUNDAN YAPILACAK ÜCRET ÖDEMELERİ ..... 306
II- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ ..... 307
III- DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ ..... 311

**Altıncı Bölüm**
**ESNAF AHİLİK SANDIĞI**

§ 35- GENEL OLARAK ..... 315
§ 36- ESNAF AHİLİK SANDIĞININ KAPSAMI ..... 315
§ 37- ESNAF AHİLİK SANDIĞINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR ..... 316
§ 38- ESNAF AHİLİK SANDIĞININ GELİR VE GİDERLERİ, ESNAF AHİLİK SANDIĞININ FİNANSMANI ..... 318
I- ESNAF AHİLİK SANDIĞININ GELİR VE GİDERLERİ ..... 318
II- ESNAF AHİLİK SANDIĞININ FİNANSMANI ..... 319

**Üçüncü Kısım**
**PRİMSİZ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ:**
**SOSYAL HİZMETLER VE SOSYAL YARDIMLAR**

**Birinci Bölüm**
**SOSYAL YARDIMLAR**

§ 39- GENEL OLARAK ..... 323
§ 40- SOSYAL YARDIM UYGULAMALARI ..... 323
I- MUHTAÇ ASKER AİLELERİNE YARDIM ..... 323
II- VATAN HİZMETİNDE BULUNMUŞ İSTİKLAL MADALYASI SAHİPLERİNE YARDIM ..... 324
III- GÖREVLERİ NEDENİYLE YARALANAN YA DA YAŞAMINI YİTİREN BAZI KAMU GÖREVLİLERİNE YARDIM ..... 325
IV- YABANCI ÜLKEDE TÜRK KÜLTÜRENE HİZMET EDEN ÖĞRETMENLERE YARDIM ..... 325
V- ALTMIŞ BEŞ YAŞINI DOLDURMUŞ, MUHTAÇ, KİMSESİZ KİŞİLERE YARDIM ..... 326
VI- SOSYAL YARDIM VE DAYANIŞMA KANUNU KAPSAMINDA YAPILAN YARDIMLAR ..... 326

**İkinci Bölüm**
**SOSYAL HİZMETLER**

§ 41- GENEL OLARAK ..... 329
§ 42- SOSYAL HİZMET UYGULAMALARI ..... 330
I- SOSYAL HİZMETLER KANUNU HÜKÜMLERİNE GÖRE SAĞLANAN SOSYAL HİZMETLER ..... 330
II- DİĞER KANUNLARA GÖRE SAĞLANAN SOSYAL HİZMETLER ..... 328
YARARLANILAN BAŞLICA KAYNAKLAR ..... 335

# KISALTMALAR CETVELİ

| | | |
|---|---|---|
| **AİHY** | : | Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği |
| **AY.** | : | Anayasa |
| **AYM.** | : | Anayasa Mahkemesi |
| **b.** | : | bent |
| **B.** | : | Baskı |
| **bkz.** | : | bakınız |
| **C.** | : | Cilt |
| **CBK.** | : | Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi |
| **ÇSGB.** | : | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| **D.** | : | Danıştay |
| **DEÜHFD.** | : | Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi |
| **E.** | : | Esas |
| **f.** | : | Fıkra |
| **geç.** | : | geçici |
| **GSS.** | : | Genel Sağlık Sigortası |
| **GSSTY.** | : | Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği |
| **HD.** | : | Hukuk Dairesi |
| **ILO** | : | International Labour Organization |
| **İKÜHFD** | : | İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi |
| **İSG** | : | İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu |
| **İSGHD** | : | İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi |
| **İSK** | : | İşsizlik Sigortası Kanunu |
| **İŞK.** | : | İş Kanunu |
| **İŞKUR** | : | Türkiye İş Kurumu |
| **İÜHFM** | : | İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası |
| **K.** | : | Karar |
| **KÇY.** | : | Kısa Çalışma Yönetmeliği |
| **KHK.** | : | Kanun Hükmünde Kararname |
| **m.** | : | madde |
| **MYÖ.** | : | Malullük, yaşlılık ve ölüm |
| **No.** | : | Numara |
| **RG.** | : | Resmi Gazete |
| **SGK** | : | Sosyal Güvenlik Kurumu |
| **SHK.** | : | Sosyal Hizmetler Kanunu |

## KISALTMALAR CETVELİ

| | | |
|---|---|---|
| **SSGSSK.** | : | Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| **SSİY.** | : | Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği |
| **SYDTK.** | : | Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu |
| **TBB.** | : | Türkiye Barolar Birliği |
| **TBK.** | : | Türk Borçlar Kanunu |
| **vd.** | : | ve devamı |
| **Y.** | : | Yargıtay |

# Birinci Kısım

# GENEL BİLGİLER

# Birinci Bölüm
# SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GİRİŞ

## § 1- SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

### I- GENEL OLARAK

İnsanlar tarih boyunca çeşitli tehlikelerle karşı karşıya kalmışlar ve bunlar karşısında önlem almaya çalışmışlardır. Zamanla insanların yüz yüze kaldıkları riskler de değişime uğramıştır. İlkel toplumlarda güvenli koşullarda avlanma ve yaşamını sürdürme mücadelesi veren insanlar günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma veya işsiz kalmama ya da hastalandığı takdirde kısa sürede sağlığına kavuşma çabası içerisindedir. Kısacası insanlık tarihi, insanların karşılaştıkları tehlikeler karşısında korunma ve geleceklerini güven altına alma mücadelesine sahne olmuştur.

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşullarını ortadan kaldırmaya yönelik adımlar içerisinde işçilerin sosyal güvenliğini yani sosyal riskler karşısında kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaya yönelik düzenlemeler yer almıştır.

Kişilerin tehlikelerin zararlı sonuçlarından kurtulma çabalarının yanı sıra geleceklerini de güvence altına almak istemeleri ve kişisel önlemlerin zamanla toplumsal nitelik kazanması sosyal güvenlik düşüncesini doğmasına yol açmıştır.

Sosyal güvenlik kavramı, dünyada yaşanmış en büyük ekonomik kriz olan 1929 Büyük Buhranı sonrasında çıkarılan 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) ile kullanılmış ve giderek yaygınlaşmıştır[1].

---

[1] Geniş bilgi için bkz. Ali **Güzel**/Ali Rıza **Okur**/Nurşen **Caniklioğlu**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. B., İstanbul 2020, 22; A. Can **Tuncay**/Ömer **Ekmekçi**, Sosyal Güvenlik Hukuk Dersleri, 20.B., İstanbul 2019, 1; Müjdat **Sakar**, Sosyal Sigorta Uygulamaları, 12.B., İstanbul 2017, 3; M. Fatih **Uşan**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Genel Esasları, 2.B., Ankara 2009, 27; Kenan **Tunçomağ**, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 4.B., İstanbul 1988, 1; H. Fehim **Üçışık**, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2015, 17 vd.; M. Refik **Korkusuz**/Suat **Uğur**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. B., Bursa 2018, 3; Cahit **Talas**, Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Ankara 1953, 17; Cahit **Talas**, Sosyal Ekonomi, 2. Kitap, Ankara 1976, 525 vd.; Yusuf **Alper**, Sosyal Sigortalar Hukuku, 10.B., Bursa 2019, 4; Ali **Çubuk**, Sosyal Politika ve Sosyal Hukuk, Ankara 1986, 165 vd; Ali **Çubuk**, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Kurumları, Ankara 1982, 4 vd.; Sait **Dilik**, Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1991, 39 vd.; Ercan **Güven**, Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir 1976, 3 vd.; Turan **Yazgan**, İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları, İstanbul 1992; 17 vd.; Kadir **Arıcı**, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, 3 vd. ; Turan **Yazgan**, Sosyal Sigorta, İstanbul 1977, 1 vd.; Hasan **Şenocak**, Sosyal Güvenliği Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç İçerisinde Değerlendirilmesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.56, İstanbul 2009, 416; Aydın **Başbuğ**, Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar, Ankara 2013, 1 vd.; Meryem **Koray**, Sosyal Politika, Bursa 2000, 198 vd.; Adil **İzveren**, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1968, 174 vd.; Ali **Bozer**, Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bir Bakış, Ankara 1963, 3 vd.; Murat **Özveri**, Yargı Kararları Işığında 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, İzmit 2000, 2 vd.; Mehmet **Kocaoğlu**, Sosyal Politika, Ankara 1997, 226 vd.; Özkan **Bilgili**, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, İzmir 2008, 6 vd.; Mehmet Akad, Teori ve Uygulamada

Sosyal güvenlik, bireyin karşılaşabileceği ekonomik veya yaşamsal risk oluşturan olaylara karşı güvence arayışının sonucudur[2]. Bireylerin yarınlarına güvenle bakabilmelerini sağlamak ise sosyal güvenliğin temel hedefidir.

## II- SOSYAL RİSKLER

Risk (tehlike), gerçekleşmesi olası veya kesin olan, gerçekleşmesi halinde ise insanın ölümüne, vücut bütünlüğünü bozulmasına, hastalanmasına, gelir kaybına ya da çeşitli zararlara yol açabilen her türlü olay veya durumdur[3].

Sosyal güvenlik, kişilerin yaşamları boyunca karşı karşıya kalabilecekleri her türlü riski kapsamına almaz. Örneğin kişinin özel aracıyla yaptığı bir kazada aracın uğradığı hasarın giderilmesi ya da kişinin evinin yanması veya depremde zarara uğramış olması halinde ortaya çıkan maddi zararlar sosyal güvenlik kapsamında güvence altına alınamaz. Bununla birlikte trafik kazası sonunda yaralanan kişi hastalık sigortası yardımlarından yararlanır. Aynı kazada kişinin ölümü halinde ise geriye kalan hak sahiplerine gelir bağlanır.

Sosyal güvenliğin kapsamında güvence altına alınan riskler, *sosyal riskler* ile sınırlıdır. Kişinin gelirlerinde azalmaya veya kesilmeye ya da giderlerinde artışa yol açan gerçekleşmesi kesin veya olası olaylar *sosyal risk* olarak adlandırılır[4]. Örneğin işçinin bir iş kazası geçirmesi, meslek hastalığına yakalanması bu kişinin iyileşinceye kadar çalışamaması ve buna bağlı olarak gelir elde edememesi sonucunu doğurur. Bunun gibi kişinin yaşlanması veya engelli hale gelmesi artık çalışmasını imkânsız kılabilir. Gebe olduğu için çalışamayan veya işsiz kalan kişi de gelir kaybına uğrar. Üstelik hastalanan veya kaza geçiren kişi tekrar sağlığına kavuşabilmek için harcama yapmak zorunda kalır. Tüm bu riskler karşısında gerekli güvenceye sahip olmayan kişi ve geçimini sağladığı aile bireyleri yoksulluğa sürüklenir. Evlenme, çocuk sahibi olmak gibi olaylar da kişinin giderlerinin artmasına yol açar. Kişinin ölümü ise bu kişinin geçimini sağladığı aile bireyleri açısından sosyal bir risktir. Aile üyeleri bir yandan ailenin bir bireyini kaybetmenin acısını yaşarken öte yandan bu kişinin sağladığı gelirin ortadan kalkması ile yoksulluğa düşebilirler.

Sosyal risklerin bazıları kişinin iradesi dışında ortaya çıkar. Örneğin işçinin inşaat iskelesinden düşmesi onun isteği dışında gerçekleşen sosyal risktir. Sosyal risklerin bazıları ise kişinin isteği ile gerçekleşir. Kişinin evlenmesi, çocuk sahibi olması, onun iradesinin sonucudur. Her sosyal riskin gerçekleşmesinde kesinlik yoktur. Çalışan bir kişinin iş kazası geçirmesi, meslek hastalığına yakalanması, engelli hale gelmesi birer olasılıktır. Oysa yaşlılık veya ölüm gerçekleşmesi kaçınılmaz sosyal risklerdir[5].

---

Sosyal Güvenlik Hakkı, İstanbul 1992, 14 vd.; Mehmet **Bulut**, Sorular ve Cevaplarıyla Sosyal Güvenlik, Ankara 2015, 31.

2 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 2.

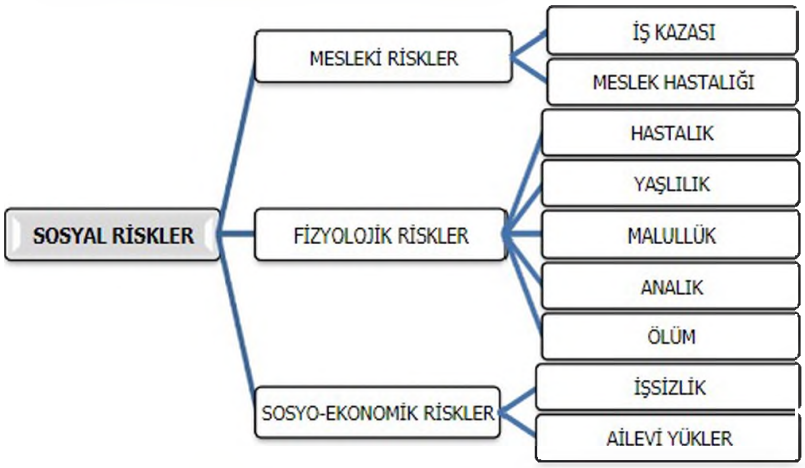
3 **Arıcı**, 6; **Usan**, 28; **Sakar**, 4.

4 **Sakar**, 4; **Arıcı**, 6.

5 Kadir **Arıcı**, Sosyal Güvenlik, Ankara 1999, 8 vd.

Kısacası her türlü risk değil; sadece toplumsal öneme sahip olan riskler sosyal risk olarak kabul edilir[6]. Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri, tüm sosyal riskleri değil, bireye ekonomik güvence sağlanması gerekli olan sosyal riskleri kapsamına alır[7].

Sosyal riskler şu şekilde ayrıma tabi tutulabilir:




Sosyal riskler, uzun dönemli ve kısa dönemli riskler olarak da sınıflandırılabilir. Buna göre yaşlılık, malullük ve ölüm uzun dönemli; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, işsizlik ve ailevi yükler kısa vadeli sosyal risklerdir[8].

28 Haziran 1952 tarih ve 102 Sayılı ILO Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi sosyal risk kavramını tanımlamamış, sosyal riskleri yukarıdaki ayrıma uygun olarak sıralamıştır[9]. Sözleşme Türkiye tarafından da onaylanmıştır[10].

Sözleşmenin üye devletlerden güvence sağlanmasını istediği riskler;

- İş kazaları ve meslek hastalıkları (mesleki riskler);
- Hastalık, analık, malullük ve yaşlılık (fizyolojik riskler);
- İşsizlik ve ailevi yükler (sosyo-ekonomik riskler).

102 sayılı Sözleşmeyi onaylamak isteyen bir devlet bu risklerden en az üçüne karşı koruma getirmekle yükümlü tutulmuştur. Ayrıca bu üç riskten birinin iş-

6 **Tuncay/Ekmekçi**, 8; **Sakar**, 4
7 **Korkusuz/Uğur**, 7.
8 **Sakar**, 5; **Uşan**, 29.
9 https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm
10 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. RG. 15.101974/15037. Sözleşme ülkemizde 29.1.1975 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

sizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük veya ölüm risklerinden birisi olması gerekmektedir. Türkiye'de ailevi yükler dışında kalan tüm sigorta kolları uygulanmaktadır.

### III- TANIMI

Sosyal güvenlik kavramı öğretide farklı biçimlerde tanımlanmıştır:

Sosyal güvenlik kişiyi sosyal riskler karşısında koruyan, sosyal risklerin gerçekleşmesi halinde ise zararları gidermeyi amaçlayan tedbirlerin tümüdür[11]. Örneğin kişilerin kazaya uğramadan veya hastalığa yakalanmadan çalışmalarını sağlamak, kişinin kaza geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması halinde ise gerekli yardımları sağlamak sosyal güvenliğin gereğidir.

Bir başka tanıma göre kişileri gelirleri ne olursa olsun, sosyal risk olarak kabul edilen belirli tehlikeler karşısında güvence sağlamayı hedefleyen kurum ve kurumlar topluluğuna sosyal güvenlik denir[12]. Sosyal güvenlik sosyal risk nedeniyle zarar gören kişinin geçinme ve yaşama gereksinimlerini; sosyal riskin ölüme neden olması halinde ise geriye kalanların başkalarına muhtaç hale gelmemesi için gerekli önlemleri almayı amaçlar[13]. Görüldüğü üzere sosyal güvenlik sosyal risklerin ekonomik sonuçlarını gidermeye yönelik önlemler almaktadır.

Başka bir tanım ise sosyal güvenliği, gelirlerine bakılmaksızın, ülkede yaşayan herkesin, toplum huzuru ve refahını bozan sosyal risklerin doğurduğu zararlardan bir insan hakkı ve Devlet görevi olarak primli ve/veya primsiz rejimlerin kullanılması ile korunmasını amaçlayan sistem olarak ifade eder[14].

Uluslararası Çalışma Örgütünün 1944 Philadelphia Konferansında yaptığı tanıma göre, sosyal güvenlik, *"halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin alınması gereken önlemler sistemidir."*[15].

Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemelerine göre sosyal güvenlik ise aşağıda sayılanların yokluğu halinde sağlanan parasal ya da ayni koruma önlemlerini içermektedir;

- Hastalık, malullük, analık, iş kazası/meslek hastalığı, işsizlik, yaşlılık ya da ölüm halinde ortaya çıkan iş kaybı nedeniyle yaşanan gelir kaybı,
- Sağlık hizmetlerine erişimde yetersizlik ya da bu hizmetlerin maliyetlerinin karşılanamaması,
- Özellikle çocuk ve yaşlılar için yeterli aile desteğinin bulunmaması,

---

11 Yusuf **Alper**. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 10.B., Bursa 2019, 4.
12 **Tunçomağ**, 5; **Sakar**, 6.
13 Cahit **Talas**, Sosyal Ekonomi, 6.B., Ankara 1983, 323; Turan **Yazgan**, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri, İstanbul 1981, 10; **Korkusuz/Uğur**, 4; **Sakar**, 11. Ayrıca bkz. İhsan **Erkul**/Ömer Zühtü **Altan**/Nüvit **Gerek**, Sosyal Politika Dersleri, 2.C., Eskişehir 1984, 134.
14 **Dilik**, 5.
15 **Tuncay/Ekmekçi**, 2.

- Genel yoksulluk ve sosyal dışlanma[16].

Yargıtay da kararlarında sosyal güvenlik kavramını şöyle tanımlamış ve amacını belirlemiştir:

> *"Sosyal güvenlik, sosyal hukuk devleti tanımı içerisinde yer alan ve bu ilkeyi oluşturan temel kavramlardan birisidir. Sosyal güvenlik alanında oluşturulacak tüm kuralların, özde, sosyal hukuk devleti anlayışına uygun olması zorunludur.*
>
> *Sosyal hukuk devleti, niteliğinin bir gereği olarak "sosyal güvenlik" kavramını yaşama geçirerek somutlaştırır. Sosyal devletin gerçekleşme aracı olan sosyal güvenlik kavramı insanlığın en derin gereksiniminin bir sonucudur. Bu gereksinim, gelecekten emin olma düşüncesinin, bireyin karşılaşacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylara karşı bir güvence arayışının ürünüdür. Tehlikeye ve yoksulluğa düşen birey için asgari bir güvence sağlamak, sosyal güvenliğin varoluş koşulu, diğer bir ifadeyle olmazsa olmazıdır.*
>
> *Sosyal güvenlik, içinde bulunulan zamana ilişkin ekonomik kaygılarla oluşturulmuş sosyal güvenlik politika arayışlarıyla, oturtulduğu temel ilkeden koparılırsa, geleceği tayin edemeyen, kendisi bile başlı başına bir "risk" olarak alqılanan bir kavram olarak ele alınmasına, algılanmasına ve yorumlanmasına yol açacaktır. Önemli olan yön, sosyal güvenlik kavramına işlevsel olarak, temel bir insanlık hakkı görünümü kazandırmak, toplumun tüm bireylerini kapsama alma çabalarının bir sonucu olarak, temelde insan haklarının bir unsuru görünümü ve işlevi katmaktır."*[17].

Sonuç olarak sosyal güvenlik sosyal riskler karşında gelir düzeyine bakılmaksızın herkese primli ya da primsiz yöntemler ile ekonomik güvence sağlamaya yönelik kural, kurumsal yapı ve programlar bütününden oluşan bir sistemdir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda sosyal güvenliğin niteliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür[18]. Sosyal güvenlik;

- Kurallar, kurumlar ve programlardan oluşan bir sistemdir,
- Toplumu bütünüyle kapsamayı amaçlar,
- Bütün sosyal risklerin sonuçlarını gidermeyi hedefler,
- Bir insan hakkıdır,
- Sosyal devletin bir görevidir,
- Kar amacı gütmez,
- Katılmalı veya katılmasız rejimlerle sigorta yardımları sağlar.

## IV- YÖNTEMLERİ

Sosyal riskler karşısında güvence sağlamaya yönelik yöntemler, *geleneksel* ve *özgün* yöntemler ayrımı yapılarak incelenebilir:

---

16 Varol **Vur**, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sosyal Güvenlik Politikalarındaki Dönüşüm, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015/3, 129.

17 Y10HD., 11.11.2018, 13916/14584.

18 Turan **Yazgan**, Sosyal Güvenlik Kavramı, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.24, İstanbul 1972, 276-277; **Sakar**, 6-10.

### 1- Geleneksel Yöntemler

Günümüze kadar sosyal riskler karşısında güvence sağlamaya yönelik birçok geleneksel yönteme başvurulmuştur. Sosyal riskleri güvence altına almayı amaçlayan yöntemler sürekli gelişme ve değişme göstermiştir. Bunların bir kısmı günümüzde halen uygulanmaktadır[19].

Bunlardan bazıları şunlardır:

- *Para biriktirme (tasarruf),* kişinin kendi birikimiyle sosyal bir risk karşında çözüm bulmasına yönelik bireysel bir yöntemdir. Tasarruf, kişinin bugün sahip olduğu tüm parayı harcamayıp, bir kısmını zor günleri için saklamasıdır. Örneğin işini kaybettiği veya hastalandığı takdirde başkasına muhtaç olmamak için para biriktirmek bir sosyal güvenlik yaklaşımıdır. Ancak biriktirme bilincine sahip olamamak, bir kısmını biriktirecek kadar kazanç elde edememek veya biriktirilen parayı değer kaybına karşı koruyamamak bu yöntemin zayıf yönleridir[20].

- Aynı toplumda veya ailede yaşayan kişilerin çeşitli sebeplerle yoksul veya yoksun duruma düşmüş kişilere *yardım*da bulunmaları sosyal dayanışma örneğidir. Yardım dini, ahlaki veya geleneklere dayanan nedenlerle yapılabilir[21]. Süreklilik gösterememesi, yardımı yapacak kişinin isteğine bağlı olması ve yoksulluğu giderek boyuta erişememesi bu yöntemin tam anlamıyla bir sosyal güvenlik sağlamasına engel olur.

- Sosyal güvenlik sağlamaya yönelik bir diğer yöntem ise *hukuki sorumluluk*tur. Sosyal riskin gerçekleşmesine neden olan olay ya da işten yarar sağlayan kişinin bu riskin ortaya çıkardığı zararları da gidermesi esasına dayanır. Örneğin iş kazasına uğrayan işçinin uğradığı tüm zararlarının o işçiyi çalıştıran işveren tarafından karşılanması bu yöntemin hedefidir[22]. Zararın veya nedensellik bağının ispatlanamaması, işverenin kusurunun bulunmaması ve işverenin ekonomik açıdan yetersizliği bu yöntemi gerektiği ölçüde etkin kılmamıştır.

- Bireysel biriktirme yönteminin yetersizliği nedeniyle zamanla *kolektif biriktirme* yöntemleri geliştirilmiştir. Belli bir topluluğun üyeleri tarafından oluşturulan ve yönetilen yardımlaşma sandıkları kolektif bir sosyal güvenlik yöntemidir. Bu teknik, üyelerin düzenli aralıklarla ödedikleri para ile oluşan birikimden daha sonra sosyal bir riskle karşılaşılan üyelere yardım yapılması esasına dayanır. Yardımlaşma sandıklarının temelinde kolektif biriktirme ve dayanışma esası yatar[23]. Örneğin ülkemizde loncalar bünyesinde bulunan teavün (dayanışma) sandıkları meslek mensuplarına belirli koşullarla yardım yapmak üzere kurulmuşlardır. Bu

---

19 **Tuncay/Ekmekçi**, 11.
20 **Korkusuz/Uğur**, 48;
21 **Uşan**, 33;
22 **Tuncay/Ekmekçi**, 14
23 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 10; **Uşan**, 33;

sandıklar da tek başına sosyal güvenliği sağlamakta yetersiz kalmışlardır. Ancak çeşitli yardımlaşma sandıkları sosyal güvenlik sistemi yanında varlıklarını sürdürmektedir.

- Sosyal güvenlik sağlamaya yönelik olarak *özel sigorta* yönteminden de yararlanılmıştır. Özel sigorta belirli riskin gerçekleşmesi halinde yardım yapılması esasına dayanır[24]. Kar amacı güden özel sigorta kurumlarının yüksek sigorta primlerini karşılayabilmek herkes açısından mümkün değildir. Bu nedenle tüm sosyal risklere karşı özel sigorta yöntemi ile güvence sağlamak sürdürülebilir olamamıştır. Kişilerin zorunlu sosyal sigorta yanında bireysel emeklilik sigortası, yaşam sigortası, sağlık sigortası gibi sınırlı riskler için özel sigorta yaptırması mümkündür.

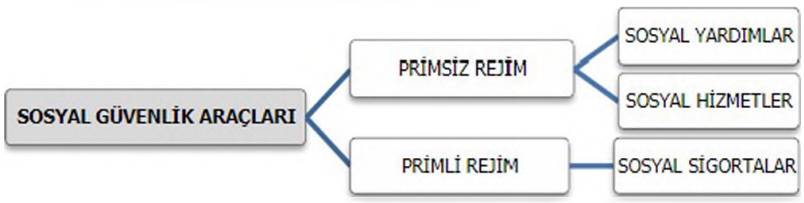
Belirtmek de yarar vardır ki, geleneksel yöntemlerin her biri aşağıda açıklayacağımız özgün sosyal güvenlik yöntemleri ile birlikte uygulanabilir niteliktedir[25].

**2- Özgün Yöntemler**

Sosyal güvenliği sağlamaya yönelik olarak uygulanan geleneksel yöntemler yetersiz kalmıştır. Başka bir ifade ile geleneksel yöntemler sosyal risklerin ortaya çıkardığı yoksulluk ya da yoksunluğu tam anlamıyla gidememiştir. Bireylerin sosyal güvenliğinin sağlanmasının sosyal devletin temel yükümlülüklerinden biri olarak görülmesi, sosyal risklere karşı güvence sağlayan özgün tekniklerin gelişmesine yol açmıştır[26].

Sosyal riskler karşısında bireyin korunması, birey açısından bir sosyal hak; Devlet açısından da bir yükümlülüktür. Sosyal riskler karşısında gerekli güvenceleri sağlamak yoksulluk ve yoksunluğa karşı önlem almak sosyal devletin görevleri arasındadır.

Sosyal güvenliği sağlayan iki özgün araç vardır.




Sosyal güvenliği sağlamaya yönelik temel araç *sosyal sigorta*lardır. Sosyal sigorta, bir ülkede çalışanların karşılaşabilecekleri belli sayıda sosyal riskten kaynaklanan zararların işçi ve işverenin zorunlu katılımıyla, devlet tarafından kurulup

[24] **Usan**, 33; **Tuncay/Ekmekçi**, 15-16.
[25] **Arıcı**, 12.
[26] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 11.

örgütlenen bir kurum tarafından karşılanmasını sağlayan bir sigorta yöntemidir. Sosyal sigortalarda, birey belirli sosyal riskler için düzenlenen sigorta kolları için prim öder ve risk ortaya çıktığı takdirde sigorta yardımından yararlanır. Bu nedenle sosyal sigortalar *primli (katılmalı) rejim* olarak nitelendirilir[27]. Örneğin bir işçi için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi çalıştığı süre boyunca Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılır. Bir sigortalı çalıştığı süre boyunca iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle bu sigorta kolundan hiç yararlanma gereği duymamış olabilir. Ancak bir iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına tutulması halinde Kanunda öngörülen tüm sigorta yardımlarından yararlanma hakkına sahip olur. Devletin bir ülkede sosyal güvenlik sistemini kurması ve buna ilişkin örgütü oluşturması sosyal devlet olmanın gereğidir. Bir ülkede doğru işleyen sosyal güvenlik sistemi sosyal denge ve sosyal adaletin gerçekleşmesinde de önemli rol oynar.

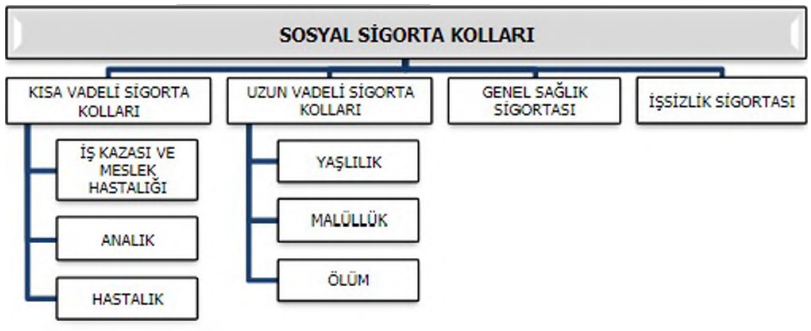
Ülkemizde sosyal sigorta kolları ve sigorta kollarından sağlanan yardımlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun sosyal sigorta kollarını kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları olarak ayırmış ve şöyle tanımlamıştır (SSGSSK.3/5,6,7):

> *"Sosyal sigortalar: Kısa ve uzun vadeli sigorta kollarını,*
>
> *Kısa vadeli sigorta kolları: İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını,*
>
> *Uzun vadeli sigorta kolları: Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarını,*
>
> *İfade eder."*

Genel sağlık sigortası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir.

İşsizlik sigortası ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile hüküm altına alınmıştır.




[27] Tuncay/Ekmekçi, 17; Arıcı, 19.

Sosyal güvenliğin temel aracı sosyal sigortalar olmakla birlikte sosyal sigorta yardımlarından yararlanamayan kişilerin sosyal güvenliğini sağlayan araç, *sosyal yardım ve hizmet*lerdir. Sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanabilmek için, sosyal sigortalardan farklı olarak belirli sigortalılık süresi ya da prim ödeme yükümlülüğü yoktur. Bu nedenle sosyal yardım ve hizmetler *primsiz (katılmasız) rejim* olarak adlandırılır[28]. Sosyal yardımlar kamu kaynakları veya gönüllü kuruluşların desteği ile ihtiyaç sahibi (yoksul) kişilere sağlanan yardımlardır. Yardımlar genellikle parasal niteliktedir. Sosyal hizmetler ise kamu kaynakları ile yoksul ve yoksun kişilere sağlanan hizmetlerdir[29]. Çocuk bakımı, muhtaç çocukların korunması, muhtaç yaşlıların korunması, engelli ve hastalara bakım ve yardım, muhtaç kişilere sağlık yardımı, barınma yardımı sosyal hizmetlere örnek olarak verilebilir[30].

## § 2- SOSYAL GÜVENLİĞİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

### I- GENEL OLARAK

İş Hukukunun olduğu gibi sosyal güvenlik hukukunun ortaya çıkmasındaki en önemli etken de sanayileşmedir[31]. Gerçekten, 18. yüzyılın sonlarında başta İngiltere olmak üzere birçok Batı Avrupa ülkesinde sanayileşme hareketleri başlamıştır. Teknik gelişmelere paralel olarak işbölümüne dayalı seri üretim yapılan işyerlerinin artması, bu işyerlerinde çalışan işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte insanlar köylerden kentlere göç etmiş, tarım ve hayvancılıkla veya küçük üretimle geçimini sağlayan birçok insan, artık bir işverene bağımlı olarak çalışmaya başlamıştır[32].

Bu döneme hâkim olan iktisadi liberalizm hukuk düzenini de etkilemiş ve devlet işçi-işveren ilişkisine herhangi bir müdahalede bulunmamıştır. Devlet çalışma koşulları ile ücretin serbest piyasada arz-talep dengesine göre belirlenmesini istemiştir. İktisadi liberalizmin ilkelerinden olan sözleşme özgürlüğü ve serbest rekabet ilkesi, işverenleri işçi ücretlerinden tasarruf etmeye yöneltmiş ve buna bağlı olarak işverenler, daha az işçiye daha çok işi, düşük ücretle yaptırma yolunu seçmişlerdir. Bu dönemde pazarlık gücü olmayan ve ekonomik bakımdan zayıf olan işçiler, işverenler tarafından tek taraflı olarak belirlenen çalışma koşullarına bağlı olarak çalışmak zorunda bırakılmışlardır. Yine, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve ço-

---

28 Geniş bilgi için bkz. Ertuğrul **Yuvalı**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Merkezi (Kamusal) Sosyal Yardımlar, Ankara 2017, 1 vd.

29 Ali Nazım **Sözer**, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 4.B., İstanbul 2019, 1.

30 **Tuncay/Ekmekçi**, 18.

31 Dünyada ve Türkiye'de sosyal güvenliğin tarihi gelişimi hakkında geniş bilgi için bkz. **Okur/Güzel/Caniklioğlu**, 13-32; **Alper**, 13-19; **Şakar**, 14-45; Zahit **Gönencan**, Osmanlılarda Sosyal Güvenlik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bülteni, Haziran 1985, 5 vd.; **Tuncay/Ekmekçi**, 89-101; **Korkusuz/Uğur**, 40-47; Kurthan **Fişek**/Şerife **Özsuca**/Mehmet Ali **Şuğle**, Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi, Ankara 1997; 9 vd.; **Senocak**, 416-428.

32 Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, 24.B., Ankara 2019, 4.

cukların da çalıştırılması, uzun çalışma süreleri, düşük ücret (sefalet ücreti), ücret yerine mal verilmesi (truck-system) ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yeterince alınmaması bu dönemdeki iş ilişkilerinin genel görünümünü teşkil etmiştir.

Sanayileşmenin beraberinde getirdiği ve yukarıda belirtilen karanlık tablonun ortadan kaldırılmasına yönelik olarak atılan adımların bazıları sosyal güvenlik alanına ilişkindir. Liberalizmin yerini sosyal devlet ilkesinin almasının sonucu olarak, sosyal güvenliği sağlamak Devletlerin başta gelen görevlerinden birisi olmuştur.

Sosyal güvenliğe ilişkin ilk sistem 19. yüzyılda Almanya'da kurulmuştur. *Bismark* döneminde başta hastalık sigortası olmak üzere sigorta kolları uygulamaya konulmuştur. Sosyal sigortalılığın zorunluluk esasına dayandığı, primlerin sigortalı, işveren ve devlet tarafından karşılandığı bir sistem oluşturulmuştur. II. Dünya Savaşı sonrasında Almanya'yı diğer ülkeler izlemiş ve bu ülkelerde de sosyal güvenlik hukuku alanında önemli adımlar atılmıştır[33].

Sosyal güvenlik hukukunun gelişiminde ve birçok ülkede sosyal güvenlik sisteminin kurulmasında *Beveridge Raporu*nun önemli etkisi olmuştur. İngiltere'de Sir William Beveridge başkanlığında kurulan komisyonun 1942 yılında açıkladığı raporda, sosyal güvenlik sisteminin tek elden yönetilmesi, bütün sigorta kolları için maktu tek prim alınması, ulusal sağlık sisteminin kurulması, sosyal güvenliğin toplumda herkesi kapsaması ve vergilerle katkı sağlanması gerektiği ileri sürmüştür[34].

Sosyal güvenliğin tarihçesinde Şili özel bir yere sahiptir. Şili sosyal güvenlik sistemini bireysel-özel fonlara dayandırmış ve 1983 yılında sosyal güvenlik sistemini özelleştirmiştir. Bireysel olarak oluşturulan sigorta fonlarının yönetimi ise özel fon şirketlerine bırakılmıştır[35].

Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 günü Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde her bireyin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir[36].

Sosyal güvenlik hukuku alanında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1927 yılında kurulan Uluslararası *Sosyal Güvenlik Teşkilatı* (ISSA), sosyal güvenlik ile ilgili ulusal kurum ve kuruluşları bir araya getiren uluslararası örgüttür ve sosyal güvenliğin gelişimine önemli katkılarda bulunmuştur.

Avrupa Birliğinde üye ülkeler arasında sosyal güvenliğin koordinasyonun sağlanmasına yönelik çalışmalar, 1957 yılında Roma Antlaşması ile Avrupa Eko-

---

[33] Geniş bilgi için bkz. Yadigâr **Gökalp**, Türkiye'de Sosyal Korumanın Tarihçesi ve Mevcut Durum, Sosyal Güvenlik Dergisi, Y.1, S.1, Ocak-Mart 2009, 28 vd.

[34] Geniş bilgi için bkz. Kadir **Arıcı**, Beveridge Planı, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.1-2, Ankara 1986, 17 vd.

[35] **Uşan**, 36; **Korkusuz/Uğur**, 76 vd.; **Tuncay/Ekmekçi**, 42 vd.

[36] A. Bonilla **García**/J.V. **Gruat**, Social Protection, ILO Publication, Geneva 2003, 12.

nomik Topluluğu'nun kurulmasının hemen ardından yayınlanan 3/58 ve 4/58 sayılı tüzükler ile alınmıştır. Sonraki yıllarda daha geniş kapsamlı bir koordinasyon müktesebatı oluşturma yönündeki çabalar, 1408/712 sayılı "Birlik içinde Dolaşan İşçiler ve Ailelerinin Sosyal Güvenlik Rejimlerinin Uygulaması Hakkında Tüzük"ün yayınlanması ile sonlanmıştır[37].

**II- TÜRKİYE'DE**

Türkiye'de sanayileşmenin batı ülkelerine göre oldukça geç başlamış olması nedeniyle, Sosyal Güvenlik Hukukunun gelişimi de buna bağlı olarak uzun zaman almıştır[38]. Batı ülkelerinde sanayileşme hareketinin başladığı 18. yüzyılın sonlarında, Osmanlı İmparatorluğunda üretim zanaatkârlar tarafından yapılmakta ve ekonomi önemli ölçüde tarıma dayanmaktaydı. Bu dönemde çalışma yaşamı esnaf kuruluşları (loncalar) tarafından oluşturulan kurallar ve gelenekler ile düzenlenmiştir[39].

Sosyal güvenlik gereksinimi ise aile içi dayanışma ve esnaf kuruluşları bünyesinde kurulan *orta sandığı* ya da *teavün sandığı* ile sağlanmıştır[40]. Sandıklardan, hastalık, evlenme, doğum, iş kurma, işsizlik, ölüm gibi sosyal riskler nedeniyle mensup veya aile üyelerine para veya eşya yardımı yapılmıştır. Loncaların kuruluşundan önce ise 11. yüzyıldan itibaren yaygınlaşan ahi birlikleri orta sandıkları aracılığıyla sosyal yardımlar sağlamıştır[41].

Osmanlı toprak düzeninin de sosyal güvenliği sağlamada önemli rolü olmuştur. Devlet hizmetinde yarar sağlayan kişilere yaşlandıklarında ya da savaş gazisi olmaları halinde verilen *tımar arazileri* bu kişilerin geleceklerine yönelik güvenceleri haline gelmiştir[42].

Bu dönemde yaygın olan vakıflar, fitre, zekât, sadaka gibi dini yükümlülükler sosyal güvenliği sağlamakta önemli role sahip olmuştur. Ayrıca aile içi yardımlaşma ve dayanışma kişilerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını büyük ölçüde karşılamıştır[43]. Osmanlı sosyal güvenlik sistemi Tanzimat öncesi dönemde gönüllü katılıma dayalıdır. Bu dönemde sistemin temelini vakıflar oluşturmuştur[44]. Tanzimatın ilanından sonra sosyal güvenlik hukuku alanında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bunların başında 1865 tarihinde çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi gelir. Bu düzenleme ile Ereğli kömür havzasında çalışan kömür işçilerinin çalışma koşullarını

---

37 Geniş bilgi için bkz. **Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı**, Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik, Yayın No: 172, 2.B., Ankara 2019, 3 vd.; Tahsin **Çayıroğlu**, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye, İstanbul 2019.

38 Abdulhalim **Çelik**, Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Ankara 2002, 111 vd.

39 **Sümer**, 5.

40 Yusuf **Ekinci**, Ahilik, 11.B., Ankara 2011, 71 vd.

41 **Tuncay/Ekmekçi**, 89.

42 Geniş bilgi için bkz. Halil **Cin**, Osmanlı Toprak Düzeni ve Bu Düzenin Bozulması, Ankara 1978, 104 vd.

43 Geniş bilgi için bkz. Fethi **Başer**, İslam'da Sosyal Güvenlik, İstanbul 1988, 123 vd.; Mehmet **Aykanat**, Osmanlı Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kurumlar, Ankara 2019, 22 vd.

44 **Aykanat**, 30.

ve sağlanacak bazı yardımları düzenlemiştir. Bu düzenlemeyi 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, 1866 tarihli Akeri Tekaüt Sandığı, 1881 tarihli Sivil Memurlar Emekli Sandığı, 1890 tarihli Seyri Sefain Tekaüt Sandığı, 1909 tarihli Askeri ve Mülki Tekaüt Sandıkları ve 1917 tarihli Şirketi Hayriye Tekaüt Sandıkları düzenlemeleri izlemiştir[45].

Türkiye Büyük Millet Meclisinin kurulmasından sonra kabul edilen 28.4.1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Füruhtuhuna Dair Kanun ve 10.9.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile bu bölgedeki maden işçilerinin çalışma koşulları ve ihtiyat ve teavün sandıklarının kurulması ile işçilere işveren tarafından belirli hallerde zorunlu sağlık yardımı yapılması düzenlenmiştir. İş kazası halinde ücretsiz tedavi edilmelerinin sağlanması, işyerlerinde hastane, eczane ve hekim bulundurulması, iş kazasına bağlı ölümlerde ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açabilecekleri, kusurlu bulunması halinde işverenin para cezası da ödeyeceği 151 sayılı Kanunun diğer bazı hükümlerine örnektir[46]. 151 sayılı Kanun ile kurulan ihtiyat ve teavün sandıklarının ilkel de olsa Türkiye'deki ilk sosyal sigorta kurumları olduğu ileri sürülür[47].

Sosyal güvenlik hukuku alanında en önemli gelişmeler Cumhuriyetin ilanından sonra yaşanmıştır. 1961 Anayasasının kabulüne kadar geçen süreçte sosyal güvenlik hukuku alanında çok sayıda düzenleme çıkarılmış ve İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur[48]. 17.7.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 2.9.1971 tarih ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, 1.7.1976 tarih ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun 1961 Anayasasının kabulünden sonra yapılan önemli yasal düzenlemelerdir.

1982 Anayasasının kabulünden günümüze kadar geçen süreçte sosyal güvenlik alanında önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır: 24.5.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, 24.5.1983 tarih ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun, 17.10.1983 tarih ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 17.10.1983 tarih ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, 8.5.1985 tarih ve 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun, 9.5.1986

[45] Geniş bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 90.
[46] Haluk Hadi **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 3.B., Ankara 2019, 16.
[47] **Yazgan**, 14; **Dilik**, 18; **Tuncay/Ekmekçi**, 92.
[48] Bu dönemle yapılan yasal düzenlemeler için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 92.

tarih ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.

2000'li yıllarda sosyal güvenlik alanında reform yapma amacı taşıyan önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar;

- 16.5.2006 tarih ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile sosyal güvenlik kurumları (Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü) tek bir çatı altında toplanmıştır[49].
- 31.5.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile tüm sigorta kanunları birleştirilmiştir. Böylelikle memur, işçi ve bağımsız çalışanlar ile diğer sigortalılar hakkında tek bir kanunun uygulanması ve norm birliği sağlanması hedeflenmiştir. Kanunun bazı maddeleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir[50]. Bunun üzerine 5510 sayılı Kanunda 17.4.2008 tarihinde 5754 sayılı Kanun ile önemli değişiklikler yapılmış ve Kanun 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözü edilen Kanunlarda günümüze kadar çok sayıda değişiklik yapılmış ve yürürlüğe konulmuştur.

## § 3- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN TEMEL NİTELİKLERİ

### I- SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNA HÂKİM OLAN İLKELER

#### 1- Sosyal Koruma İlkesi

Sosyal sigortalar toplumun tüm bireylerini kapsamına almayı amaçlar[51]. Başlangıçta sadece bağımlı çalışanlara sosyal riskler karşısında sosyal güvence sağlamayı hedefleyen sosyal güvenlik sistemi zamanla bağımlı çalışanları ve giderek tüm toplumu kapsamına almıştır. O halde sosyal güvenliğe hâkim olan temel ilkelerden ilki toplumun tüm bireylerine sosyal riskler karşısında güvence kazandırmaktır[52].

#### 2- Sosyal Dayanışma İlkesi

Sosyal güvenlik sistemi bireylerin sosyal güvenliğini sağlarken toplum bireyleri arasında dayanışmayı da gerçekleştirir. Bireyler sosyal güvenlik sistemi içerisinde başkalarının sosyal güvenliğinin sağlanmasına da katkıda bulunurlar. Örneğin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta koluna prim ödeyen ancak hiç iş kazası veya meslek hastalığı geçirmemiş olan bir kişi, iş kazası geçiren ya da iş kazası sonunda yaşamını yitiren kişiler ve aileleri ile dayanışma gerçekleştirmiş olur. Dev-

---

[49] Geniş bilgi için bkz. Yusuf **Alper**, Kurumsal Yapıda "Tek Çatı" Hayata Geçti, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2007/53, 141 vd.

[50] RG. 30.12.2006/Sayı: 26392 (5. Mükerrer)

[51] **Sakar**, 6; **Korkusuz/Uğur**, 80.

[52] **Tuncay/Ekmekçi**, 149.

letin vergiler ile toplumdaki yoksul ve yoksun kişilere yardım ve hizmette bulunması sosyal adaletin ve sosyal dayanışmanın gerçekleşmesini sağlar[53].

Sosyal dayanışma ilkesinin özel bir şekli de *sosyal denkleştirme ilkesidir*. Toplumda denkleştirme sağlamak sosyal devletin temel görevlerinden birisidir. Sosyal denkleştirmeyi sağlayan araçların başında ise sosyal güvenlik sistemi gelir. Örneğin sosyal güvenlik sistemine bireyler gelir durumuna göre iş kazası, meslek hastalığı, analık sigortası primi öderler. Bu nedenle herkesin ödediği prim miktar olarak farklıdır. Ancak bir iş kazasının ya da hastalık halinin meydana gelmesinde sağlanacak sağlık yardımları herkes için eşittir. Çocuk sahibi olan sigortalının yararlandığı bir sigorta kolu için bekâr bir sigortalının da prim ödemesi yine sosyal denkleştirmenin gereğidir. Sosyal güvenlik böylelikle ulusal gelirin bireyler arasında adil ve dengeli dağılımını sağlar[54].

**3- Zorunluluk İlkesi**

Sosyal sigorta ilişkisi kanun gereği zorunlu olarak kurulur[55]. Sigortalı olmak veya sosyal sigorta hakkından vazgeçmek kişinin iradesine bağlı değildir. Bu nedenle tarafların sosyal güvenlik hakkından vazgeçmeyi kararlaştırdıkları sözleşme hükümleri geçersizdir[56].

Sigorta ilişkisi, işveren, sigortalı ve Kurum arasında Kanun gereği zorunlu olarak meydana gelen hukuki bir ilişkidir. Bu nedenle sigortalı olmak kişi açısından hem hak hem de bir yükümlülüktür[57].

5510 sayılı Kanunun 92/3. maddesine göre,

> *"Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur.*
>
> *Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir."*

Yargıtay bir kararında zorunluluk esasını şöyle hüküm altına almıştır:

> *"... sigortalı olmak, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilemez ve kaçınılamaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü meydana getirmektedir. Kişilerin ve sosyal güvenlik kuruluşlarının bu statünün oluşumundaki rolü, yenilik doğurucu ve iradi bir durum değil, kanun gereği kendiliğinden oluşan statüyü belirlemekten ibarettir."*[58]

---

53 **Tuncay/Ekmekçi**, 149.

54 F. Burcu **Savaş Kutsal**, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri, İstanbul 2016, 206 vd.; Hakan **Çavuş**, Sosyal Güvenlik Hakkı, Legal İSGHD., 2016/51, 1477 vd.

55 Ali 1477Nazım **Sözer**, Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991, 19 vd.; Dilek **Eser**, Sosyal Güvenlik Hukukunda Kusur Kavramı: Sosyal Sigorta Dalları Bakımından Hukuki Sonuçları, İzmir 2016, 49 vd.

56 **Savaş Kutsal**, 37 vd.

57 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 148.

58 Y10HD., 8.5.2018, 697/4448.

### II- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN HUKUK SİSTEMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ

Sosyal güvenliği sağlamak bir sosyal devlet açısından temel yükümlülüktür. Sosyal sigorta ilişkisi bir sözleşme ilişkisi değildir. Sosyal sigortalılık kanun hükmü gereği zorunlu olarak kurulur. Ülkemizde olduğu gibi genellikle sosyal güvenlik hizmetleri kanunla kurulan özerk nitelikte sosyal güvenlik kurumları tarafından sağlanır. Sosyal güvenlik düzenlemeleri ise ağırlıklı olarak mutlak emredici niteliktedir. Sigorta kolları ve prim miktarları kanun ile saptanmıştır. Kanunlarda sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi yaptırımlara bağlanmıştır.

Sosyal sigorta ilişkisi sigortalı, işveren ve devlet arasında kanunla kurulan ve zorunluluk esasına dayalı bir kamu hukuku ilişkisidir.

Yukarıda açıklanan gerekçeler ile sosyal güvenlik hukuku bir *kamu hukuku* dalıdır[59].

## § 4- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN KAYNAKLARI

### I- ULUSAL KAYNAKLAR

#### 1- Anayasa

Hukuk düzeninde kaynaklar sıralamasında en üstte yer alan kaynak Anayasadır. Anayasanın 11. maddesine göre, Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kuşkusuz, Anayasa İş Hukuku alanında da en üstün ve uyulması zorunlu kaynak niteliğini taşır.

1982 Anayasasının 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin *sosyal bir hukuk devleti* olduğu hükme bağlanmıştır. Sosyal devlet ilkesinin en geniş uygulama alanı bulduğu hukuk dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukudur. Sosyal devlet ilkesinin önemli gereklerinden olan bireyi sosyal riskler karşısında güvence altına almak Sosyal Güvenlik Hukukunun temel amacıdır.

Anayasa Mahkemesi bir kararında sosyal devletin sosyal güvenliğe ilişkin görevlerini şöyle belirtmiştir:

> *"Sosyal hukuk devleti, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Çağdaş devlet anlayışı, sosyal hukuk devletinin, tüm kurumlarıyla Anayasa'nın özüne ve ruhuna uygun biçimde kurulmasını gerekli kılar. Hukuk devletinin amaç edindiği kişinin korunması, toplumda sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin sağlanması yoluyla gerçekleştirilebilir.*
>
> *Böylece sosyal güvenlik, sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve bu ilkeyi oluşturan temel kavramlardan birisidir.*

[59] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 85; **Tuncay/Ekmekçi**, 106; **Tunçomağ**, 176; **Şakar**, 50.

*Sosyal güvenlik hukuku alanında oluşturulacak tüm kuralların, özde bu kavrama uygun olması zorunludur.*

*Anayasa'nın, Cumhuriyetin nitelikleri arasında yer verdiği sosyal hukuk devletinin dayanaklarından birini oluşturan sosyal güvenlik kavramının içerdiği temel esas ve ilkeleri uyarınca toplumda yoksul ve muhtaç insanlara Devletçe yardım edilerek onlara insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlanması, böylece, sosyal adaletin ve sosyal devlet ilkelerinin gerçekleşmesine elverişli ortamın yaratılması gerekir..."*[60].

Anayasanın *Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Odevler* başlığını taşıyan üçüncü bölümde *Sosyal Güvenlik Hakkı* (m.60) düzenlenmiştir:

*"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.*

*Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar."*

Anayasanın 61. maddesinde ise sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler güvence altına alınmıştır:

*"Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar.*

*Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.*

*Yaşlılar, Devletçe korunur; Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir.*

*Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır.*

*Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur."*

*Yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları da Anayasanın 62. maddesinde hüküm altına alınmıştır:*

*"Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır."*

Anayasanın yukarıdaki hükümlerine göre sosyal güvenlik bir insan hakkıdır ve bu haktan vazgeçilemez. Herkesin sosyal güvenlik hakkı vardır. Başka bir ifade ile kimse sosyal güvenliğin kapsamı dışında tutulmamıştır. Ayrıca sosyal güvenliği sağlayacak önlemleri almak ve örgütü kurmak devlete bir görev olarak yüklenmiştir[61].

Anayasada düzenlenen ekonomik ve sosyal hakların sınırı ise Anayasanın 65. maddesinde çizilmiştir:

*"Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir."*

---

[60] AYM., 26.10.1988, E.19, K.32, RG.11.12.1988/20016.

[61] **Tuncay/Ekmekçi**, 102.

**2- Kanunlar**

Sosyal güvenlik hukuku kapsamında yürürlüğe konulmuş çok sayıda kanun bulunmaktadır. Bunların başında 31.5.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gelmektedir. Ayrıca sosyal güvenliğin kurumsal yapısı, 16.5.2006 tarih ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir.

Sosyal güvenlik hukuku ile ilgili Kanunlardan bazıları ise şunlardır:

- 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
- 25.6.2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu
- 8.5.1985 tarih ve 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun

Sosyal yardım ve hizmetlere ilişkin kanunlardan bazıları da şunlardır:

- 1.7.1976 tarih ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun
- 24.5.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu
- 29.5.1986 tarih ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu

**3- Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi**

Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilir. Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenemez. Anayasada münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz (AY.104).

Cumhurbaşkanı kararnamesi ile düzenlenebilecek alanların başında ekonomik ve sosyal haklar gelmektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik hukukuna ilişkin birçok alan Cumhurbaşkanlığı kararnamesine konu olacaktır.

15.7.2018 tarih ve 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum Ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum Ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 403-433 maddelerinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

**4- Tüzükler**

Anayasanın 115. maddesi ile Bakanlar Kuruluna tanınan tüzük çıkarma yetkisi, Anayasada 21.1.2017 tarih ve 6771 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile kaldırılmıştır. Ancak Anayasa değişikliğinden önce çıkarılan tüzükler geçerliliğini ko-

rumaktadır (AY.geç.21/F). Orneğin Sosyal Sigortalar Sağlık Işlemleri Tüzüğü yürürlüktedir.

**5- Yönetmelikler**

Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak koşuluyla yönetmelik çıkarma yetkisine sahiptirler (AY.124/1).

Sosyal güvenlik hukuku alanına ilişkin çok sayıda yönetmelik yürürlüktedir. Bunlardan bazıları şunlardır[52]:

- Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği,
- Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun Görev, Yetki, Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği,
- Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği,
- Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik

**6- Genelge, Tebliğ ve Genel Emirler**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu tarafından kanun, tüzük, yönetmelik ile kararname hükümlerini açıklamak, uygulama yöntemlerini göstermek amacıyla çıkarılan genelge, resmi tebliğ ve genel emirler de İş Hukukunun kaynakları arasında yer alır[53].

**7- Yargı Kararları ve Öğreti**

Yargı organları tarafından verilen kararlar hukuk düzeninin önemli kaynaklarındandır. Bu kararlar ile bir yandan kanunların yorumu yapılırken öte yandan da mevcut boşluklar doldurulur ve çelişkili uygulamalar ortadan kaldırılır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları dışında kalan yargı kararlarının bağlayıcılığı yoktur. Sosyal Güvenlik Hukukunu ilgilendiren yargı kararları, Yargıtay, Danıştay, Bölge Adliye Mahkemeleri, Uyuşmazlık Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi tarafından verilebilmektedir.

Hukuk bilimi ile uğraşan ve bu alanda çalışma yapan hukukçuların araştırma, inceleme ve görüşlerinin meydana getirdiği bilimsel görüşler de, Sosyal Güvenlik Hukukunun kaynakları arasında yer alır.

---

[52] Sosyal güvenlik alanında yürürlükte olan yonetmelikler için bkz. https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739

[53] Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan genelgeler için bkz. https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739

## II- ULUSLARARASI KAYNAKLAR

### 1- Genel Olarak

Uluslararası ilişkilerin gelişmesi sonucu her hukuk dalını ilgilendiren uluslararası kaynaklar ortaya çıkmıştır. Türk Hukuku açısından uluslararası antlaşmaların kanun hükmünde olması (AY.90/1), bu kaynaklara ayrı bir önem kazandırır[64].

İş Hukukunun uluslararası kaynaklarının bir kısmı genellikle *iş gücü gönderme* ve *sosyal güvenlik* konularına ilişkin ikili antlaşmalar; diğer bir kısmı ise çok taraflı uluslararası antlaşmalardır. Çok taraflı antlaşmaların önemli bir bölümü Türkiye'nin de 1932 yılında üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanmış ve üye devletlerin onaylamasından sonra yürürlüğe girmiş bulunan uluslararası sözleşmelerdir.

### 2- Çok Taraflı Anlaşmalar

Birleşmiş Milletler Belgeleri ve Avrupa Konseyi Sözleşmeleri de Sosyal Güvenlik Hukukunun uluslararası kaynakları arasında yer alır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede çalışma hakkı, eşit ücret hakkı, sağlıklı ve güvenli ortamda çalışma hakkı, makul çalışma süresi, ücretli izin, sendika özgürlüğü, grev hakkı ve sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmıştır.

Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 günü Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde her bireyin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. Beyannamenin 22. maddesine göre;

> *"Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir."*

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 25. maddesine göre ise;

> *"1. Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.*
>
> *2. Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar."*

I. Dünya Savaşının sonunda imzalanan Versailles Barış Antlaşması'na *emek* başlıklı XIII. Bölüm eklenmiş ve savaş sonrasında artan sorunlara çözüm üretebilmek amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütünün kurulmasına dayanak oluşturul-

[64] S. Alp **Limoncuoğlu**, İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri: Türkiye-Hollanda Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Örneğinde Bir Değerlendirme, İzmir 2015, 25 vd.

muştur[65]. Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak kurulmuştur.

Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olması dolayısıyla, antlaşmanın gereği olarak Uluslararası Çalışma Orgütüne de doğal üye olmuştur[66].

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan sözleşmeleri onaylayan ülkeler iç hukuk düzenlemelerini bu sözleşmelere uyumlu hale getirme yükümlülüğü altına girerler. Ayrıca onayladıkları sözleşmeler çerçevesinde uluslararası denetime de bağlı olurlar.

Uluslararası Çalışma Örgütünün sosyal güvenlik hukuku alanındaki sözleşmelerinden bazıları şunlardır:

- 102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi[67]
- 118 Sayılı Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi[68]

5.5.1949 tarihinde insan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek; ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak; Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla kurulan Avrupa Konseyi sosyal güvenlik hukuku alanında da önemli sözleşmeler hazırlamıştır. Türkiye, Konseyin kurucu üyeleri arasındadır. Konseyin sosyal güvenlik alanındaki sözleşmelerinden bazıları şunlardır:

- 1953 tarihli Yaşlılık Malullük ve Ölüm Hallerine İlişkin Sosyal Güvenlik Rejimleri Ara Anlaşması ve Buna Ek Protokol[69],
- 1953 tarihli Sosyal ve Tıbbi Yardım Avrupa Sözleşmesi ve Ek Protokol[70],
- 1961 tarihli Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi[71],
- 1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu[72],
- 1972 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve Ek Andlaşma[73],
- 1977 tarihli Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi[74].

*Avrupa Sosyal Şartı*, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini destekleyen bir Av-

---

65 Bülent **Piyal**, Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Editör: Dilek **Baybora**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2012, 199.

66 Ali **Güzel**, İLO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, Kamu-İş İLO Normları, Ankara, 1997, s.33.

67 RG. 15.10. 1974/15037. Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 29.1.1975.

68 RG. 9.6.1973/14559. Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 25.6.1974.

69 Türkiye 14.4.1967 tarihinde taraf olmuştur.

70 Türkiye 2.12.1976 tarihinde taraf olmuştur.

71 Türkiye 14.10.1989 tarihinde taraf olmuştur.

72 Türkiye 7.3.1980 tarihinde taraf olmuştur.

73 Türkiye 31.8.1976 tarihinde taraf olmuştur.

74 Türkiye 19.5.1981 tarihinde taraf olmuştur.

rupa Sözleşmesidir[75]. Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında *Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı* olarak yeniden oluşturulmuştur. Avrupa Sosyal Şartı ile güvence altına alınan sosyal ve ekonomik hakların koruma alanını genişletmek için yeni önlemler alınması hedeflenmiş ve düzenlemeler koruma altında olan sosyal ve ekonomik hakların genişletilmesi yönünde yapılmıştır[76].

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 12. maddesine göre;

*"Akit Taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:*

*1- Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da sürdürmeyi;*

*2- Sosyal güvenlik sistemini Avrupa Sosyal Güvenlik Kodunun onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde sürdürmeyi;*

*3- Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı;*

*4- Uygun ikili veya çok taraflı sözleşmeler akdiyle ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak, aşağıdaki hususları sağlamak için girişimlerde bulunmayı;*

*a- Korunan kişilerin Taraf Ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında, sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası da dahil olmak üzere sosyal güvenlik hakları açısından diğer Tarafların vatandaşları ile kendi vatandaşlarının eşit muamele görmelerini,*

*b- Akit Taraflardan her birinin mevzuatına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını, taahhüt ederler."*[77].

Avrupa Birliğinin temel ilkelerinden birisi işçilerin serbest dolaşımıdır. Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku ise sosyal güvenliğin serbest dolaşımın önünde bir engel olmasını önlemek için ortaya çıkmıştır[78]. Başka bir ifade ile Avrupa Birliği sosyal güvenlik hukuku birlik sınırları içerisinde serbest dolaşan kişilerin sosyal güvenliklerini düzenleyen bir alandır.

Avrupa Birliğinin hazırladığı ve 2000 yılında ilan ettiği, *Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi*nin *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardım* başlığını taşıyan 34. maddesine göre;

---

[75] Geniş bilgi için bkz. Bülent **Çiçekli**, Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara 2001, 19; İmran **Sarmış**/Osmanbey **Şahin**, Avrupa Sosyal Şartı, ÇSGB Yayını, Editör: Fazıl **Aydın**, Ankara 2014, 17 vd.

[76] Türkiye tarafından 2 Nisan 1996 tarihli Gozden Geçirilmiş Şart, 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelere çekince konularak kabul edilmiş, daha sonra da 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onaylanması: Bakanlar Kurulu'nca 22.03.2007 tarihinde kararlaştırılmıştır. 27 Haziran 2007 tarihinde Türkiye Gözden Geçirilmiş Şartı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. Geniş bilgi için bkz. Fazıl **Aydın** (Editör), Avrupa Sosyal Şartı, ÇSGB. Yayını, Ankara 2014, 25-26.

[77] https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/ GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf

[78] **Uşan**, 50. Geniş bilgi için bkz. Kadir **Arıcı**, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1997, 1 vd.; Arif **Köktaş**, Avrupa Birliğinde İşçilerin Serbest Dolaşım Hakkı ve Türk Vatandaşlarının Durumu, Ankara 1999, 1 vd.; **Korkusuz/Uğur**, 32 vd.

*"1. Birlik, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ile uygulamalarda belirtilen usullere göre doğum, hastalık, iş kazaları, bakıma muhtaç olma veya yaşlılık gibi durumlarda ve işten çıkarılma durumunda koruma sağlayan sosyal güvenlik yardımları ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkını tanımakta ve saygı göstermektedir.*

*2. Avrupa Birliği'nde yasal olarak ikamet eden ve dolaşan herkes, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ile uygulamalara göre sosyal güvenlik yardımları ve sosyal avantajlardan yararlanma hakkına sahiptir.*

*3. Birlik, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ile uyqulamalarda belirtilen usullere göre sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele için yeterli imkanlara sahip olmayan herkes için uygun bir yaşam sağlamak amacıyla sosyal ve konut yardımından yararlanma hakkını kabul etmekte ve saygı gostermektedir."*[79].

Bildirgede, temel hakların bölünmezliği, yani sosyal hakların klasik kişi hakları ve siyasal haklardan ayırt edilemeyeceği ilkesi benimsenmiş ve sosyal hakların diğer haklara göre ikinci sınıf haklardan olmadığı belirtilmiştir[80].

Avrupa Birliğinde ülke mevzuatları arasında koordinasyon ve uyumlaştırma sağlamak üzere çok sayıda Yönerge yürürlüğe konulmuştur[81].

### 3- İki Taraflı Anlaşmalar

İki taraflı sosyal güvenlik andlaşmaları genellikle yurtdışına işçi gönderme ve gönderilen işçilerin sosyal güvenlik haklarının sağlanmasına ilişkindir[82].

Türkiye'nin taraf olduğu iki taraflı anlaşmalarının temel ilkelerini şöyle özetlemek mümkündür[83]:

Her iki ülke vatandaşlarının;

- Çalışılan ülke vatandaşları ile eşit hak ve yükümlülüklere sahip olması,
- Her iki ülkede geçen hizmetlerin birleştirilmesi,
- Çalışılan ülkelerde kazanılan haklardan, kendi ülkelerine dönmeleri halinde de yararlanmaları,

Güvence altına alınmıştır.

Sözleşmeler;

- Türk vatandaşlarının ve aile üyelerinin hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalıkları, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarının gereklerinden yararlanmalarını,
- Türk vatandaşlarının; eş ve çocukları için yapılan aile yardımları ile işsizlik sigortası yardımlarından faydalanmalarını,

Sağlamaktadır.

---

79 http://avrupa.info.tr/tr/ab-ve-sivil-toplum/haklar-bildirgesi.html

80 **Özdemir**, 53. Ayrıca bkz. Mustafa **Alp**, Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku, DEÜHFD., C.6, S.1, 2004, 1 vd.

81 Bu Yönergeler hakkında bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 59-66; **Okur/Güzel/Caniklioğlu**, 44-46; **Uşan**, 51-54.

82 Geniş bilgi için bkz. Ali Nazım **Sözer**, İkili Anlaşmalarla Sosyal Hukukun Koordinasyonu -Türkiye Açısından-, Legal İSGHD., 2005/5, 202 vd.

83 **Şakar**, 56; **Sözer**, 5; **Korkusuz/Uğur**, 38.

Türkiye'nin sosyal güvenlik anlaşması imzaladığı ülkeler şunlardır[84]:

| ÜLKELER | İMZA TARİHİ | YÜRÜRLÜK TARİHİ | REVİZYON TARİHİ | YÜRÜRLÜK TARİHİ |
|---|---|---|---|---|
| 01. İNGİLTERE | 09.09.1959 | 01.06.1961 | 20.12.1999 | |
| 02. ALMANYA | 30.04.1964 | 01.11.1965 | 02.11.1984 | 01.04.1987 |
| 03. HOLLANDA | 05.04.1966 | 01.02.1968 | 04.09.1980 | 01.05.1983 |
| 04. BELÇİKA | 04.07.1966 | 01.05.1968 | 11.04.2014 | 01.09.2018 |
| 05. AVUSTURYA | 12.10.1966 | 01.10.1969 | 28.10.1999 | 01.12.2000 |
| 06. İSVİÇRE | 01.05.1969 | 01.01.1972 | | |
| 07. FRANSA | 20.01.1972 | 01.08.1973 | | |
| 08. DANİMARKA | 22.01.1976 | 01.02.1978 | 13.12.1999 | 01.12.2003 |
| 09. LİBYA | 20.03.1976 | 01.10.1976 | 13.09.1984 | 01.09.1985 |
| 10. İSVEÇ | 30.06.1978 | 01.05.1981 | 26.08.2004 | 01.08.2012 |
| 11. NORVEÇ | 20.07.1978 | 01.06.1981 | | |
| 12. K.K.T.C | 09.03.1987 | 01.12.1988 | 23.02.2017 | |
| 13. KANADA | 19.06.1998 | 01.01.2005 | | |
| 14. MAKEDONYA | 06.07.1998 | 01.07.2000 | | |
| 15. ARNAVUTLUK | 15.07.1998 | 01.02.2005 | | |
| 16. AZERBAYCAN | 17.07.1998 | 09.08.2001 | | |
| 17. GÜRCİSTAN | 11.12.1998 | 20.11.2003 | | |
| 18. ROMANYA | 06.07.1999 | 01.03.2003 | | |
| 19. KEBEK | 21.11.2000 | 01.01.2005 | | |
| 20.BOSNA-HERSEK | 27.05.2003 | 01.09.2004 | | |
| 21. ÇEKYA | 02.10.2003 | 01.01.2005 | | |
| 22. LÜKSEMBURG | 20.11.2003 | 01.06.2006 | | |
| 23. HIRVATİSTAN | 12.06.2006 | 01.06.2012 | | |
| 24. SLOVAKYA | 25.01.2007 | 01.07.2013 | | |
| 25. SIRBİSTAN | 26.10.2009 | 01.12.2013 | | |
| 26. İTALYA | 08.05.2012 | 01.08.2015 | | |
| 27. KORE | 01.08.2012 | 01.06.2015 | | |
| 28. KARADAĞ | 15.03.2012 | 01.12.2015 | | |
| 29. TUNUS | 28.05.2013 | 01.04.2018 | | |
| 30. MACARİSTAN | 24.02.2015 | 01.04.2018 | | |
| 31. İRAN | 16.04.2016 | Onay aşamasında | | |
| 32. MOLDOVA | 05.05.2017 | Onay aşamasında | | |
| 33. POLONYA | 17.10.2017 | Onay aşamasında | | |
| 34. MOĞOLİSTAN | 07.03.2018 | Onay aşamasında | | |
| 35. KIRGIZİSTAN | 09.04.2018 | Onay aşamasında | | |

[84] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri

# İkinci Bölüm

# SOSYAL GÜVENLİĞİN KURUMSAL YAPISI VE SOSYAL GÜVENLİK UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

## § 5- SOSYAL GÜVENLİĞİN KURUMSAL YAPISI

### I- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

Sosyal Güvenlik Kurumu 16.5.2006 tarih ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu[85] ile kurulmuştur. Bu kanun ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında Sosyal Sigortalar Kurumu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigorta Kurumu yer almıştır. Böylelikle ülkemizde sosyal güvenlik kuruluşları birleştirilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu bir çatı kuruluşu haline gelmiştir[86].

2.7.2018 tarih ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 15.7.2018 tarih ve 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Sosyal Güvenlik Kurumunun yapısında önemli değişiklikler yapılmıştır. 4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 403–433. maddelerinde Sosyal Güvenlik Kurumunun yapısı yeniden düzenlenmiştir.

Kararnamenin 403/2. maddesine göre Sosyal Güvenlik Kurumu;

> *"... kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî açıdan özerk, 5502 sayılı Kanunda ve bu Bölümde hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tâbi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Kurum, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili kuruluşudur."*

Kurumun amacı ve görevleri Kararnamenin 405. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, Kurumun temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir.

Kurumun görevleri şunlardır (CBK.No.4, 405/2):

- Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,
- Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,
- Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapıla-

---

[85] RG. 20.5.2006/26173

[86] Geniş bilgi için bkz. **Alper**. 28 vd.: **Şakar**. 69-85; **Tuncay/Ekmekçi**. 114-127;

cak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası andlaşmaları uygulamak,

- Sosyal güvenlik alanında eğitim, araştırma ve danışmanlık faaliyetleri yapmak ve yaptırmak, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,
- Mevzuat ile Kuruma verilen görevleri yapmak.

Sosyal Güvenlik Kurumuna mevzuat ile verilen önemli görevlerden birisi de 5510 sayılı Kanuna ilişkin işlemlerin denetimidir[87].

Kurumun gelir ve giderleri Kararnamenin 431. maddesinde belirtilmiştir:

Kurumun *gelirleri* şunlardır:

- Sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası prim gelirleri, idarî para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları,
- Sosyal sigorta ile genel sağlık sigortasına yapılan Devlet katkısı,

---

[87] "Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür. Askeri işyerlerine ait sigorta işlemlerinin denetim ve kontrolü, askeri iş müfettişleri tarafından da yapılabilir.
Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. İşverenler ve sigortalılar ile işyeri sahipleri, tasfiye ve iflâs idaresinin memurları, işle ilgili gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarına bilgi verilmek üzere çağırıldıkları zaman gelmek, gerekli olan defter, belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, görevlerini yapmak için her türlü kolaylığı sağlamak ve bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları görevlerini yaparken, tüm kamu görevlileri gerekli kolaylığı gösterir ve yardımcı olurlar.
Bu Kanunun uygulanması bakımından, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de haizdir.
İhaleli işler ile özel bina inşaatı işyerleri işverenlerine, Kuruma prim borçlarının bulunmadığını gösteren ilişiksizlik belgesinin verilmesinde, 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre yetki verilmiş serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirler tarafından işyeri kayıtlarının incelenmesi sonucunda Kuruma bildirildiği tespit edilen işçilik tutarlarının uygunluğu, Kurumun denetim yetkisi saklı kalmak kaydıyla, esas alınabilir.
Usûl ve esasları Kurumca belirlenmiş hesaplama yöntemine uygun olarak serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirlerce düzenlenen rapor ile Kuruma yeterli işçilik bildirilmediği anlaşılan işyeri ve işverenlerinin, tespit edilen fark işçilik tutarı üzerinden hesaplanacak prim, gecikme cezası ve gecikme zammı tutarını 102 nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi ile (e) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca verilecek idarî para cezaları ile birlikte ödemeleri kaydıyla ilişiksizlik belgesi verilebilir.
Kurumca belirlenen usûl ve esaslara aykırı hareket ederek Kurum zararına sebebiyet verdiği anlaşılan serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirler tarafından düzenlenen raporlar dikkate alınmaz ve bunların daha sonra düzenleyecekleri raporlar Kurumca işleme konulmaz. Gerçeğe aykırı rapor düzenleyen serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirler, Kurumun bu nedenle uğradığı zarardan işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olup, bunlar hakkında, genel hükümlere göre Kurumun takip hakkı saklıdır.
Meslek mensupları, işverenlerin devamlı işyerlerinin sigortalıları ile yaptıkları işler ile Kurumda tescil edilmemiş veya tescil edilmiş olmakla birlikte işçilik bildiriminde bulunulmamış olan yukarıdaki işler hakkında inceleme yapamazlar.
Kamu idarelerinin denetim elemanları kendi mevzuatı gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorundadır. Bu kurumlar ayrıca kendi mevzuatları gereğince yaptıkları inceleme ve tespitler sırasında bu Kanuna göre sigortalı sayılanların prime esas kazançlarının veya sigortalı gün sayılarının eksik bildirilmesi sonucunu doğuran tespitlerini de en geç bir ay içinde Kuruma bildirirler. Kurum bu bildirimleri esas almak üzere gerekli yasal işlemi yapar. İlgililerin itiraz hakları saklıdır. (SSGSSK.59).

- Taşınır ve taşınmaz gelirleri,
- Kurumca hazırlanan her türlü standart form, manyetik, elektronik veya akıllı kart satışından elde edilecek gelirler ile her türlü data hattı, internet kullanımı ve benzeri kira gelirleri, Kurumun ödeme kapsamındaki listelere girmek veya bu listelerde kalmak veya değişiklik yapmak için yapılan başvurulardan ve sözleşmelerden elde edilen gelirler,
- Merkezî yönetim bütçesinden yapılacak diğer transferler,
- Gerçek veya tüzel kişiler tarafından doğrudan veya vasiyet yoluyla yapılan bağışlar,
- Primlerin ve diğer gelirlerin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler,
- Eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden elde edilen gelirler,
- Diğer gelirler.

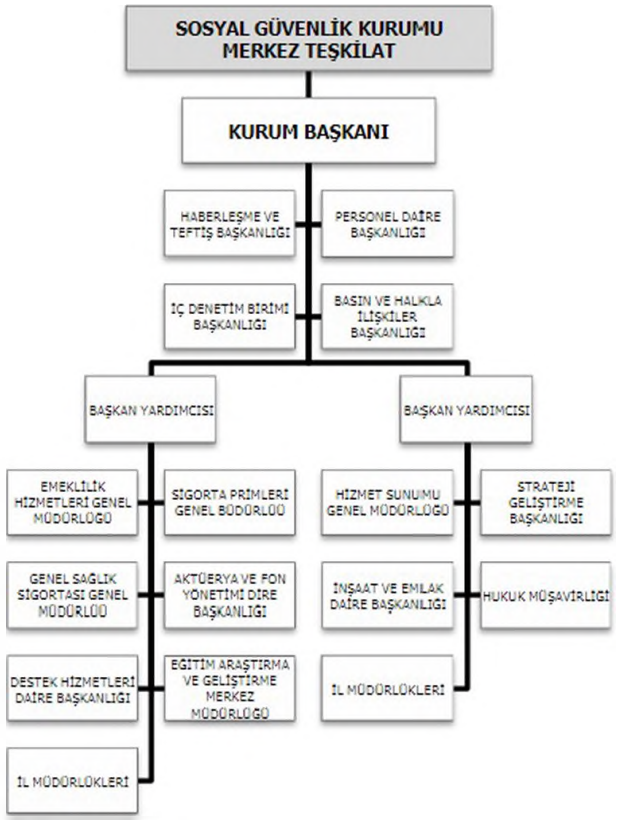
Kurumun *giderleri* ise şunlardır:

- Sosyal sigorta kapsamında sigortalı ve hak sahiplerine ödenecek olan gelir, aylık ve ödenekler,
- Genel sağlık sigortası kapsamında yapılacak giderler,
- Genel yönetim giderleri,
- Faiz giderleri,
- Eğitim, araştırma, danışmanlık hizmet giderleri,
- Diğer giderler.

4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 406. maddesine göre Kurum şu organlardan oluşur[88]:




[88] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/organizasyon_yapisi




## II- TÜRKİYE İŞ KURUMU

Türkiye İş Kurumu özellikle işsizlik sigortası hükümlerinin uygulanmasında önemli rol oynayan bir kurumdur[89].

Türkiye İş Kurumu 25.6.2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu[90] ile kurulmuştur. Kanunda 2.7.2018 tarih ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile önemli değişiklikler yapılmıştır. 4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Kurumun yapısı yeniden düzenlenmiştir.

4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 415-429. maddeleri, Türkiye İş Kurumunu yeniden şekillendirmiştir.

---

[89] Türkiye İş Kurumu hakkında geniş bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 127-137.
[90] RG. 5.7.2003/25159.

Kararnamenin 615. maddesine göre, Kurum, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili kuruluşu olup özel hukuk hükümlerine tâbi, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî bakımdan özerk kısa adı İŞKUR olan bir kamu kuruluşudur.

Kuruluşun görevleri ise Kararnamenin 617. maddesinde hüküm altına alınmıştır:

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,
- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayımlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve bu Kurulun çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak,
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek,
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesine ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak,
- Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek,
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyetinin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak,
- Bakanlığın ilgili mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak.

Kurumun organları şunlardır (CBK.No.4, 618):




### III- ÖZEL SANDIKLAR

Bazı bankalar, sigorta ve reasürans şirketi, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar ve bunların oluşturdukları birlikler, burada çalışan personelin malullük, yaşlılık ve ölümlerinde sigorta yardımları yapmak üzere vakıf veya dernek şeklinde kurdukları özel sandıklar kurmuşlardı[91].

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun geçici 20. maddesi bazı koşullar ile 506 sayılı Kanun öncesinde kurulan bu sandıkların faaliyetlerine devam etmelerine izin verdi. Buna göre;

> *"Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malullük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere, bu kanunun yayımı tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıklar, bu kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde:*
>
> *a) İlgili bulundukları banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, ticaret odası, sanayi odası, borsa veya bunların birliklerinin bütün personelini kapsıyacak,*
>
> *b) Bu personelin, iş kazalarıyle meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm, eşlerinin analık, eş ve çocuklarının hastalık hallerinde, en az bu kanunda belirtilen yardımları sağlıyacak,*
>
> *c) Sandıkların statülerine tabi personelin bu madde şümulüne giren banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, ticaret odası, sanayi odası, borsa veya bunların birliklerinden birinden diğerine geçmesi halinde bu gibi personelin kendi sandıklarındaki müktesep haklarının da diğer ilgili sandığa veya aralarında kuracakları müşterek bir sandığa intikalini temin edecek,*
>
> *Birer tesis haline getirildiği ve bunu tevsik eden statülerini, bu kanunun yayımı tarihinden en geç altı ay içinde Çalışma Bakanlığına verdikleri takdirde, bu teşekküllerin ve sandıkların personeli işbu kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmazlar."*

Yargıtay içtihadı birleştirme kararına göre özel sandıklar "kanunla kurulmuş sandık" statüsündedir ve bu sandıklar mensupları için zorunlu sigorta kurumu niteliğindedir[92].

---

[91] Geniş bilgi için bkz. Müjdat **Sakar**, Banka ve Sigorta Şirketi Sandıklarının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu ve Sandıkların SSK'na Devri Sorunu, M.Ü.İ.İ.B.S.E, Sosyal Güvenlik ve Banka-Sigorta Şirketleri Sandıkları ve Uygulamadaki Sorunlar Sempozyumu, İstanbul 1990, 117 vd.

[92] YİBK., 9.3.1983, E.1, K.1, RG.23.6.1983/18086.

Özel sandıkların hukuki statüleri 5510 sayılı Kanunun geçici 20. maddesiyle yeniden düzenlenmiştir. Kanun özel sandıkların üç yıl içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna devrini hüküm altına almış ve bu süreyi uzatma yetkisi Bakanlar Kuruluna verilmiştir. Yapılan 4.4.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile süre kaldırılmıştır. 2.7.2018 tarih ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 203. maddesiyle hükümde yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir. Düzenleme şöyledir:

> *"506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri ile aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile bunların hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna devir tarihini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. Devir tarihi itibarıyla sandık iştirakçileri bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar."*

Ülkemizde bugün yukarıda açıklanan statüde faaliyet gösteren 17 özel sandık bulunmaktadır. Temmuz 2019 ayında bu sandıklarda toplam sigortalı sayısı 420.387 kişidir[93].

### IV- TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞLARI

Sosyal Güvenlik Kurumu ve özel sandıkların yanında mensuplarına ek bazı sosyal yardımlar sağlayan sosyal güvenlik kuruluşları da vardır. Bu kuruluşların mensupları zorunlu sigorta kapsamında sigortalılıklarına ek olarak bu kuruluşların sigorta yardımlarından yararlanma haklarına sahiptirler.

#### 1- Amele Birliği

1921 yılında kurulan Amele Birliği, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan, idari ve mali açıdan özerk, tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşudur[94].

Amele Birliği, Türkiye Taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş., Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim A.Ş. Kuzey-Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü'nün Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilere ek sosyal güvenlik yardımı yapma amacı taşır. Amele Birliği, kapsamında bulunan personele geçici iş göremezlik yardımı, tedavi yardımları, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapılır[95].

#### 2- Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

Ordu Yardımlaşma Kurumu, 3.1.1961 tarih ve 205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu ile kurulmuştur[96, 97]. Kanunun 1. maddesine göre;

---

[93] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri

[94] https://www.ailevecalisma.gov.tr/amelebirligi/contents/baskanlik/hakkimizda/

[95] https://www.ailevecalisma.gov.tr/amelebirligi/contents/baskanlik/hakkimizda/

[96] Geniş bilgi için bkz. Yusuf **Alper**/Kadir **Arıcı**/Şerife Türcan **Özşuca**/Ufuk **Aydın**/Şenay **Gökbayrak**, Tamamlayıcı Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü: Oyak, İstanbul 2015.

*"Milli Savunma Bakanlığına bağlı olmak ve Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına bu kanunda yazılı sosyal yardımları sağlamak ve merkezi Ankara'da bulunmak üzere (Ordu Yardımlaşma Kurumu) teşkil edilmiştir.*

*Kurum, bu kanun ile hususi hukuk hükümlerine tabi olup, mali ve idari bakımdan muhtar ve hükmi şahsiyeti haiz bir teşekküldür."*

Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli bütün muvazzaf subay sözleşmeli subay, askeri memur, astsubay, sözleşmeli astsubay ve uzman jandarmalar ile emekli maaşı sistemine giren üyeler ve ölümleri halinde sisteme devam etmek isteyen eşleri Kurumun daimi üyeleridir.

Uzman erbaşlar ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Kumandanlığı teşkilatında, Ordu Yardımlaşma Kurumu ve bu Kurumun sermayesinin % 50 sinden fazlasına sahip olacağı veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan maaşlı ve ücretli memur ve müstahdemlerden arzu edenler Kuruma daimi üye olabilirler.

Muvazzaflık hizmetini yapmakta olan yedek subaylar ve yedek astsubaylar Kurumun geçici üyeleridir (OYAK K, 17).

Kurumun üyelerine veya ölümleri halinde mirasçılarına yapılacak yardımlar şunlardır (OYAK K, 20):

Sürekli üyelere bir defa için yapılacak toptan yardımlar:

- Emeklilik yardımı,
- Malullük yardımı,
- Ölüm yardımı,
- Konut Edindirme Yardımı.

Geçici üyelere sağlanan yardımlar:

- Malullük yardımı,
- Ölüm yardımı,

Emekli maaşı sistemine giren üyelere yapılacak yardımlar ise şunlardır:

- Emekli maaşı,
- Ölüm yardımı.

**3- Bireysel Emeklilik Şirketleri**

Bireysel emeklilik sisteminin zorunlu yaşlılık, malullük ve ölüm sigorta kolunun yanında ek sigorta yardımı sağlamayı amaçlaması nedeniyle, bireysel emeklilik şirketleri de tamamlayıcı sosyal güvenlik kuruluşları arasında yer alır[96].

7.4.2001 tarih ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik, Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile bireysel emeklilik şirketlerinin kurulmasına imkân sağlanmıştır.

---

[97] Geniş bilgi için bkz. https://www.oyak.com.tr/kurumsal/hakkimizda/oyak/

[96] Geniş bilgi için bkz. Hilal **İlgin Uyar**, Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara 2012; Serkan **Acuner**, Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi, İstanbul 2017; Mustafa **Tugay**, Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Devlet Destekli Bireysel Emeklilik Programları, Ankara 2018; Suat **Uygun**, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Ankara 2004.

Kanunun 8. maddesine göre,

*"Emeklilik şirketi, bu Kanuna göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu Kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketi ifade eder. Şirket, 21.12.1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilir."*

Bireysel emeklilik şirketleri, mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde, isteğe bağlı ek bir sosyal güvenlik sağlamak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını teşvik etmek ve emeklilik dönemlerinde ek bir gelir sahibi olmalarını sağlamak, tasarruf yetersizliği sorununu çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandırmak üzere getirilen bireysel emeklilik sisteminin işlerliğini kazandırmak için kurulmuşlardır[99].

## § 6- SOSYAL GÜVENLİK UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 101. maddesine göre[100];

*"Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür."*

12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun[101] 5. maddesi sosyal sigortalardan kaynaklanan uyuşmazlıkların iş mahkemeleri tarafından çözümlenmesini hüküm altına almıştır[102].

*"b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara, ... ilişkin dava ve işlere bakar."*

Hükümde 5510 sayılı Kanundan kaynaklanan uyuşmazlıkların İş Mahkemeleri tarafından çözümlenmesine yönelik kurala iki istisna getirilmiştir:

- İdari para cezalarına itiraz idare mahkemelerine yapılır. 5510 sayılı Kanunun 102/5. maddesine göre, *"İdarî para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. Itiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler."* Görüldüğü üzere hükümde açıkça idari para cezalarına karşı itirazın idari yargıda yapılması gerektiği belirtilmiştir.

---

99 **Şakar**, 77.

100 Geniş bilgi için bkz. Mehmet **Bulut**, Sosyal Güvenlik Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Ankara 2017.

101 RG. 25.10.2017/30221.

102 "Somut olayda, davacının stajyerlik sözleşmesine istinaden davalı tarafa ait iş yerine çalışırken, ölümüyle gerçekleşen olayın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olarak kabul edildiği anlaşılmakla, yukarıdaki mevzuat ve açıklamalar kapsamında, İş Mahkemesi tarafından davanın esasına girilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.", Y21HD., 17.2.2020, 5063/902.

• 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesine göre, *"Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanuna göre; aylık, tazminat, harp malullüğü zammı, diğer ödemeler ve yardımlar ile 8/2/2006 tarihli ve 5454 sayılı Kanunun 1 inci maddesine göre ek ödeme verilmekte olanlara.."* 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaya devam eder. İşte belirtilen kişiler açısından 5434 sayılı Kanunun uygulamasından doğan uyuşmazlıklar da idari yargıda görülür. Kuşkusuz 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra kamu personeli olarak atanan kişilerin 5510 sayılı Kanunun uygulamasından doğan uyuşmazlıklar iş mahkemeleri tarafından çözümlenecektir[103].

7036 İş Mahkemeleri Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı dava açmadan önce Kuruma başvuru zorunluluğu öngörülmüştür. Başvuruya altmış gün içinde Kurum tarafından cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. Dava açılabilmesi ise isteğin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından reddedilmesine veya reddedilmiş sayılmasına bağlıdır:

> *"(1) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.*
> *(2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında feri müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.*

[103] **Uşan**, 49; **Sözer**, 9.

# İkinci Kısım

# PRİMLİ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ:

# SOSYAL SİGORTALAR

# Birinci Bölüm

# SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNUN UYGULAMA ALANI

## § 7- KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

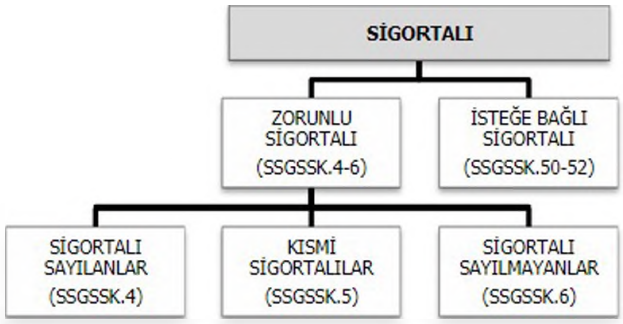
5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kişi bakımından uygulama alanına *sigortalılar, işverenler, işveren vekilleri* ve *alt işverenler* girer.

Aşağıda 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı, işveren, işveren vekili, alt işveren kavramları ele alınacaktır. Genel sağlık sigortalısı kavramı ise genel sağlık sigortası başlığı altında incelenecektir. Kitapta geçen sigortalı kavramı sosyal sigortalıyı ifade etmek üzere kullanılmıştır.

### I- SİGORTALI

Sosyal sigortalılık kural olarak zorunlu kurulur. Başka bir ifade ile sigortalılık ilişkisinin kurulması tarafların iradesine bağlı değildir. Sigortalılık ilişkisi kanun gereği kendiliğinden oluşur. 5510 sayılı Kanunun 7. maddesi sigortalılığın ne zaman başlayacağını hüküm altına almıştır. Örneğin iş sözleşmesi ile çalışan bir kişi çalışmaya başlamasıyla birlikte sigortalılık niteliğini kazanır. İşverenin, işçiyi Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemiş olması sigortalılık niteliğinin edinilmesine engel olmaz.

Sigortalılığın zorunluluğu kural olmakla birlikte, bazı hallerde sigortalılık kişinin iradesine bağlı olarak kurulur. Buna isteğe bağlı sigortalılık denir.

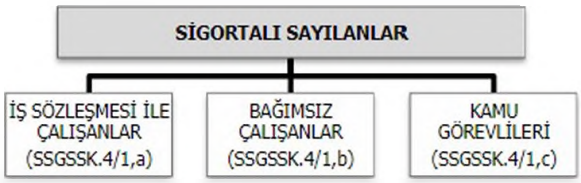


**1- Zorunlu Sigortalı**

5510 sayılı Kanun sigortalı kavramını üç ana başlık altında ele almıştır.

**a) Sigortalı Sayılanlar**

5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı sayılanlar Kanunun 4. maddesinde 3 grup halinde düzenlenmiştir:




**aa) İş Sözleşmesi ile Çalışanlar**

**aaa) Genel Olarak**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesine göre, *"Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar"* sigortalı sayılırlar ve tüm sigorta kollarına tabi olurlar. Bu grupta belirtilen kişiler 5510 sayılı Kanun öncesinde yürürlükte bulunan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamına giren kişilerdir.

Hükümde geçen hizmet akdi kavramı 5510 sayılı Kanunun 3/11. maddesinde, *"22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdi"* belirtilmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanununun yerine alan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 393. maddesine göre;

> *"Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir."*

İş sözleşmesinin bir başka tanımı ise 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde yer alır. İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İşK.8).

Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesi, iş akdi, hizmet sözleşmesi veya hizmet akdi kavramları aynı sözleşmeyi ifade etmek üzere kullanılır.

Yukarıdaki tanımlara göre iş sözleşmesi, iş, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşan bir sözleşmedir[104].

[104] Geniş bilgi için bkz. Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 16.B., Ankara 2018, 233 vd.; Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku, 6.B., Ankara 2014, 333 vd.; Nuri **Çelik**/Nurşen **Caniklioğlu**/Talat **Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, 32.B., İstanbul 2019, 165 vd.

Bir iş sözleşmesine göre çalışan kişinin 4857 sayılı İş Kanununun kapsamında yer alan işçi; 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında işçi olmasının önemi yoktur. Kısaca iş sözleşmesi ile çalışan kişi hangi kanunun kapsamında yer alırsa alsın 5510 sayılı Kanuna göre sigortalıdır. Örneğin 4857 sayılı Kanunun kapsam dışı bıraktığı profesyonel sporcular ile kulübü arasında bir iş sözleşmesi vardır ve profesyonel sporcular 5510 sayılı Kanuna göre sigortalılık niteliğini kazanırlar[105].

İş sözleşmesi ile çalışan kişinin sigortalı kabul edilebilmesi için sözleşmesinin ve ücret ödeme türünün önemi yoktur. Belirli/belirsiz süreli, tam/kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmak veya zamana/parça başına göre ücret almak, sigortalılık niteliğinin edinilmesinde farklılık meydana getirmez[106]. Deneme süreli iş sözleşmesinde de işçi deneme süresi içerisinde sigortalılık niteliğini kazanır.

İşverene ait *iş organizasyonu* kapsamında yer alan ve işverene ait işyeri dışında iş görme borcunu yerine getiren kişiler ile işveren arasındaki sözleşme, taraflar arasında bağımlılık unsuru bulunmak kaydıyla iş sözleşmesidir[107]. Bu nedenle bir iş sözleşmesine bağlı olarak evde çalışan ya da tele çalışma yöntemleri ile çalışan veya ürün tanıtımcısı, pazarlamacı ya da satış temsilcisi olarak çalışan kişiler de SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalıdırlar[108].

Yargıtay'da bir kararında aynı hususu hüküm altına almıştır:

> *"Uygulamada çoğunlukla işçiler, çalıştıkları işyerinin coğrafik sınırları içinde ve belli bir mekânda iş görme edimlerini icra etmekte iseler de; kimi bazı durumlarda işçinin, işyeri sınırları dışında da iş görme edimini yerine getirmesi söz konusu olabilmektedir. Örneğin pazarlamacı olarak çalışanlar, gazete dağıtım görevlisi ve ürün tanıtım elemanları gibi kimi çalışanlar işlerinin niteliği gereği işyerinde sabit bir şekilde iş görmemekte, sabit olmayan, sürekli değişken olan ve/veya belli bir yerle sınırlı kalmayan bir çalışma içerisinde bulunabilmektedir. Aynı şekilde evde çalışma, tele çalışma gibi atipik istihdam biçimleri de unutulmamalıdır. O halde işyeri, işçi çalıştırılan sınırları belli, coğrafik yer veya mekân olarak da sınırlandırılmamalıdır. Önemli olan bir* ***organizasyon içinde***

---

105 "Amatör sporcular spor faaliyetlerini meslek edinme ve para kazanma amacı gütmeden yürüten kişiler olduklarından sigortalı sayılmamaktadırlar. Dosyadaki tüm belgelerden davacının profesyonel olarak bu sporu yaptığı anlaşılmaktadır. Davacı Hizmet akdi ile Davalı Kulübe bağlı olmakla birlikte İş Kanununa tabi olduğunu göstermez. Zira, 4857 Sayılı Kanun kapsamında değerlendirilemeyeceği, anılan Yasa'nın 4./g maddesi uyarınca tartışmasızdır. Zira Sporcular bu yasa kapsamında sayılmamaktadır. SSK'ya işe giriş bildirgesi verilmesi de 4857 Sayılı Yasa'ya tabi olduğunu göstermez." Y13HD., 4.6.2012, 5555/14356.

106 **Tuncay/Ekmekçi**, 306.

107 Haluk Hadi **Sümer**, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Eylül 2010, 63 vd.; Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, 7.B., Ankara 2019, 7 vd.

108 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun 45. maddesine göre, "... serbest muhasebeci mali müşavirler bu unvanlarla, yeminli mali müşavirler ise bu unvan ve tasdik yetkisiyle; 2 nci maddede yazılı işlerin yürütülmesi amacıyla gerçek ve tüzelkişilere tabi ve onların işyerlerine bağlı olarak **hizmet akdi ile çalışamazlar**, ticari faaliyette bulunamazlar, meslekle ve meslek onuru ile bağdaşmayan işlerle uğraşamazlar". Bu nedenle belirtilen kişiler 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalılık niteliği kazanamazlar.

*teknik amacın gerçekleştirilmesinde teknik birimin bir bütün olarak hareket etmesidir."*[109]

Türk Borçlar Kanununun 394/3. maddesine göre, geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu nedenle iş sözleşmesinin geçersizliği halinde de kişi geçmişe dönük olarak sigortalılık niteliğini kaybetmez[110].

İş sözleşmesinin yapılmış olmasına rağmen, işçi fiilen işe başlamamış ise sigortalılık niteliği kazanılamaz. Başka bir ifade ile sigortalılık iş sözleşmesinin yapılması ile değil, işçinin işe başlaması ile birlikte edinilir[111].

Bir iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen, iş sözleşmesi varmış gibi kişilerin sigortalı olarak bildirilmesi ve primlerinin ödenmesi halinde ortaya çıkan sigortalılık geçersizdir. Yargıtay bu tür sigorta ilişkilerini *sahte sigortalılık* olarak adlandırmakta ve iptal etmektedir[112].

İş sözleşmesi ile çalışan bir kişinin yabancı olması kural olarak sigortalılık niteliğini etkilemez. Karşılıklılık esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden iş sözleşmesi ile çalışanlar SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalı olarak kabul edilirler (SSGSSK.4/2,c)[113]. Buna göre Türkiye'de bir sözleşmesine dayalı olarak çalışan yabancı uyruklu kişiler de bir iş sözleşmesi ile çalışan Türk vatandaşları gibi sigorta haklarına sahiptirler. Ancak karşılıklılık esasına dayalı olarak sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerin vatandaşlarının Türkiye'deki sigortalılıkları sözleşme hükümlerine göre belirlenir. Sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanır[114].

---

[109] YİBK., 21.7.2017, E.2016/3, K.2017/4 (RG. 21.7.2017/301130). Kimlerin sigortalı sayılacağına ilişkin Yargıtay kararlarından örnekler için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 84-85.

[110] Y10HD., 20.5.1997, 3965/3791.

[111] "Gerçekte tüm bu belgeler sigortalılık yönünden delil niteliğinde bulunmalarına karşın, sigortalılığın varlığı olmazsa olmaz geçerlilik koşulu, çalışmanın hizmet akdine dayalı, fiili ve gerçek olmasıdır. Görünürde sigortalılık ilişkisi yaratılması için işe giriş bildirgesi verilmesi halinde, bu sürelere ilişkin primler ödenmiş olsa dahi, Kurum ile davacı arasında zorunlu sigortalılık ilişkisi doğurmaz.", YHGK., 27.1.2010, 10-578/37. Ayrıca bkz. Y10HD., 27.10.2015, 18398/17889.

[112] "**Sahte sigortalılığa** dayanan davalar hizmet tespiti içerikli olmakla, davanın yasal dayanağını oluşturan 5510 sayılı Yasa'nın 86. maddesinde bu tür hizmet tespiti davalarının kanıtlanması yönünden özel bir yöntem öngörülmemiştir. Kimi ayrık durumlar dışında resmi belge ve yazılı delillerin bulunması sigortalı sayılması gereken sürelerin saptanmasında güçlü delil olmaları itibariyle sonuca etkili olurlar. Ne var ki bu tür kanıtların bulunmaması halinde somut bilgilere dayanması inandırıcı olmaları koşuluyla bordro tanıkları veya iş ilişkisini bilen komşu işyeri çalışanları gibi kişilerin bilgileri ve bunları destekleyen diğer tanıklarla dahi sonuca gitmek mümkündür. Bu tür davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunlu olup mahkemece, tarafların sunduğu deliller ile yetinilmemeli, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun ilgili hükümleri esas alınarak kendiliğinden araştırma ilkesi benimsenmeli, sigortalılığın kabulü ve hüküm altına alınabilmesi için hizmet akdinin ve eylemli çalışmanın varlığı ortaya konulmalıdır.", Y10HD., 2.4.2018, 24340/2858.

[113] Gamze **Aydoğdu**, Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenliği, Legal İSGHD., 2018/58, 493 vd.

[114] **Tuncay/Ekmekçi**, 309; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 93; **Aydoğdu**, 516.

28.7.2016 tarih ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 22. maddesi de yabancı işçi çalıştıran işverenin sosyal sigorta yükümlülüklerini 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre yerine getireceği hüküm altına alınmıştır[115]:

> *"(2) Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanuni süresi içinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre yerine getirirler.*
>
> *(3) Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır."*

Yargıtay'a göre yabancının çalışma izninin bulunmaması veya çalışma izninin sona ermesinden sonra çalışmaya devam etmesi sigortalılık niteliğini ortadan kaldırmaz[116].

6735 sayılı Kanuna göre yabancı, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiyi ifade eder (m.3/1,ı). Bu nedenle başka bir ülkenin vatandaşları, vatansızlar ve mülteciler yabancı olarak kabul edilirler.

25.9.1981 tarih ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş ve İşyerlerinde Çalışabilmelerine İlişkin Kanun, Türk soylu yabancıların çalıştıkları kamu, özel kuruluş veya işyerinde uygulanan sosyal güvenlik mevzuat hükümlerine bağlı olduğunu hüküm altına almıştır. Bu nedenle Türk soylu yabancının çalıştığı işyerinde Türk çalışanlar hakkında uygulanan sosyal güvenlik düzenlemeleri Türk soylu yabancılar hakkında da uygulanır[117].

#### bbb) İş Sözleşmesi İle Çalışanlar Gibi Sigortalı Kabul Edilenler

5510 sayılı Kanunun 4/2. maddesi iş sözleşmesi ile çalışanlara ilişkin hükümlerin aşağıda belirtilen kişiler için de uygulanacağını hüküm altına almıştır. Başka bir ifade ile bir iş sözleşmesine dayanmaksızın çalışan bazı kişiler de 4/1,a kapsamına dâhil edilmişlerdir[118].

- *Profesyonel Sendika Yöneticileri*

İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler (profesyonel sendika yöneticileri) SSGSSK.4/1,a hükmüne göre sigortalı sayılırlar. 5510 sayılı Kanunda işverenler için öngörülen yükümlülükler ise işçi sendika ve konfederasyonları tarafından yerine getirilir (SSGSSK.12/3)[119].

---

115 Yabancıların ülkemizde çalışma koşulları ve hükümleri hakkında geniş bilgi için bkz. **H. Alparslan Ayan**. İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması, Ankara 2019.

116 "Buna karşın, yabancıların çalışmasında engel bulunmayan işlerde izinsiz çalışan veya çalışma izni bittikten sonra çalışmaya devam eden işçilerle kurulan hizmet sözleşmeleri, çalışma izni zorunluluğu getiren hükümlerin kamu düzenine ilişkin olmamaları nedeniyle, kesin hükümsüz olmazlar. Bu sebeple, bahse konu işler yönünden çalışma izni alınmadan bir sözleşme yapılmış ve fiilen bir süre çalışılmış ise, işçinin sigortalılık hakkından yararlanması sağlanmalıdır.". Y10HD., 16.1.2014, 14038/327.

117 **Tuncay/Ekmekçi**, 310.

118 **Fuat Bayram**, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, Sosyal Sigorta İşveren Rehberi, İstanbul 2015, 2.

119 "Öncelikle profesyonel sendika yöneticiliği yapan davacı ile davalı sendika arasında iş ilişkisi değil, vekalet ilişkisi bulunmaktadır. Uyuşmazlık dava tarihindeki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan doğduğu için iş mahkemesi gö-

- *Sanatçılar, Düşünürler ve Yazarlar*

Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalı olarak kabul edilirler.

Yukarıda belirtilen kişiler bir iş sözleşmesi ile çalıştıkları takdirde zaten SSGSSK.4/1,a kapsamında yer alırlar. Hüküm ile iş sözleşmesi ile çalışanlar gibi sigortalı sayılanlar, iş sözleşmesi olmaksızın sanat yapan kişilerdir. Düzenleme ile genellikle bir eser sözleşmesi ile çalışan sanatçı ve yazarlar 5510 sayılı Kanunun kapsamına dâhil edilmişlerdir[120].

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 1 Numaralı ekinde yer alan *"Kanunun 4 üncü Maddesinin Ikinci Fıkrasının (b) Bendi Kapsamında Sayılan Sigortalılara Ilişkin Uğraşı Alanı ve Çalışanları Gösterir Liste"*de hangi sanat dallarının bu hüküm kapsamında değerlendirilebileceği düzenlenmiştir.

Kısmi süreli bir iş sözleşmesi ile ayda *on günden az çalışan* sanatçı ve yazarların sosyal güvenliği 13.12.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen ek madde 80 ile düzenlenmiştir. Buna göre, SSGSSK.4/2,b'de belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olan kişilerin sigortalılıkları, 1.3.2011 tarihinden itibaren kendileri tarafından otuz gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır[121].

Yukarıda hüküm kapsamında sigortalılık niteliğinin kazanılması şu koşullara bağlıdır:

- ✓ Zorunlu sigortalılık kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek bir işte çalışmama,
- ✓ Banka ve sigorta şirketlerine ait özel sosyal güvenlik sandıklarının kapsamına girmeme,

---

revlidir. Ancak uyuşmazlıkta Borçlar Kanunu'nun vekalet sözleşmesine hükümleri yanında Sendika Tüzük hükümleri uygulanacaktır.", Y9HD., 3.11.2015, 25708/31010.

120 Sanatçı ve yazarlara 29.06.1978 tarih ve 2167 sayılı Kanun ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanuna eklenen ek. m.10 ile zorunlu sigortalılık getirilmiştir. Çeşitli tarihlerde çıkarılan kanunlar ile sanatçı ve yazarlara borçlanma imkânı sağlanmıştır. Geniş bilgi için bkz. Ayşe **Köme Akpulat**, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, İÜHFM., Prof.Dr.Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.2, İstanbul 2016, 1189 vd.; Argun **Bozkurt**, Sanatçılar ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1997.

121 5510 sayılı Kanunun Geçici Madde 29'a göre ek 5 inci ve ek 6 ncı maddeler kapsamındaki sigortalılardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır. Buna göre her ay 30 gün prim ödemek yerine 2012 yılı için 19 gün, 2013 yılı için 20 gün, 2014 yılı için 21 gün, 2015 yılı için 22 gün, 2016 yılı için 23 gün, 2017 yılı için 24 gün, 2018 yılı için 25 gün, 2019 yılı için 26 gün, 2020 yılı için 27 gün, 2021 yılı için 28 gün, 2022 yılı için 29 gün, 2023 ve sonraki yıllar için 30 gün prim ödeyerek her ay için 30 gün sigortalılık hizmeti kazanacaklardır.

- ✓ İsteğe bağlı sigortalı olmama,
- ✓ Sosyal Güvenlik Kurumundan gelir veya aylık almama,
- On sekiz yaşını doldurmuş olma (SSGSSK.ek.6/7).

Tam süreli çalışan veya kısmi süreli bir iş sözleşmesi ile on günden fazla çalışan sanatçı ve yazarların sigortalılıkları genel hükümlere tabidir. Başka bir ifade ile primleri çalıştıkları süre dikkate alınarak işveren tarafından ödenir.

- *Koruma Bekçileri*

2.7.1941 tarih ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılan koruma bekçileri de iş sözleşmesi ile çalışanlar gibi sigortalı olarak kabul edilmişlerdir (SSGSSK.4/2,d). Belirtmek gerekir ki, sözü edilen kişiler ile idare arasında bir iş sözleşmesi yoktur. 4081 sayılı Kanunun 7/2. maddesine göre koruma bekçileri, köy ihtiyar meclislerince seçilirler, atanmaları ise vali ve kaymakamlarca onanır.

- *Genel Kadınlar*

24.4.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen genel kadınlar, iş sözleşmesi ile çalışanlar gibi sigortalı olarak sayılmışlardır (SSGSSK. 4/2,e)[122].

- *Usta Öğreticiler ve Kamu Idarelerinde Ücret Karşılığında Ders Verenler*

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar ve kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler SSKGSSK. 4/1,a kapsamında sigortalı sayılırlar.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 89. maddesine göre, "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar Cumhurbaşkanı kararı ile tespit olunur."

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun 47. maddesine göre Millî Eğitim Bakanlığı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmet içi yetiştirme kurs ve seminerlerinde geçici veya ek ders görevi ile görevlendirilecek uzman ve usta öğreticileri çalıştırma koşulları 21.5.1997 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Kurumlarında Sözleşmeli veya Ek Ders Görevi ile Görevlendirilecek Uzman ve Usta Öğreticiler Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

[122] Geniş bilgi için bkz. Dilek **Eser**, Genel Kadınların Sosyal Güvenliği, Prof.Dr.Fevzi Demir'e Armağan, Legal İSGHD., Özel Sayı 2016, 595 vd.

- *Geçici Personel*

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi kapsamında çalıştırılanlar (geçici personeller) iş sözleşmesi ile çalışanlar gibi sigortalıdırlar (SSGSSK. 4/2,f)[123].

- *Toplum Yararına Çalışma Programından Yararlananlar*

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar hakkında 5510 sayılı Kanunun iş sözleşmesi ile çalışanlar hakkındaki hükümleri uygulanır[124]. Belirtilen kişiler için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz.

Toplum yararına çalışma programları işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla IŞKUR tarafından uygulanan programlardır[125].

- *Ev Hizmetlerinde Çalışanlar*

5510 sayılı Kanunun 6/1,c hükmüne göre, "Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)" sigortalı sayılmazlar. Hükümden ev hizmetlerinde, ücretle ve aynı kişi yanında ay içinde on gün ve daha fazla süreyle çalışanların 4/1,a kapsamında sigortalı olduğu sonucu çıkmaktadır[126].

Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ'e göre ev hizmeti;

> *"Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını ... ifade eder."*

---

[123] 657 sayılı Kanunun geçici personele ilişkin 4/C maddesi 20/11/2017 tarih ve 696 sayılı KHK.nin 17. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. KHK, 1.2.2018 tarih ve 7079 sayılı Kanunun 17. maddesi ile aynen kabul edilmiştir. Geçici personel statüsünde çalışanlar 657 sayılı Kanunun Geçici 43. maddesine göre, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında ihdas edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarına bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde kurumlarınca geçirilirler.

[124] Mahmut **Çolak**. İŞKUR tarafından Toplum Yararına Çalışma Programına Katılanların Sosyal Güvenliği ve İşverenin Yükümlülüğü, Yaklaşım Dergisi, S.247, Temmuz 2013.

[125] Geniş bilgi için bkz. https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/toplum-yararina-programlar-typ/

[126] Geniş bilgi için bkz. Nurşen **Caniklioğlu**/Ercument **Özkaraca**. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İUHFM., C.74, Özel Sayı, 1131 vd.; Burcu **Savaş Kutsal**, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak 2016, 659 vd.; Ali Rıza **Okur**, Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, Kamu İş, Yargıç Resul Arslanköylü'ye Armağan, 2004, 3 vd.; Müslüm **Demir**, Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek 9 Sigortalılığı, Prof.Dr.Fevzi Demir'e Armağan, Legal İSGHD., Özel Sayı, 2016, 584 vd.

Yargıtay ev hizmeti kavramından ne anlaşılması gerektiğini şöyle hüküm altına almıştır:

> *"Evde yapılan işle, ev hizmetleri arasında bazı farklılıkların da tanımlanması gerekir. Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iştir. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisindedir. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz (Okur A. R., Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s. 10).*
>
> *Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının gündelik, olağan gereksinmelerini karşılayan işlerdir (Mollamahmutoğlu H., İş Hukuku, Turhan, Ankara, 2004, s. 179).*
>
> *Öğretide ev hizmetleri, evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul görmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise uşak, kahya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişiler olarak kabul görmektedir (...)*
>
> *Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır."*[27]

### bb) Bağımsız Çalışanlar

5510 sayılı Kanun öncesinde 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun kapsamında sigortalı olan kişiler, 5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında sigortalı olarak kabul edilmişlerdir. 5510 sayılı Kanunun 4/1,b hükmüne göre, "... hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ..." sigortalı olarak kabul edilmişlerdir.

Kanunun 4/1,b hükmü şu kişiler hakkında uygulanır:

- İş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;
  - ✓ Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi yükümlüsü olanlar,
  - ✓ Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,
  - ✓ Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları,
  - ✓ Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları,

[27] Y10HD., 25.11.2019. 3981/9044.

- ✓ Diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları[128, 129],
- ✓ Tarımsal faaliyette bulunanlar[130, 131].

- Köy ve mahalle muhtarları[132]
- Jokey ve Antrenörler[133],
- Özel sağlık kurum ve kuruluşları ile vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşlarında hekim olarak çalışanlar[134].

Bağımsız çalışanların 5510 sayılı Kanun kapsamına girebilmeleri için Türk vatandaşı olmaları zorunluluğu yoktur. Yerleşim yeri Türkiye olan ve kendi adına

---

128 "Dairemizin yerleşmiş görüşlerine göre de, kural olarak limited şirket ortakları az sayıda olmaları sebebiyle kendi işini yapan kimse konumunda oldukları için, 1479 Sayılı Kanun/5510 Sayılı Kanun 4/1-b ye tabi zorunlu sigortalı sayılırlar. Başka bir deyişle bunların ortağı oldukları limited şirketteki çalışmaları, hizmet akdine değil, vekâlet akdine dayalıdır ve 506 Sayılı Kanun/5510 Sayılı Kanun 4/1-a kapsamında değerlendirilemez. Bu kuralın istisnası, Limited Şirket ortağı, başka işverenlere ait olan işyerlerinde hizmet akdine göre çalışmışsa, o takdirde 506 Sayılı Kanun/5510 Sayılı Kanun 4/1-a kapsamında sigortalı sayılabilir.", Y10HD., 7.12.2017, 22580/8707.

129 Kollektif şirketlerde, şirketi idare ve temsil yetkisi bir hissedarda toplansa ve bu kişi belirli bir ücret alsa bile, bu kişi 4/1,a kapsamında sigortalı sayılmaz. Ancak şirketlerin temsil ve idare yetkisi, şirket ortağı olmayan kimselere verilmişse, kural olarak, aradaki ilişki iş sözleşmesi olarak kabul edilecek ve bunlar 4/1,a kapsamında sigortalılık niteliği kazanacaklardır. Bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 91.

130 5510 sayılı Kanunun 3/19. maddesine göre, "Tarımsal faaliyet: Kendi mülkünde, ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde veya kamuya mahsus mahallerde: ekim, dikim, bakım, üretme, yetiştirme ve ıslah yoluyla yahut doğrudan doğruya tabiattan istifade etmek suretiyle bitki, orman, hayvan ve su ürünleri elde edilmesini ve/veya bu ürünlerin yetiştiricileri tarafından; muhafazasını, taşınmasını veya pazarlanmasını" ifade eder.

131 "Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar" 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında bulunmuşlardır (SSGSSK.6/1,ı).

132 29.8.1977 tarih ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanununun 4. maddesine göre, "31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek bir çalışması bulunmayan veya bu kapsamda aylık almayan köy ve mahalle muhtarları, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.
Birinci fıkra kapsamında bulunanların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sosyal güvenlik primleri, il özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları tarafından doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. Sosyal güvenlik primlerinin karşılığı her yıl İçişleri Bakanlığı bütçesine konulur ve yılı içinde söz konusu bütçeden il özel idare ve yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları bütçelerine aktarılır.", 2108 sayılı Kanun köy ve mahalle muhtarlarının 4/1,b kapsamında sigortalılığını, 4/1,a ve c kapsamında çalışmamasının bulunmaması koşuluna bağlamıştır. 2018 sayılı Kanun doğrudan muhtarların sosyal güvenliğine ilişkin olması nedeniyle öncelikle uygulanır. Buna bağlı olarak muhtarların aynı zamanda bir iş sözleşmesi ile bir işte çalışması halinde 4/1,b hükmüne göre değil, 4/1,a hükmü kapsamında sigortalılık kazanır. Bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 104.

133 10.7.1953 tarih ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler hakkında 5510 sayılı Kanunun 4/1,b hükümleri uygulanır. Başka bir ifade ile jokey ve antrenörler bağımsız çalışanlar gibi sigortalılık niteliğini kazanırlar.

134 "Şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişiler, özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet vermeleri hâlinde sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmadıkça bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Ancak, bu maddenin yayımı tarihinden önce 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışılan sürelere ilişkin haklar saklıdır." (SSGSSK. Ek 10/2). Geniş bilgi için bkz. Ebru **Karabacak**, Sağlık Kuruluşlarında Hekimlerin Hizmet Alımı Yoluyla Çalıştırılmalarının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları, 3. Uluslararası Tıp Hukuku Kongresi, 9-12 Ekim 2019, C.1, 520 vd. Hükmün eleştirisi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 108.

ve hesabına bağımsız çalışan kişi de SSGSSK.4/1,b kapsamında sigortalı kabul edilir. Ancak yabancının uyruğunu taşıdığı ülke ile sosyal güvenlik anlaşmasının bulunması halinde öncelikle anlaşma hükümleri uygulanır[135].

### cc) Kamu Görevlileri

#### aaa) Genel Olarak

5510 sayılı Kanunun hedefi kamu görevlileri de dâhil tüm çalışanları tek bir düzenlemeye bağlı kılmaktı. Ancak Anayasa Mahkemesinin 15.12.2006 tarihli iptal kararı[136] sonrasında 5754 sayılı Kanun ile kamu görevlilerinin sigortalılığında önemli değişiklikler yapılmıştır. Buna göre kamu görevlileri, bu göreve başlama tarihlerine göre iki gruba ayrılmıştır:

- *5510 Sayılı Kanun Kapsamında Olanlar*

5510 sayılı Kanunun 4/1,a ve 4/1,b hükümlerine tabi olmayan ve ilk defa 1.10.2008 tarihinden sonra kamu görevlisi olarak çalışmaya başlayanlar, 4/1,c kapsamında sigortalı olarak kabul edilmişlerdir[137].

5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri 4/1,c kapsamında sigortalı sayılanlara (kamu görevlilerine) bu kapsamda oldukları sürece uygulanmaz (SSGSSK.4/1,6).

Görüldüğü üzere kamu görevlileri hakkında 5510 sayılı Kanunun tüm sigorta kollarının uygulanması mümkün değildir.

- *5510 Sayılı Kanun Kapsamı Dışında Olanlar*

Aşağıdaki kamu görevlileri ise bütün sigorta kolları bakımından 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmışlardır:

- ✓ 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinde 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre sigortalı olanlar,
- ✓ 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre çalışmış olan ve bu tarihten sonra yeniden SSGSSK.4/1,c kapsamına giren bir işte çalışmaya başlayanlar ile bunların dul ve yetimleri hakkında,

5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır (SSGSSK.geç.4/4).

#### bbb) Kamu İdarelerinde Çalışanlar

Kamu idarelerinde;

---

[135] Geniş bilgi için bkz. Mehmet **Bulut**, Son Gelişmeler Işığında Türkiye'de Bağımlı ve Bağımsız Çalışan Yabancıların Sosyal Güvenlikleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2011, 208 vd.

[136] AYM., 15.12.2006, E.2006/111, K. 2006/36 (RG.26.12.2006/26388).

[137] Geniş bilgi için bkz. Ozan **Bardakçı**/Musa **Şahin**/Salih **Kuşbudu**, Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği, Ankara 2019; Akın **Şimşek**, Memurun Sosyal Güvenliği, Ankara 2010.

- 5510 sayılı Kanunun iş sözleşmesi ile çalışanların sigortalılığını düzenleyen 4/1,a kapsamı dışında kalan, kadro ve pozisyonlarda *sürekli olarak* çalışıp ilgili kanunlarında SSGSSK.4/1,a kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,
- 5510 sayılı Kanunun 4/1,a (iş sözleşmesi ile çalışanlar) ve 4/1,b (bağımsız çalışanlar) hükümlerinin kapsamına girmeyenlerden, *sözleşmeli olarak* çalışıp ilgili kanunlarında SSGSSK.4/1,a kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar[138],

Sigortalı sayılırlar[139].

**ccc) Kamu İdarelerinde Çalışanlar Gibi Sigortalı Sayılanlar**

Kamu idarelerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin hükümler aşağıdakiler hakkında uygulanır:

- *Kamu Idarelerinde Seçim veya Atama Yoluyla Göreve Gelenler*

Kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelen ve bir iş sözleşmesi ile çalışmayan, bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlar SSGSSK.4/1,c kapsamında sigortalı sayılırlar (SSGSSK. 4/4,a).

- *Cumhurbaşkanı Yardımcı, Başbakan, Bakanlar, Bakan Yardımcıları ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyeleri*

Başbakan, Cumhurbaşkanı yardımcıları, bakanlar ve Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri SSGSSK.4/1,c kapsamında sigortalı olarak kabul edilmişlerdir (SSGSSK.4/4,b).

Bakan yardımcılıkları ise 643 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuş ve atandıkları tarihten itibaren SSGSSK.4/1,c kapsamında sigortalı olarak kabul edilmişlerdir[140].

---

[138] 657 sayılı Kanunun 86. maddesine göre, "Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir. Bir görevin memurlar eliyle vekâleten yürütülmesi halinde aylıksız vekâlet asıldır. Ancak, ilkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur'an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyımlığa ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile açıktan vekil atanabilir.".

[139] 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kadro ihdası yapılmış olan kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli kadrolara atananlar, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kadro ihdası olmamasına rağmen kanunlarında bulunan özel hükümler uyarınca 5434 sayılı Kanunla ilgilendirilmeleri gerekenler, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli olarak göreve başlayanlar, kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştıran kamu kurum ve kuruluşların kanunlarında belirtilen kadro ve unvanlarında çalışanlar, SSGSSK.4/1,c kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 325.

- *Belediye Başkanları ve İl Encümeninin Seçimle Gelen Üyeleri*

Belediye başkanları ve il encümeninin seçimle gelen üyeleri 5510 sayılı Kanunun 4/1,c hükmüne göre sigortalı sayılırlar (SSGSSK.4/4,b)[141].

- *Profesyonel Sendika Yöneticileri*

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar, SSGSSK.4/1,c kapsamında sigortalılıklarını sürdürürler (SSGSSK.4/1,c). Hükümde kamu görevlileri sendikalarında profesyonel sendika yöneticiliği yapan kişilerin sigortalılığı düzenlenmiştir[142].

Profesyonel sendika yöneticiliği görevinden ayrılanlardan otuz gün içinde görevlerine başlamak için yazılı başvuruda bulunmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar ve sigortalılıkları sona erer.

- *Askeri Öğrenciler*

Harp okulları ile fakülte ve yüksekokullarda, Milli Savunma Bakanlığı hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksekokulları ve astsubay atanmak üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar SSGSSK.4/1,c kapsamında sigortalıdırlar (SSGSSK.4/4,d).

Yukarıda belirtilen okulları tamamlamadan ayrılanlar ile bu okulları tamamlamalarına rağmen görevlerine başlamadan ayrılanların, bu okullarda geçen eğitim süreleri sigortalılıklarından sayılmaz (SSGSSK.4/5).

- *Polis Akademisi Öğrencileri ile Emniyet Genel Müdürlüğü Hesabına Öğrenim Görenler*

Polis Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler ile polis atanmak üzere Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde polislik eğitimine tabi tutulan adaylar SSGSK.4/1,c kapsamında yer alırlar (SSGSSK.4/4,e)

Yukarıda belirtilen okulları tamamlamadan ayrılanlar ile bu okulları tamamlamalarına rağmen görevlerine başlamadan ayrılanların, bu okullarda geçen eğitim süreleri sigortalılıklarından sayılmaz (SSGSSK.4/5).

---

[140] RG.8.6.2011/27958.

[141] 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesinin 11. fıkrası belediye başkanları ile ilgili geçiş hükümlerini düzenlemiştir.

[142] İşveren Uygulama Tebliğinin 4.5.1, 4.5.2 ve 4.5.6 maddelerine göre, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca aylıksız izinli sayılanların aylıksız izinli sayıldıkları sürede genel sağlık sigortası primleri aylıksız izinli sayıldıkları kurumlarınca aylıksız izin için tanınan sürelerde ödenir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca aylıksız izinli sayılanların genel sağlık sigortası primleri, görevli oldukları sendikaları tarafından emekli kesenekleri ve kurum karşılıkları ödenen sürelerinin de emekli keseneğine esas aylık ve kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi suretiyle bulunacak emekli keseneğine esas aylık tutarları üzerinden % 12 oranında tahakkuk ettirilerek, tamamı aylıksız izinli sayıldıkları kurumlarınca ödenir. Aylıksız izinli sayılan kamu personelinin genel sağlık sigortası primleri; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca aylıksız izinli sayılanların bakmakla yükümlü olunan kişileri olup olmadığına bakılmaksızın bir yıl süreyle sınırlı olacak şekilde, aylıksız izinli oldukları süreler için aylıksız izinli sayıldıkları kurumlarınca ödenir.

- *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Öğrencileri ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Hesabına Okuyanlar*

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okumaya devam edenler ile subay ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar da kamu görevlileri gibi sigortalı kabul edilmişlerdir (SSGSSK.4/4,f).

Yukarıda belirtilen okulları tamamlamadan ayrılanlar ile bu okulları tamamlamalarına rağmen görevlerine başlamadan ayrılanların, bu okullarda geçen eğitim süreleri sigortalılıklarından sayılmaz (SSGSSK.4/5).

- *Sözleşmeli Er ve Erbaşlar*

Türk Silahlı Kuvvetlerinin (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dâhil) Genelkurmay Başkanlığınca lüzum görülen erbaş ve er kadrolarında, kritik ve uygun görülen görevlerde, yetişmiş personel ihtiyacını karşılamak maksadıyla istihdam edilecek sözleşmeli erbaş ve erlerin; temini, yetiştirilmeleri, görevde yükselmeleri, tertip edilmeleri, geçici görevlendirilmeleri, hizmet şartları, görev ve hakları, yükümlülükleri, ayırma ve ayrılmaları düzenlemek amacıyla 10.3.2011 tarih ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu yürürlüğe konulmuştur.

6191 sayılı Kanunun 7/1. maddesine göre, sözleşmeli er adayları ile sözleşmeli erbaş ve erler, ön sözleşme yapılması ile birlikte 5510 sayılı Kanunun 4/1,c hükmü kapsamında sigortalı sayılırlar.

**b) Kısmi Sigortalılar**

55510 sayılı Kanunun 4. maddesinde sigortalı olanlar düzenlenmiştir. İş sözleşmesi ile çalışanlar (4/1,a), bağımsız çalışanlar (4/1,b) ve kamu görevlileri tüm sigorta kolları bakımından sigortalılardır. Kanunun 5. maddesinde ise *bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar* düzenlenmiştir. Kısmi sigortalı olarak kabul edilen kişiler ve haklarında uygulanacak olan sigorta kolları şunlardır:

- *Tutuklu ve Hükümlüler*

Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalı sayılırlar. Hükümde belirtilen hükümlü ve tutuklar ile ceza infaz kurumu arasında bir iş sözleşmesi yoktur (SSGSSK.5/1,a).

Hükümlü ve tutuklular hakkında 5510 sayılı Kanunda işverenler için öngörülen yükümlülükleri Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu yerine getirir. Bunların işveren vekili ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevlerinin İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir (SSGSSK.12/5).

- *Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler*

5.6.1986 tarih ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır[143].

Yukarıda sayılanlar, SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulama alanı bulur (SSGSSK.5/1,b).

- *Stajyer ve Bursiyerler*

Meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır[144].

Yukarıda sayılanlar, SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulama alanı bulur (SSGSSK.5/1,b).

Yükseköğretimleri sırasında staja tabi tutulanlar açısından stajın zorunlu olma koşulu 6111 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Bu nedenle isteğe bağlı staj yapan öğrenciler de kısmi sigortalılığın kapsamına dâhil edilmiştir.

- *Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Süreli Çalıştırılan Öğrenciler*

Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından burs verilenler veya burs alma koşullarını taşıyanlara öncelik verilmek suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrenciler, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarındaki geçici işlerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılan öğrenciler, bu çalışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilmez. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilere bir saatlik çalışma karşılığı ödenecek ücret, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş olan günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek üzere, yükseköğretim kurumu yönetim kurulu tarafından belirlenir (2547 Sayılı Kanun 46/k).

---

[143] Geniş bilgi için bkz. Yusuf **Alper**, 5510 Sayılı Kanunda Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların, Meslek Eğitimi Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18, 175 vd. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**'na göre, "3308 sayılı Kanunda, 506 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından eş ve çocuklarla ana ve babaya gelir bağlanmasına ilişkin 23. ve 24. Maddelerinin çıraklarla işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında uygulanmayacağı belirtilmiş, ancak 5510 sayılı Kanunda aynı yönde bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda, aynı konuyu düzenleyen ve sonraki kanun niteliğinde olan 5510 sayılı Kanundaki düzenlemeye üstünlük tanınması ve iş kazası sonucu ölen çırak ya da işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin hak sahiplerine de ölüm geliri bağlanması gerekbği kanaatindeyiz.", 126. Biz de sosyal güvenlik hakkından yararlanmayı sınırlandıran düzenlemelerin dar yorumlanması gerekbği düşüncesiyle aynı kanaatı paylaşmaktayız.

[144] Geniş bilgi için bkz. Sedef **Tangün**, Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40, 132 vd.

Kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından[145] fazla olmayanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır[146]. Aylık prime esas kazanç tutarı prime esas aylık kazanç tutarından fazla olan öğrenciler hakkında sigorta kollarının tamamı uygulama alanı bulur.

Yukarıda sayılanlar, SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulama alanı bulur (SSGSSK.5/1,b).

- *Harp Malulleri ve Vazife Malulleri*

Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarih ve 5434 sayılı Kanunun 56. maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 5510 sayılı Kanunun 4/1. maddesinin (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez.

Aylıkları kesilmeksizin;

- ✓ SSGSSK.4/1,c kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları,
- ✓ SSGSSK.4/1, a ve b kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası

Hükümleri uygulanır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, haklarında uzun vadeli sigorta kolları da uygulanır. Bu kişiler için ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz (SSGSSK. 5/1,c).

- *Türkiye İş Kurumu Kursiyerleri*

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

Belirtilen kursiyerler için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz (SSGSSK.5/1,e).

---

[145] 2019 yılı için prime esas günlük kazanç alt sınırı 85,28 TL; aylık kazanç alt sınırı 2.558,40 TL. dir.

[146] Geniş bilgi için bkz. Murteza **Aydemir**, Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı, Legal İSGHD., 2016/49, 125 vd.; Nüvit **Gerek**, Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 234 vd.

- *Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Olmayan Ülkelerde İş Üstlenen İşverenlerce Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalıştırılmak İçin Götürülen Türk İşçileri*

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce[147] yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır[148].

Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, SSKGSK.50/2. maddedeki Türkiye'de yasal olarak yerleşik olma koşulu ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen koşullar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

Yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalılık sayılır (SSGSSK.5/1,g).

- *İş Kaybı Tazminatı Alanlar*

24/11/1994 tarih ve 4046 sayılı Kanunun 21. maddesi kapsamında iş kaybı tazminatı alanlar SSGSSK.4/1,a maddesi kapsamında sigortalı sayılırlar ve haklarında uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (SSGSSK.geç.13).

İş kaybı tazminatından yararlananlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz (SSGSSK.geç.13/4).

- *Sosyal Güvenlik Kurumundan Yaşlılık veya Emekli Aylığı Alanlar*

Sosyal güvenlik destek primi, yaşlılık, emeklilik veya vazife malullüğü aylığı alan kişilerin yeniden çalışmaya başlamaları halinde yaşlılık aylığının kesilmemesi için ödenen bir primdir[149].

5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yer alan sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma yöntemini, 5510 sayılı Kanun öncesinde çalışmaya başlayanlar için hükme bağlamıştır.

✓ *5510 Sayılı Kanundan Once Çalışmaya Başlayanlar*

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden önce;

---

147 Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre yurtdışına sigortalı götürecek işverene ait işyeri, Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulu ve tescilli olmalıdır. Yabancı ülke mevzuatına göre kurulan firmalarca yurtdışında gerçekleştirilen işlerde çalıştırılan Türk vatandaşları hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz (m.87/2).

148 Hakan **Yıldırımoğlu**, Yurtdışında Çalışan Türk İşçilerin Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009, 255 vd.

149 Geniş bilgi için bkz. Şükran **Ertürk**, Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışanların Sağlık Yardımlarından Yararlanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, 228 vd.; Nurşen **Caniklioğlu**, 5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödenen Çalışmaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 164 vd.; Murat **Uğur**, Sosyal Güvenlik Destek Primini Hangi Sigortalılar Öder ve Ödenen Bu Prime İstinaden Sağlanan Yardımlar Nelerdir?, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25, 234 vd.

- İştirakçi veya sigortalı olanlar,
- Vazife malullüğü, malullük ve yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlar,
- 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında;

Yürürlükten kaldırılan kanunların sosyal güvenlik destek primine ilişkin hükümleri uygulanmaya devam edilir (SSGSSK. geç.14/1).

Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanlar ve Kurumdan gelir ve aylık almakta olanlar hangi Kurumdan aylık alırlarsa alsınlar sosyal güvenlik destek primi ödeyerek SSGSSK.4/1,a kapsamında bir işte çalışabilirler.

Yukarıda belirtilen sigortalı veya emeklilerin SSGSSK.4/1,b kapsamında çalışmaları halinde ise sigortalı veya emekliler sosyal güvenlik destek primi kesilmesine gerek olmaksızın yaşlılık aylığını almaya devam ederler[150].

Yaşlılık aylığı almakta iken 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında çalışanlar için sosyal güvenlik destek primi oranı yüzde 30'dur. Bu orana, kısa vadeli sigorta prim oranı olan yüzde 2 eklenir. Toplamı ise yüzde 32'dir.

Yüzde 30 oranının dörtte biri sigortalı, dörtte üçü işveren hissesidir. Yüzde 2 kısa vadeli sigorta primini ise işveren öder. Bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanların prim ödeme yükümlüsü bunların işverenleridir. Bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.

Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik ve yaşlılık aylığı alanlardan 5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında sigortalı sayılmayı gerektiren bir kamu idaresinde çalışmaya başlayanların aylıkları kesilir. Bu kurala istisna ise 21.4.2005 tarih ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmüne Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 30. maddesi ile getirilmiştir[151].

✓ *5510 Sayılı Kanundan Sonra Çalışmaya Başlayanlar*

5510 sayılı Kanun kural olarak, Kanunun yürürlük tarihi olan 1.10.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanların sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle hem yaşlılık aylığı almalarına hem de bir işte çalışmalarına imkân tanımamıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlük tarihi olan 1.10.2008 tarihinden sonra 5510 sayılı Kanunun 4/1,a, 4/1,b ve 4/1,c kapsamında sigortalı olup, yaşlılık aylığı alanlardan, Kanunun 4/1,b (bağımsız çalışanlar)

[150] Sosyal güvenlik destek primi uygulaması emekli olup bağımsız bir işte çalışmaya devam edenler için 1.3.2016 tarihinden geçerli olmak üzere 29.1.2016 tarih ve 6663 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır.

[151] Geniş bilgi için bkz. **Alper**. 99.

kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylığı kesilmez. Bu kişilerin sosyal güvenlik destek primi ödemelerine de gerek yoktur[152].

1.10.2008 tarihinden sonra çalışma başlayanların 5510 sayılı Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir[153].

5510 sayılı Kanundan önce ve sonra sigortalı olanların yeniden çalışmaya başlamaları halinde sigortalılık ilişkileri şöyle özetlenebilir[154]:

| 5510 SAYILI KANUNDAN ÖNCE SİGORTALI/İŞTİRAKÇİ OLANLAR | | | | |
|---|---|---|---|---|
| SGDP | | YENİDEN ÇALIŞMAYA BAŞLADIKLARI STATÜ | | |
| | | SSGSSK.4/1,a | SSGSSK.4/1,b | SSGSSK.4/1,c |
| AYLIK ALDIKLARI STATÜ | 4/1,a | Aylık Kesilmez. % 30 SGDP + % 2 İKMH | Aylık Kesilmez. % 30 SGDP + % 2 İKMH | Aylık Kesilmez. % 30 SGDP + % 2 İKMH |
| | 4/1,b* | Aylık Kesilmez. SGDP Alınmaz. | Aylık Kesilmez. SGDP Alınmaz. | Aylık Kesilmez. SGDP Alınmaz. |
| | 4/1,c | Aylık Kesilir. | Aylık Kesilir. | Aylık Kesilir. |
| * SSGSSK.4/1,b kapsamında aylık alan sigortalılar isterlerse aylıklarını kestirerek bütün igorta kollan bakımından yeniden sigortalı olabilir. | | | | |

| 5510 SAYILI KANUNDAN SONRA SİGORTALI/İŞTİRAKÇİ OLANLAR | | | | |
|---|---|---|---|---|
| SGDP | | YENİDEN ÇALIŞMAYA BAŞLADIKLARI STATÜ | | |
| | | SSGSSK.4/1,a | SSGSSK.4/1,b | SSGSSK.4/1,c |
| AYLIK ALDIKLARI STATÜ | 4/1,a | Aylık Kesilir. | Aylık Kesilir. | Aylık Kesilir. |
| | 4/1,b* | Aylık Kesilmez. SGDP Alınmaz. | Aylık Kesilmez. SGDP Alınmaz. | Aylık Kesilmez. SGDP Alınmaz. |
| | 4/1,c | Aylık Kesilir. | Aylık Kesilir. | Aylık Kesilir. |
| * SSGSSK.4/1,b kapsamında aylık alan sigortalılar isterlerse aylıklarını kestirerek bütün sigorta kollan bakımından yeniden sigortalı olabilir. | | | | |

[152] Bu kişiler için aranan yüzde on sosyal güvenlik destek primi ödeme koşulu 10.2.2016 tarihinden geçerli olmak üzere 6663 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır.

[153] "Bunlardan bu Kanuna tabi çalıştıkları süre zarfında 80 inci maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81 inci madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır. Yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak yeniden yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunanlara ya da emekliye ayrılan veya sevk edilenlere, yazılı istek tarihini veya görevinden ayrıldığı tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden yaşlılık aylığı hesaplanarak bağlanır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılacak artışlar uygulanarak bu fıkrada belirtilen aylık başlangıç tarihi itibarıyla bulunan tutarı ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylık, talep tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı ve emeklilik sonrası çalışmaya ait prime esas kazançları üzerinden 29 uncu maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır." (SSGSSK.30/3,a).

[154] Tablo **Alper**, 98'den alınmıştır.

- *Harp Malulleri ve Vazife Malulleri*

5510 sayılı Kanunun 5/c maddesinde harp malulleri ile vazife malulleri için özel bir düzenleme yapılmış ve bu kişilerin çalışmaları halinde aylıklarının kesilmemesi sağlanmıştır.

Düzenlemeye göre, harp malulleri ile vazife malullüğü aylığı bağlanmış mallullerden, 4/1, a, b ve c maddesi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin 4/1,c kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, 4/1, a ve b kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, haklarında uzun vadeli sigorta kolları da uygulanır. Bu kapsama girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

- *Şehir İçi Toplu Taşıma Aracı Çalışanları*

Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı *on günden* az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından otuz gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır[155].

Şehir içi taşıma araçlarında tam süreli çalışan kişiler hakkında ise ek madde 6 değil, SSGSSK.4/1,a hükmü uygulanır.

Şehir içi taşıma aracının sahibi tarafından kullanılması veya aracın kiralanarak işletilmesi halinde madde hükmü, araç sahibi ya da kiralayarak işleten kişi SSGSSK.4/1,b kapsamında sigortalı kabul edilir[156].

Şehir içi taşıma aracı çalışanı, aracının sürücüsü olabileceği gibi yardımcı kişi (biletçi, muavin vb) de olabilir.

---

[155] Hüküm 5510 sayılı Kanununa 6111 sayılı Kanun ile eklenmiştir ve 1.3.2011 tarihinden itibaren uygulama alanı bulur.

[156] "Uygulamada ticari taksi sahiplerinin taksi plâkalarını altı ay veya bir yıllığına kiraya verdikleri, ticari taksinin işletilmesinin tamamen aracı kiralayan kişiye bırakıldıkları görülmektedir. Bu durumda taraflar arasındaki ilişkinin hâsılat kirası olduğunda kuşku yoktur. Bir diğer uygulama ise, taksi sahibi esas olarak kendisi çalışmakta, günün belli bir diliminde (12 saatliğine veya 24 saatliğine) aracı başka bir şoföre tahsis etmektedir. Bunun karşılığında, elde edilen gelir ne olursa olsun sabit bir miktar taksi sahibine ödenmekte veya taraflar arasındaki güven ilişkisinin niteliğine göre elde edilen gelirin belli bir oranı ticari taksi sahibine verilmektedir. Bu durumda, taraflar arasındaki ilişkinin hâsılat kirası mı, yoksa bağımlılık, zaman ve ücret unsurunu içerecek şekilde hizmet akdi mi olduğu hususu uyuşmazlık konusudur. Dairemizin ve 9. Hukuk Dairesi (19.06.2006 tarih ve 2006/13004 E. 2006/17679 K.)'nin içtihatlarına göre, ikinci uygulamadaki gibi çalışan şoförlerin çalışmaları, hizmet akdine dayalı çalışma olarak nitelendirilmiştir. Zira, hasılat kirasının unsurlarını taşıyacak nitelikte taksinin işletilmesi tamamen şoföre bırakılmamakta, zorunlu nedenlerle, taksi sahibinin devamlı olarak çalışmasının fiilen imkansız olması nedeniyle, kısa bir süre için tahsis edilmektedir. İşverenin vardiyalı çalışmayı düzenleme yetkisinin bulunması ve yazılı bir kira sözleşmesinin bulunmaması nedeniyle taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilmekte, aksinin bunu iddia eden tarafından, yeterli delillerle ispatlanması gerekmektedir." Y10HD., 15.4.2014, 3068/8788.

Ay içinde on günden az çalıştıkları için ek madde 6'ya göre sigortalı sayılanlar hakkında;

- ✓ Uzun vadeli sigorta kolu olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları,
- ✓ Genel sağlık sigortası[157],
- ✓ İstekleri halinde işsizlik sigortası

Hükümleri uygulanır (SSGSSK.ek m.6/3).

Ek m.6 kapsamındaki şehir içi taşıma aracı çalışanları, SSGSSK.82'ye göre belirlenen prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek günlük kazancın otuz katının % 32,5'i oranında prim öderler.

Bu prim oranının;

- ✓ % 20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları,
- ✓ % 12,5'i genel sağlık sigortası primidir[158].

İşsizlik sigortasına tabi olmayı isteyenlerin, sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri gerekir (SSGSSK.ek m.6/4).

Dolmuş ve taksi çalışanlarının yukarıdaki hükümler çerçevesinde kendileri tarafından ödenen primler, SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilir.

Yukarıda açıklanan yöntemle sigortalılık kazanan şehir içi taşıma aracı çalışanlarının zorunlu sigortalılığı gerektiren bir işte çalışmaya başlamaları, kısmi süreli çalışma süresinin on günü geçmesi, isteğe bağlı sigortalı olması veya Sosyal Güvenlik Kurumundan kendilerine gelir ya da aylık bağlanması halinde bu hüküm ile elde edilen sigortalılıkları sona erer.

- *Ay İçerisinde On Günden Az Çalışan Sanatçı, Düşünür ve Yazarlar*

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ay içerisinde on günden az çalışan sanatçı ve yazarların sigortalılık ilişkileri, bildirimin Sosyal Güvenlik Kurumuna yapıldığı tarihten itibaren başlar[159]. Sanatçıların birden fazla işverenin yanında çalışmaları halin-

[157] Bu madde kapsamındaki sigortalılar ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmesi için 67. maddede sayılan diğer koşulların yanı sıra sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte 6183 sayılı Kanunun 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması şarttır. (SSGSSK.ek.6/6). Ayrıca bkz. Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ.

[158] 5510 sayılı Kanunun Geçici Madde 29'a göre ek 5 inci ve ek 6 ncı maddeler kapsamındaki sigortalılardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır. Buna göre her ay 30 gün prim ödemek yerine 2012 yılı için 19 gün, 2013 yılı için 20 gün, 2014 yılı için 21 gün, 2015 yılı için 22 gün, 2016 yılı için 23 gün, 2017 yılı için 24 gün, 2018 yılı için 25 gün, 2019 yılı için 26 gün, 2020 yılı için 27 gün, 2021 yılı için 28 gün, 2022 yılı için 29 gün, 2023 ve sonraki yıllar için 30 gün prim ödeyerek her ay için 30 gün sigortalılık hizmeti kazanacaklardır.

[159] Hüküm 5510 sayılı Kanununa 6111 sayılı Kanun ile eklenmiştir ve 1.3.2011 tarihinden itibaren uygulama alanı

de her bir işverenle yapılan kısmi süreli iş sözleşmesi ile Kuruma başvurmak gerekir[160].

Ay içinde on günden az çalıştıkları için ek m.6'ya göre sigortalı sayılanlar hakkında;

- ✓ Uzun vadeli sigorta kolu olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları,
- ✓ Genel sağlık sigortası[161],
- ✓ İstekleri halinde işsizlik sigortası

Hükümleri uygulanır (SSGSSK.ek m.6/3).

Ek m.6 kapsamındaki sanatçı ve yazarlar, SSGSSK.82'ye göre belirlenen prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek günlük kazancın otuz katının % 32,5'i oranında prim öderler.

Bu prim oranının;

- ✓ % 20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları,
- ✓ % 12,5'i genel sağlık sigortası primidir[162].

İşsizlik sigortasına tabi olmayı isteyenlerin, sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri gerekir (SSGSSK.ek m.6/4).

Sanatçı ve yazarların yukarıdaki hükümler çerçevesinde kendileri tarafından ödenen primler, SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilir.

Yukarıda açıklanan yöntemle sigortalılık kazanan sanatçı ve yazarların zorunlu sigortalılığı gerektiren bir işte çalışmaya başlamaları, kısmi süreli çalışma süresinin on günü geçmesi, isteğe bağlı sigortalı olması veya Sosyal Güvenlik Kurumundan kendilerine gelir ya da aylık bağlanması halinde bu hüküm ile elde edilen sigortalılıkları sona erer.

- *Ev Hizmetlerinde On Günden Az Çalışanlar*

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma

---

bulur. Geniş bilgi için bkz. Nurşen **Caniklioğlu**/Ercüment **Özkaraca**, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, Prof.Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHFM, C.72, S.2, 637 vd.

160 **Alper**, 81.

161 Bu madde kapsamındaki sigortalılar ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmesi için 67. maddede sayılan diğer koşulların yanı sıra sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte 6183 sayılı Kanunun 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması şarttır. (SSGSSK.ek.6/6). Ayrıca bkz. *Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ.*

162 5510 sayılı Kanunun geçici madde 29'a göre ek 5 inci ve ek 6 ncı maddeler kapsamındaki sigortalılardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır. Buna göre her ay 30 gün prim ödemek yerine 2012 yılı için 19 gün, 2013 yılı için 20 gün, 2014 yılı için 21 gün, 2015 yılı için 22 gün, 2016 yılı için 23 gün, 2017 yılı için 24 gün, 2018 yılı için 25 gün, 2019 yılı için 26 gün, 2020 yılı için 27 gün, 2021 yılı için 28 gün, 2022 yılı için 29 gün, 2023 ve sonraki yıllar için 30 gün prim ödeyerek her ay için 30 gün sigortalılık hizmeti kazanacaklardır.

gün sayısı on gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır (SSGSSK.ek m.9/1)[163].

Ayda on günden az çalışanların sigortalılığı ile ilgili 10.9.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna getirilen ek m.9 ile özel düzenleme yapılmıştır[164].

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 5510 sayılı Kanunun 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının % 2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir[165]. Bunlar hakkında analık, hastalık ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümler uygulanmaz.

Bu düzenleme kapsamına girenler, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının % 32,5 oranında prim ödeyebilirler. Bunun;

- ✓ % 20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları,
- ✓ % 12,5'i genel sağlık sigortası primidir.

Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer.

Ödenen primler SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalılık sayılır (SSGSSK.ek m.9/2). Görüldüğü üzere ev hizmetlerinde ayda on günden az çalışanlara isteğe bağlı olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasının kapsamına girme olanağı tanınmıştır.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde on günden az süreyle birisini çalıştıranlar 5510 sayılı Kanun uygulamasında işveren sayılmaz (SSGSSK.ek m.9/3).

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için gerekli koşullar şunlardır:

- ✓ Sigortalının iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması,
- ✓ Sigortalılığının sona ermemiş olması,

---

[163] Belirtilen kişilerin Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirimleri *Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ*in 3. maddesine göre yapılır. Bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/997a9170-cf1b-4b52-a381-4c97fdfd2da1/teblig_20150401_29313.pdf?MOD=AJPERES

[164] Geniş bilgi için bkz. Arzu **Arslan Ertürk**, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Legal İSGHD, 2015/46, 90 vd.; Ercan **Turan**/Ebru **Pakin Akın**, Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 287 vd.

[165] "Bu şekilde çalışanların sigortalılık tescili, çalışan ve çalıştıran imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi gereken örneği Kurumca hazırlanacak belgenin Kuruma verilmesi ile sağlanır. Sigortalılık başlangıcında bu belge üzerinde çalışma başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih esas alınır." (SSGSSK.ek m.9/2).

- ✓ 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması.

Ev hizmetlerinde on günden az çalışan sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalıklarında SSGSSK.21/1 hükümleri uygulanmaz. Başka bir ifade ile Sosyal Güvenlik Kurumu yaptığı sigorta yardımları için işverene rücu edemez.

- *Tarım veya Orman Işlerinde Iş Sözleşmesiyle Süreksiz Çalışanlar*

5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesiyle tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanların sigortalılığı ile ilgili özel düzenleme yapılmıştır. Böylelikle 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlükten kaldırılmasıyla oluşan boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Hükmün kapsamına giren kişiler genel olarak tarım alanlarında gündelik ücret ile bir kişiye bağlı olmaksızın çalışan kişilerdir. Kamu idarelerinin tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz olarak çalıştırılanlar hakkında ek 5. madde hükümleri uygulanmaz[166].

Bu hüküm kapsamında tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanların sigortalılığının kazanılması için gerekli koşullar şunlardır:

- ✓ 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi ile isteğe bağlı sigortalılık hükümleri ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında sigortalı olmamak,
- ✓ Kendi sigortalılıklarından dolayı bu Kanunlara göre gelir veya aylık almamak,
- ✓ 18 yaşını doldurmuş olmak,
- ✓ Örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile istekte bulunmak.

Bu madde kapsamındaki sigortalılık;

- ✓ 5510 sayılı Kanunun 4. maddesine göre sigortalı olarak çalışmaya başlayanların çalışmaya başladıkları tarihten[167],
- ✓ Sigortalılıklarını sona erdirme talebinde bulunanların talep tarihinden,

---

[166] Tarımsal kesiminde sosyal güvenlik hakkında geniş bilgi için bkz. Robert **Savy**, Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik, Çev: Yusuf Alper, İstanbul 1987.

[167] "Bu madde kapsamındaki sigortalıların 4 üncü madde kapsamında çalışmaları halinde, bu madde kapsamındaki sigortalılıkları sona erer. 4 üncü madde kapsamındaki çalışmanın sona ermesi halinde, bu madde kapsamındaki çalışmasının devam etmesi kaydıyla çalışmanın sona erdiği tarihi takip eden günden itibaren bu madde kapsamındaki sigortalılıkları kendiliğinden başlar." (SSGSSK.ek m.5/3).

- ✓ Prim borcu bulunanlardan talepte bulunanların primi ödenmiş son günden,
- ✓ Gelir ya da aylık talebinde bulunanların aylığa hak kazanmış olmak koşuluyla istek tarihinden ve ölen sigortalının ölüm tarihinden

İtibaren sona erer.

Tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz olarak çalışanlar, 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı sayılırlar. Bunlar hakkında 5510 sayılı Kanunun;

- ✓ Kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası,
- ✓ Uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası,
- ✓ Genel sağlık sigortası hükümleri

Uygulanır.

Görüldüğü üzere ek madde 5 hükümleri çerçevesinde sigortalılık kazanan kişi hakkında kısa vadeli sigorta kollarından hastalık ve analık sigortası hükümleri uygulanmaz.

Bu madde hükümlerine tabi sigortalıların sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için;

- ✓ İş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları,
- ✓ Sigortalılıklarının sona ermemiş olması,
- ✓ İş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması,
- ✓ Sigortalılar ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmesi için 67. maddede sayılan diğer koşulların yanı sıra sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç altmış günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması

Koşulları aranır (SSGSSK.ek.5/5).

İş kazası ve meslek hastalığı halinde durum, kendilerince veya işverenlerince kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da *en geç üç iş günü* içinde bildirilir (SSGSSK.ek.5/5).

Ek 5. madde kapsamındaki sigortalılar, 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla si-

gortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının % 34,5'i oranında prim öderler[168]. Bunun

- ✓ % 20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları,
- ✓ % 12,5'i genel sağlık sigortası,
- ✓ % 2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası

Primidir.

- *İntörn Öğrenciler*

Üniversitelerin tıp fakültelerinin beşinci yılını tamamlayıp altıncı yıla geçen öğrencilerine intörn (ön hekimlik) eğitimi döneminde öğretim üyesi rehberliğinde yaptıkları uygulama çalışmaları karşılığında ilgili kurumların bütçesinden on iki ay süreyle Kanunda öngörülen miktarda aylık ücret ödenir.

Bu şekilde ücret ödenmiş olması intörn öğrenciler hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını gerektirmez.

İntörn öğrenciler hakkında 5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır. Bu çalışma sebebiyle uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası ile analık sigortası açısından sigortalılık ilişkisi kurulamaz (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, ek.29).

- *Güvenlik Koruculari*

17.4.2017 tarih ve 690 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 5510 sayılı Kanuna eklenen ek madde 15'e göre, 442 sayılı Kanunun 74/2. maddesi gereğince güvenlik korucusu olarak görevlendirilenler, iş sözleşmesi ile çalışanlar gibi sigortalı sayılır ve haklarında uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu kişiler kısa vadeli sigorta kolları olan iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasının kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Güvenlik korucusu olarak göreve başlayanlar ile görevleri sona erenlerin sigortalı işe giriş ve sigortalı işten ayrılış bildirgeleri, çalışmaya başladıkları tarihinden itibaren **bir ay** içinde ilgili valiliklerce verilir. Bunların prime esas günlük kazançları bu Kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırıdır. İlgili primlerin sigortalı ve işveren hissesinin tamamı valiliklerce ödenir (SSGSSK.ek.15/2).

Kısmi sigortalıları ve kapsamına girdikleri sigorta kollarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

---

[168] 5510 sayılı Kanunun Geçici Madde 29'a göre ek 5 inci ve ek 6 ncı maddeler kapsamındaki sigortalılardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır. Buna göre her ay 30 gün prim ödemek yerine 2012 yılı için 19 gün, 2013 yılı için 20 gün, 2014 yılı için 21 gün, 2015 yılı için 22 gün, 2016 yılı için 23 gün, 2017 yılı için 24 gün, 2018 yılı için 25 gün, 2019 yılı için 26 gün, 2020 yılı için 27 gün, 2021 yılı için 28 gün, 2022 yılı için 29 gün, 2023 ve sonraki yıllar için 30 gün prim ödeyerek her ay için 30 gün sigortalılık hizmeti kazanacaklardır.

| KAPSAM | TÜRÜ | SİGORTA KOLLARI |
|---|---|---|
| Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevlerinde Çalışanlar (Tutuklu ve Hükümlüler) | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı<br>• Hastalık |
| Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı<br>• Hastalık<br>• Yükümlü Olunan Kişi Olmamak kaydıyla Genel Sağlık Sigortası |
| Staja Tabi Tutulan Öğrenciler ve Bursiyerler | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı<br>• Yükümlü Olunan Kişi Olmamak kaydıyla Genel Sağlık Sigortası |
| Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Süreli Çalıştırılan Öğrenciler | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı<br>• Yükümlü Olunan Kişi Olmamak kaydıyla Genel Sağlık Sigortası |
| Harp Malulleri ve Vazife Mallülleri | 4/1,c | • Uzun vadeli sigorta kolları |
| | 4/1,a<br>4/1,b | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı<br>• (İstekleri Halinde) Uzun Vadeli Sigorta Kolları |
| Türkiye İş Kurumu Kursiyerleri | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı<br>• Genel Sağlık Sigortası |
| Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Olmayan Ülkelerde İş Üstlenen İşverenlerce Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalıştırılmak İçin Götürülen Türk İşçileri | 4/1,a | • Kısa Vadeli Sigorta Kolları<br>• Genel Sağlık Sigortası<br>• (İstekleri Halinde) Uzun Vadeli Sigorta Kolları |
| İş Kaybı Tazminatı Alanlar | 4/1,a | • Uzun Vadeli Sigorta Kolları<br>• Genel Sağlık Sigortası |
| Sosyal Güvenlik Destek Primine Tabi Çalışanlar (5510 Sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Önce Sigortalı Olanlar) | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı |
| Ev Hizmetlerinde Ayda On Günden Az Çalışanlar | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı |
| Ay İçerisinde On Günden Az Çalışan Sanatçı, Düşünür ve Yazarlar | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı |
| İntörn Öğrenciler | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı<br>• Hastalık<br>• Yükümlü Olunan Kişi Olmamak kaydıyla Genel Sağlık Sigortası |
| Ay İçerisinde On Günden Az Çalışan Şehir İçi Toplu Taşıma Aracı Çalışanları | 4/1,a | • Uzun Vadeli Sigorta Kolları<br>• Genel Sağlık Sigortası<br>• İşsizlik Sigortası (İstekleri Halinde) |
| Tarım veya Orman İşlerinde İş Sözleşmesiyle Süreksiz Çalışanlar | 4/1,a | • İş Kazası ve Meslek Hastalığı<br>• Uzun Vadeli Sigorta Kolları<br>• Genel Sağlık Sigortası |
| Güvenlik Korucuları | 4/1,a | • Uzun Vadeli Sigorta Kolları<br>• Genel Sağlık Sigortası |

### c) Sigortalı Sayılmayanlar

5510 sayılı Kanunun 6. maddesinde ise sigortalı sayılmayanlar düzenlenmiştir. Aşağıda belirtilen kişiler 5510 sayılı Kanunun kişi bakımından uygulama alanı dışındadır. Bu kişiler hakkında 5510 sayılı Kanunun herhangi bir sigorta kolunun uygulanabilmesi mümkün değildir.

- *İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,*

İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi bu çalışması nedeniyle sigortalılık niteliği kazanamaz (SSGSSK.6/1,a). Hükümde geçen eş, Türk Medeni Kanunun 124 vd. maddelerine göre evlilikle elde edilen hukuki statüdür. Evlilik olmaksızın birlikte yaşanılan kadın veya erkek eş olarak kabul edilemez[169].

Eşin, diğer eşin işyerinde ücret karşılığında bir işte çalışmasına da engel yoktur. Bu durumda eş sigortalılık niteliğini kazanır. Kısaca eşin ücretle çalışıp çalışmadığı ve buna bağlı olarak sigortalılık niteliği kazanıp kazanmadığı eşlerin kararına bağlıdır[170].

- *Aynı Konutta Hısımlar Arasında Yapılan İşlerde Çalışanlar*

Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar hakkında 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz (SSGSSK.6/1,b).

Bunun için;

- ✓ İşin aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil hısımlar arasında yapılıyor olması,
- ✓ İşin yapılması sırasında aralarına dışarıdan başka kimsenin katılmıyor olması,
- ✓ İşin hısımların birlikte yaşadıkları konut içinde yapılıyor olması

Gerekir.

Halı veya kilim dokuma, hediyelik eşya üretimi gibi işlerin aynı konutta yaşayan hısımlar tarafından yapılması halinde, bu kişiler yukarıdaki diğer koşulların da gerçekleşmesi halinde sigortalılık niteliğini edinemezler. Belirtmek gerekir ki evde görülen işlerin 4857 sayılı İş Kanununun 4/1,d hükmünde olduğu gibi el sanatı niteliğinde olması gerekmez.

- *Ev Hizmetlerinde Çalışanlar*

Daha önce de belirttiğimiz gibi aynı kişi yanında ücretli olarak ay içinde on gün ve daha fazla süreyle çalışanlar SSGSSK.4/1,a kapsamında sigortalılık niteliğine sahiptirler.

---

169 **Tuncay/Ekmekçi**, 347; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 111.

170 "Yukarıda anlatılanlar ışığında, davacının, 26.02.2014 tarihinde Kurum'a verdiği imzalı beyanda, ücretsiz olarak eşinin yanında çalıştığını dile getirmesi karşısında davacının sigortalı sayılamayacağı gözetilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir." Y10HD., 1.10.2018, 11184/7280.

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanlar ise, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında kısmi sigortalılardır (SSGSSK.ek m.9/2).

6552 sayılı Kanunla getirilen ek madde 9'dan sonra ev hizmetlerinde ücretle çalışan ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamına girmeyen kişi kalmamıştır[271].

Yardım amacıyla ve bir ücret karşılığı olmaksızın ev işlerinde çalışanlar hakkında ise 5510 sayılı Kanun hükmü uygulanmaz.

- *Askerlik Hizmetini Yapmakta Olan Yükümlüler*

Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay ve yedek astsubay okulu öğrencileri hakkında 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz (SSGSSK.6/1,d).

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Yönetmeliğinin 10/1,ç maddesine göre, "Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta hükümlerini uygulamasında ... Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılıkları devam edenler hariç olmak üzere, muvazzaf askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri ... sigortalı sayılmazlar". Yönetmelik 4/1,b kapsamında sigortalı olanların askerlik süresince sigortalılıklarının devamını hüküm altına almıştır.

- *Türkiye'ye İş İçin Gönderilen Yabancılar*

Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye *üç ayı geçmemek üzere* bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler 5510 sayılı Kanun hükümlerine tabi değildir (SSGSSK.6/1,e).

Örneğin ülkemizde bir ihale kazanan yabancı şirketin üç ay için gönderdiği bir mühendis kendi ülkesinde sigortalı olmak kaydıyla 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalır. Üç aylık sürenin geçmesinden sonra örnekteki mühendis ya da işçiler hakkında 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.

- *Yerleşim Yeri Yurt Dışında Olan Kendi Adına Bağımsız Çalışanlar*

Yerleşim yeri yurt dışında ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına kapsamında olanlar hakkında 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz (SSGSSK.6/1,e).

Örneğin Almanya'da yerleşik olan bir Türk vatandaşının Türkiye'de mağaza açması halinde, bu bağımsız çalışması nedeniyle sigortalı olarak kabul edilmez.

[271] **Caniklioğlu/Özkaraca**, 1136.

- *Uygulama Niteliğindeki Yapım ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler*

Yüksek okullarda[172] fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, uygulama niteliğindeki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler uzun ve kısa vadeli sigorta kolları bakımından sigortalı olarak kabul edilmezler (SSGSSK.6/1,f)[173].

Örneğin bir moda tasarım bölümü öğrencisine aldığı dersin atölye çalışmasında elbise diktirilmesi halinde öğrenci sigortalı niteliği kazanamaz.

- *Sağlık Kurumlarında İşe Alıştırılmakta Olan Hasta ve Engelliler*

Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen[174], hasta veya engelliler de 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışındadır. İşe alıştırmanın amacı bu kişilerin tekrar çalışabilir hale gelmeleri veya sağlıklarına kavuşmalarıdır. Kişiyi işe alıştırma sürecinde 5510 sayılı Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanmaz.

- *On Sekiz Yaşını Doldurmamış Olanlar*

5510 sayılı Kanunun 4/1,b ve 4/1,c maddeleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden on sekiz yaşını doldurmamış olanlar hakkında Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları uygulanmaz (SSGSSK.6/1,h). Bununla birlikte;

- ✓ Bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden,
- ✓ Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak suretiyle, öğrenimleriyle ilgili görevlerde çalışanlar hakkında

On sekiz yaşın bitirilmiş olması koşulu aranmaz (SSGSSK.6/2)

On sekiz yaşından küçük bir kişinin iş sözleşmesi ile çalışması halinde 5510 sayılı Kanunun kapsamına girer. On sekiz yaşından önce uzun vadeli sigorta kolunun kapsamına girenlerin sigortalılık süresi, on sekiz yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen uzun vadeli sigorta primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına eklenir (SSGSSK.38/2).

---

[172] Hükümde geçen yüksek okul kavramı sadece iki yıllık eğitim veren yüksekokullarla sınırlandırmamak gerekir. Yüksek okul ifadesini yükseköğretim kurumu olarak kabul etmek ve kapsamına fakülteler, yüksekokullar ve enstitülerin girdiğini kabul etmek amaca uygun düşer. Bkz. Ali Nazım **Sözer**, Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 2187.

[173] "... davacının 1.10.2001-14.6.2002 tarihleri arasında okul ile davalı işveren arasında yapılan mesleki eğitim sözleşmesine göre staj yaptığı ve 14.6.2002 tarihinde liseden mezun olduğu belli olmakla; 1.10.2001-14.6.2002 tarihler arasındaki bu staj döneminde okulun açık olduğu tarihlerde 2 gün okulda teorik derslerde 3 gün işyerinde staj yapılan günlerde sigortalı sayılamayacağının, okulun kapalı olduğu dönemlerdeki tüm sürelerinde ise sigortalı olduğunun kabul edilmesi gerekecektir.", Y21HD., 3.11.2008, 22085/16972; "Anılan düzenleme gözetildiğinde, bu kapsamda çalışanların sigortalı sayılmamaları için, öncelikle öğrenci olmaları, öğrencisi bulundukları okulun mevzuatı gereği staj yapma zorunluluğunun bulunması ve yapılan işin öğrenimin devamı niteliğinde, öğrendiklerini uygulamaya yönelik nitelik taşıması gereklidir. Çalışmanın hizmet akdi unsurlarını taşır şekilde, üretime yönelik olması halinde staj mahiyetinde olmayacağı açıktır.", Y21HD., 29.6.2015, 8956/14976.

[174] Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Özel Rehabilitasyon ve Eğitim Merkezleri Yönetmeliğinin 4. maddesinde "Rehabilitasyon: Özürlü bireyin fonksiyon kayıplarının giderilmesi veya geriye kalan güç ve yeteneklerinin geliştirilerek fiziksel, psikolojik, eğitimsel, gelişimsel, sosyal ve mesleki yönden mevcut kapasitelerini en üst düzeye çıkarılması için yapılan çalışmaların ve yardımların tümü" olarak tanımlanmıştır.

- *Tarım ve Orman İşlerinde İş Sözleşmesiyle Süreksiz Çalışanlar*

Kamu idarelerinde[175] ve 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde iş sözleşmesi ile süreksiz işlerde çalışanlar 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışındadır (SSGSSK.6/1,ı).

Tarımsal faaliyet, kendi mülkünde, ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde veya kamuya mahsus mahallerde; ekim, dikim, bakım, üretme, yetiştirme ve ıslah yoluyla yahut doğrudan doğruya tabiattan yararlanmak suretiyle bitki, orman, hayvan ve su ürünleri elde edilmesini ve/veya bu ürünlerin yetiştiricileri tarafından; korunmasını, taşınmasını veya pazarlanmasını ifade eder (SSGSSK.3/19)[176].

Daha önce kısmi sigortalılar başlığı altında yer verdiğimiz 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesi kapsamında sigortalılık elde edenler ile kamu kurumlarında çalışanların sigortalılık nitelikleri tartışmasızdır.

- *Tarımda Bağımsız Çalışanlardan Geliri Belli Bir Düzeyin Altında Olanlar*

Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin giderler düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, 5510 sayılı Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile altmış beş yaşını doldıranlardan istekte bulunanlar 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur (SSGSSK.6/1,ı)[177].

- *Bağımsız Çalışanlardan Geliri Belli Bir Düzeyin Altında Olanlar*

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu

---

[175] Kamu idaresi kavramı 5510 sayılı Kanunun 3/21. maddesinde tanımlanmıştır: "Kamu idareleri: 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kamu idareleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı idare, ortaklık, müessese ve işletmeleri ve yukarıda belirtilenlerin ödenmiş sermayesinin % 50'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden Türk Ticaret Kanununa tabi olmayanlarla özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumlarını ... ifade eder.".

[176] 4857 sayılı İş Kanununun 101. maddesinde de tarım işleri şu şekilde sayılmıştır: "Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır: a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, ormca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması. b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi. c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele. d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması"

[177] Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğine göre, "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendine tabi olanların ziraat odalarından, bunların bulunmadığı yerlerde tarım il/ilçe müdürlüklerinden alacakları Ek-2 ve Ek-2/A'da ki muafiyet belgesi ile" belgelemeleri gerekir (10/1,h).

faaliyetine ilişkin giderler düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışındadırlar (SSGSSK.6/1,k)[178].

- *Kamu Idarelerinin Dış Temsilciliklerinde Çalıştırılanlar*

Kamu idarelerinin[179] dış temsilciliklerinde çalıştırılan ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli yerleşim izni veya bu devletin vatandaşlığına da sahip bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden,

- ✓ Bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler,
- ✓ Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde çalıştırılan sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar,

5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalırlar (SSGSSK.6/1,l).

- *Gençlik ve Spor Etkinliklerinde Görevlendirilenler*

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler hakkında 5510 sayılı Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanmaz (SSGSSK.6/1,m).

- *Yaşlılık Aylığı Kesilmeksizin SSGSSK.4/1,b Kapsamında Sigortalı Sayılmasını Gerektiren Bir Işte Çalışanlar*

Yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin SSGSSK.4/1,b kapsamında çalışanlar sigortalı sayılmaz (SSGSSK.6/1,n)

### 2- İsteğe Bağlı Sigortalı

Sigortalılık ilişkisi kural olarak zorunluluk esasına dayalıdır. Başka deyişle sigorta ilişkisi kişinin iradesine bağlı değildir. Kanunun belirlediği hallerde sigorta ilişkisi kanun gereği kendiliğinden kurulur[180]. Örneğin bir fabrikada işçi olarak başlayan, kendisine ait bir işyeri açan ya da kamu görevlisi olarak atanan kişi kanun gereği sigortalılık niteliğini de kazanır.

---

[178] Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğine göre, "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (2) numaralı alt bendine tabi olanların Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği'nden, bunların bulunmadığı yerlerde meslek odalarından alacakları Ek-2 ve Ek-2/A'da ki muafiyet belgesi ile" belgelemeleri gerekir (10/1,ı).

[179] "Kamu idareleri: 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kamu idareleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı idare, ortaklık, müessese ve işletmeleri ve yukarıda belirtilenlerin ödenmiş sermayesinin % 50'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden Türk Ticaret Kanununa tabi olmayanlarla özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumlarını" ifade eder (SSGSSK.3/bend 21).

[180] **Tuncay/Ekmekçi**, 369.

Zorunlu sigortalılığın istisnası ise sigorta ilişkisinin isteğe bağlı olarak kurulmasıdır. Kanun koyucu isteğe bağlı sigortalılık yöntemiyle zorunlu sigortanın kapsamına girmeyen kişilerin de sosyal sigorta haklarından yararlanabilmesini hedeflemiştir. Bu anlamda isteğe bağlı sigortalılık zorunlu sigortalılığı tamamlayıcı işleve sahiptir[181].

İsteğe bağlı sigortalılık ilişkisinin kurulması, sürdürülmesi ve sona erdirilmesi kişinin iradesine bağlıdır.

5510 sayılı Kanunun 50/1. maddesinde isteğe bağlı sigortalılık şöyle tanımlanmıştır:

> *"İsteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır."*

İsteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreler, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır ve söz konusu süreler, kural olarak 5510 sayılı Kanunun *4/1,b* kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir (SSGSSK.51/5). Ancak aşağıda belirteceğimiz iki ayrık durumda isteğe bağlı sigortalılık SSGSSK.4/1,a kapsamında değerlendirilir.

İsteğe bağlı sigortalılığın koşulları 5510 sayılı Kanunun 50/2. maddesinde düzenlenmiştir:

- *Türkiye'de yerleşik olmak veya Türkiye'de yerleşik iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından olmak*

İsteğe bağlı sigortalı olabilmenin ilk koşulu kişinin yerleşim yerinin Türkiye'de olmasıdır[182]. Bu kurala SSGSSK.5/1,g ile istisna getirilmiştir. Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, Türkiye'de yasal olarak yerleşik olma koşulu aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Görüldüğü üzere kural olarak isteğe bağlı sigortalılık 4/1,b kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilmekle birlikte, ay içerisinde otuz günden az çalışanların isteğe bağlı sigortalılıkları 4/1,a kapsamında sigortalılık olarak kabul edilmiştir.

---

[181] İsteğe bağlı sigortalılık hakkında geniş bilgi için bkz. Yalçın **Bostancı**, Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık, İstanbul 2004; Demet **Belverenli**, 5510 sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık, Ankara 2016; Mesut **Balcı**, İsteğe Bağlı Sigortalılık, Borçlanma, Hizmetlerin Birleştirilmesi, Ankara 2010; Mesut **Balcı**, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Döneminden İsteğe Bağlı Sigortalılık Uygulaması Hakkında İnceleme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 250 vd.; Esra **Baskan**, İsteğe Bağlı Sigortalılık, Legal İSGHD., 2018/57, 132 vd.

[182] Kişinin yerleşim yeri (ikametgahı) Türk Medeni Kanun hükümlerine göre belirlenir. Buna göre, bir kişinin sürekli kalma niyetiyle oturduğu yer yerleşim yeridir (TMK.19/1).

Hükümde yer alan "Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşı" ifadesinin, "Türkiye'de yerleşik iken ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkeye giden ancak Türkiye'deki yerleşim yerini koruyan Türk vatandaşı" olarak anlaşılması gerektiği öğretide ifade edilmektedir[83].

Yerleşim yeri Türkiye olan yabancılar da isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanabilirler[84].

- *5510 sayılı Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde otuz günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak*

Sigorta ilişkisinin isteğe bağlı olarak kurulabilmesi için kişinin zorunlu sigortanın kapsamında olmaması gerekir. 5510 sayılı Kanunun 4. ve 5. madde hükümlerine göre uzun vadeli sigorta kollarından yararlanan kişiler isteğe bağlı sigortalı olamazlar. Bunun gibi banka ve sigorta şirketlerince kurulan sandıkların sigortalısı olan kişiler de isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanamazlar.

Zorunlu sigorta kapsamında yer alan kişiler ile isteğe bağlı sigorta ilişkisi kurulamayacağı kuralının iki istisnası vardır.

*Ilki,* 5510 sayılı Kanunun 51/3. maddesine göre, ay içerisinde otuz günden az çalışan veya 80. madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine (7,5 saate) bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir. Örneğin kısmi süreli iş sözleşmesi ile ay içerisinde yirmi gün çalışan bir sigortalı, on gün isteğe bağlı sigorta primi ödeyebilir. Böylelikle tam süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor gibi sigorta prim ödeme gün sayısına ulaşması mümkün olur. İsteğe bağlı sigortalılık yöntemiyle eklenen bu süreler, 4/1,a kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir[85].

*Ikincisi,* sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerine çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri uzun vadeli sigorta kolları açısından isteğe bağlı sigortadan yararlanabilirler (SSGSSK. 5/1,g). Bu sigortalıların isteğe bağlı sigortalılıkları SSGSSK.4/1,a kapsamında değerlendirilir.

5510 sayılı Kanunun 5/1,a (tutuklu ve hükümlüler), 5/1,b (çırak, aday çırak, mesleki eğitim gören öğrenciler, stajyerler, bursiyerler, kısmi süreli çalışan öğren-

[83] **Tuncay/Ekmekçi**, 372.
[84] **Baskan**, 132; **Aydoğdu**, 517; **Belverenli**, 87.
[85] Geniş bilgi için bkz. Nurşen **Caniklioğlu**, Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışmaların -Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, İKÜHFD., C.15, S.1, Ocak 2016, 63 vd.

ciler) ve 5/1,e (IŞKUR kursiyerleri) hakkında isteğe bağlı sigortalılık hükümleri uygulanır (SSİY.93/2).

- *Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak*

Kendi sigortalılığı nedeniyle malullük veya yaşlılık aylığı alanlar isteğe bağlı sigortalılık hakkından yararlanamazlar. Malullük ya da yaşlılık aylığının hangi Kanun hükümlerine göre hangi kurum tarafından bağlandığının da bir önemi yoktur. Bir başka ülkenin sosyal güvenlik kurumundan kendi sigortalılığı nedeniyle aylık alan kişiler de isteğe bağlı sigortalı olamazlar.

Kanunda açıkça kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olma koşulu aranmıştır. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sürekli iş göremezlik geliri ya da ölen sigortalı nedeniyle ölüm geliri veya aylığı almak isteğe bağlı sigortalılığa engel değildir[186].

- *On sekiz yaşını doldurmuş bulunmak*

İsteğe bağlı sigortalı olmak isteyen kişinin, başvuru tarihinde on sekiz yaşını doldurmuş olması gerekir. On sekiz yaşını doldurmamış ancak evlilik ya da mahkeme kararı ile ergin sayılmış olanlar isteğe bağlı sigortalı olamazlar[187].

- *Isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak*

İsteğe bağlı sigortalılıktan yararlanmak isteyen kişinin talep dilekçesiyle Sosyal Sigortalar Kurumuna başvuruda bulunması gerekir[188]. Görüldüğü üzere isteğe bağlı sigortalılık başvurusunda bulunabilmek için daha önce sigortalı olarak tescil edilmiş olma veya belirli bir süre prim ödeme koşulu yoktur.

Yukarıdaki koşulları yerine getiren ve Kuruma başvuruda bulunan kişinin isteğe bağlı sigortalılığı, başvurunun Kurum kayıtlarına ulaştığı tarihi takip eden günden itibaren başlar (SSGSSK.51/1).

İsteğe bağlı sigortalılık yöntemiyle geçmişe dönük sigortalılık ilişkisi kurulamaz. Başka bir ifade ile isteğe bağlı sigortalılık, başvuru ile başlayan ve geleceğe yönelik sonuçlar doğuran bir hukuki ilişki meydana getirir[189].

İsteğe bağlı sigorta primleri ve ödenmesi 5510 sayılı Kanunun 52. maddesinde düzenlenmiştir. İsteğe bağlı sigorta primi, 82. maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı (asgari ücret) ile üst sınırı (asgari ücret X 7,5) arasın-

---

186 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 186; **Şakar**, 108; **Baskan**, 136.

187 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 187; **Tuncay/Ekmekçi**, 374; **Baskan**, 134; **Belverenli**, 112.

188 SGK Emekli Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 2013/11 sayılı Genelgesine gore, "İlk defa isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin e-devlet üzerinden veya "İsteğe Bağlı Sigorta Giriş Bildirgesi" ile Kuruma başvurmaları gerekmektedir. Tekrar isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin ise talep dilekçesi ile müracaatları yeterli olacaktır. SSİY'nin 124 üncü maddesi gereğince adi posta veya Kuruma doğrudan yapılan başvuru ve bildirimlerde, başvuru veya bildirimin Kurumun gelen evrak kayıtlarına intikal tarihi; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT Alo Post veya PTT Kargo ile yapılan başvuru ve bildirimlerde ise başvuru veya bildirimin postaya veya kargoya verildiği tarih; başvuru veya bildirim tarihi olarak kabul edilecektir.", 227.

189 **Tuncay/Ekmeçi**, 371; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 188; **Baskan**, 140.

da, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın % 32'sidir. Ancak çalıştırılmak üzere sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere gönderilen işçiler, genel sağlık sigortalısı olduklarından, isteğe bağlı sigortalılık kapsamında ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemelerine gerek yoktur (SSGSSK.5/1,g).

| MALULLUK, YAŞLILIK, ÖLÜM | GENEL SAĞLIK SİGORTASI | TOPLAM |
|---|---|---|
| % 20 | % 12 | % 32 |

İsteğe bağlı sigorta primi her ay için otuz gün üzerinden hesaplanır. Ancak otuz günden az çalışması ya da tam gün çalışmayan sigortalıların ödemesi gereken prim gün sayısı, zorunlu sigortalı olarak Kuruma bildirilen süreyi otuz güne tamamlayan süre kadardır (SSGSSK.51/3).

Ay içerisinde otuz günden az çalışan sigortalılar için 82. maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında olmak kaydıyla belirlenen günlük kazanç ve gün sayısı üzerinden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi alınır (SSGSSK.52/1). 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların istekleri halinde işsizlik sigortası primlerinin sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primi alınır. İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerin, işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödememeleri halinde, o aya ait işsizlik sigortası primi ödeme hakkı düşer (SSİY.94/6).

İsteğe bağlı sigortalı olanlar, bakmakla yükümlü olunan kişi olsa dahi, SSGSSK.60/1,b kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır ve genel sağlık sigortası primini de ödemekle yükümlüdürler. Yabancı ülke vatandaşlarından Türkiye'de yerleşik olma hali bir yılı doldurmadıkça genel sağlık sigortası primi alınmaz ve bu kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmaz (SSGSSK.52/2).

İsteğe bağlı sigorta primi ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmelidir[90]. Ait olduğu aydan itibaren en geç on iki ay içinde SSGSSK.89/2'e göre hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte primi ödenmeyen süreler, sigortalılık süresinden sayılmaz. On iki aylık süreden sonra ödenen primler SSGSSK.89/3 hükümlerine göre iade edilir (SSGSSK.52/3).

İsteğe bağlı sigortalıların zorunlu sigortalılık nedeniyle prim borcunun bulunması halinde, isteğe bağlı sigortaya tâbi ödenen primler öncelikle zorunlu sigortalılık nedeniyle Kuruma olan borçlarına mahsup edilir (SSGSSK.52/4).

[90] İsteğe bağlı sigortalılar primlerini erken ödedikleri takdirde indirimden yararlanabilirler: "87 nci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen yükümlüler, her aya ait primlerini takip eden ayda Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öderler. Bu kişiler primlerini en fazla 360 günle sınırlı olmak üzere peşin olarak erken ödeyebilir. Erken ödeme halinde erken ödenen her gün için 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usûlü Hakkında Kanunun ek 1 inci maddesine göre erken ödeme indirimi hükümleri uygulanır." (SSGSSK. 88/6).

İsteğe bağlı sigortalılık aşağıdaki hallerde sona erer (SSGSSK.51/4 ve SSİY.95):

- ✓ İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme isteminde bulunanların, primi ödenmiş son günü takip eden günden[191];
- ✓ Aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak kaydıyla talep tarihinden,
- ✓ Ölen sigortalının ölüm tarihinden[192],
- ✓ Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hariç, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinden doğan haklar saklı kalmak kaydıyla, yerleşim yerinin yurt dışına taşındığı tarihten,
- ✓ Kanunun 4/1, a, b ve c bentleri kapsamında çalışmaya başlanılan tarihin bir gün öncesinden,

İtibaren isteğe bağlı sigortalılık sona erer.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalılık yöntemiyle tamamlayan sigortalının tam süreli çalışmaya başlaması ile birlikte isteğe bağlı sigortalılığı da sonlanır.

**3- Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi**

5510 sayılı Kanunun üç farklı sigortalılık statüsü öngörmüş olmasına bağlı olarak bunların birbirleriyle çakışması olasılığı doğar. Örneğin devlet üniversitesinde bir hukukçu öğretim üyesinin kendisine ait bir özel hukuk bürosunun bulunması ve haftada bir gün ücretli olarak bir şirkete danışmanlık yapması halinde 4/1,a, 4/1,b ve 4/1,c sigortalılık halleri birlikte söz konusu olur[193].

Kural olarak bir kişi ancak bir kamusal sosyal güvenlik rejimine tabi olur. Buna *sosyal güvenlikte teklik ilkesi* denir[194]. Ancak 5510 sayılı Kanun ile bu ilkeye önemli istisnalar getirilmiştir.

Sigortalılık hallerinin birleşmesi 5510 sayılı Kanunun 53. maddesinde düzenlenmiştir. Hüküm 13.2.2011 tarih ve 6111 sayıl Kanun ile önemli ölçüde değiştirilmiştir.

---

[191] İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanların dilekçelerinin Kurum kayıtlarına intikal ettiği aya ait prim borcu bulunmaması halinde talep tarihinden, talepte bulunulan aya ait prim borcu bulunması halinde ise talep tarihinden önceki primi ödenmiş ayın sonundan itibaren sona erer (SSİY.95/1,a).

[192] Sigortalının ölümü hâlinde: 1) Prim borcu bulunmuyorsa ölüm tarihinden, 2) Prim borcu varsa borcun hak sahiplerince Kanunun 52 nci maddesi hükümleri saklı kalmak şartıyla 12 ay içinde ödenmesi hâlinde ölüm tarihinden, 3) Prim borcunun 12 ay içinde ödenmemesi veya hak sahiplerinin prim borcunu ödemeden aylık talebi hâlinde en son primi ödenmiş ayın sonundan itibaren sona erer (SSİY.95/1,ç).

[193] Geniş bilgi için bkz. Ali Nazım **Sözer**/Coşkun **Saraç**. Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 152 vd.; Halis **Karaman**. 5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Statüleri ve Çakışan Sigortalılık İlişkisi, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFAD, C.20, S.1, 2014, 886 vd.

[194] **Savaş Kutsal**, 7 vd.

Düzenlemeye göre sigortalının;

- ✓ 4/1,a ve b bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile c bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının *c bendi* kapsamında,
- ✓ 4/1,a ve b bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının *a bendi* kapsamında,
- ✓ Sigortalının, 4/1. maddenin a, b ve c bentlerinde yer alan sigortalılık halleri ile 5. maddenin a ve e bentlerine tâbi sigortalılık hallerinin çakışması halinde, *4. madde* kapsamında[195],

Sigortalı sayılır.

6111 sayılı Kanun ile sosyal güvenlikte teklik ilkesini ortadan kaldıran, sigortalının aynı anda hem 4/1,a hem de 4/1,b hükümlerine tabi olmasını sağlayan düzenleme yapılmıştır. Sigortalı 4/1,a sigortalılığı ile birlikte 4/1,b'li olmayı da isterse, yazılı istekte bulunarak ve prime esas kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında belirleyeceği miktar üzerinden talep tarihinden itibaren prim ödeyerek ve ayda 30 günü ve toplamda prim matrahı tavanı geçmeden 4/1,b'li olabilecektir. Bu yöntemle ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden 4/1,b sigortalılığı statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise 4/1,a sigortalılığı olarak değerlendirilecektir. Bu fıkra hükümlerine göre ödeme talebinde bulunulduğu halde ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmeyen primlerin ödenme hakkı düşer (SSGSSK.53/1)[196].

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, 4/1,a kapsamında sigortalı bildirilemezler (SSGSSK. 53/2). Örneğin bir kişinin iş sözleşmesi ile çalıştığı işyerine daha sonra ortak olan kişinin 4/1,a kapsamındaki sigortalılığı sona erecek ve 4/1,b kapsamında sigortalılık bildirimi yapılacaktır[197].

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamı içerisinde de çakışma meydana gelebilir. Örneğin tarımsal faaliyette bulunan bir kişi kolektif bir şirketin ortağı olabilir. Bu durumda kişi 4/1,b,4 dışında diğer bentler dikkate alınarak sigortalı sayılır (SSGSSK.53/1).

---

[195] SSGSSK.5/1,a maddesinde tutuklu ve hükümlülerin; 5/1,e maddesinde İŞKUR kursiyerlerinin sigortalılığı düzenlenmiştir.

[196] Geniş bilgi için bkz. Müjdat **Sakar**, Sosyal Sigortalarda İsteyene 4/a, İsteyene Hem 4/a Hem 4/b!..., Yaklaşım Dergisi, Nisan 2011/220.

[197] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 145.

Düzenlemeye göre;

- 4/1,b,4 (tarımsal faaliyet) ile 4/1,b'deki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda, tarımsal faaliyet dışındaki diğer sigortalılık durumu,
- 4/1,b kapsamında muhtar sigortalılığı ile 4/1,b'de düzenlenen diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda muhtar sigortalılığı

Dikkate alınır (SSGSSK.53/1).

İsteğe bağlı sigortalı olanların 4/1, a, b ve c bentleri kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları halinde, SSGSSK.51/3 saklı kalmak kaydıyla isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer (SSGSSK.53/3). Belirtmek gerekir ki, kısmi süreli çalışanlar, zorunluluğu sigortalılığın dışında kalan süreler için isteğe bağlı sigortalı olabilirler. Böyle bir durumda bir kişinin zorunlu ve isteğe bağlı sigortanın kapsamında aynı anda yer alabilmesi mümkündür.

| BİRLEŞEN SİGORTALIKLAR | | UYGULANACAK SİGORTA STATÜSÜ |
|---|---|---|
| 4/1,a<br>4/1,b | 4/1,c | 4/1,c |
| 4/1,a | 4/1,b | 4/1,a |
| 4/1,a | 5/1,a<br>5/1,e | 4/1,a |
| 4/1,b | 5/1,a<br>5/1,e | 4/1,b |
| 4/1,c | 5/1,a<br>5/1,e | 4/1,c |
| 4/1,b,4 (tarımsal faaliyet) | 4/1,b'de düzenlenen diğer sigortalılık statüleri | 4/1,b'de düzenlenen tarımsal faaliyet dışında kalan diğer sigortalılık durumlu |
| 4/1,b'de düzenlenen muhtar sigortalılığı | 4/1,b'de düzenlenen diğer sigortalılık statüleri | 4/1,b'de düzenlenen muhtar sigortalılığı |
| İsteğe bağlı sigortalılık | Zorunlu sigortalılık (4/1, a, b, c) | Zorunlu sigortalılık (4/1, a, b, c) |

### II- İŞVEREN

İşveren kavramı 5510 sayılı Kanunun 12/1. maddesinde tanımlanmıştır:

*"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir."*

Yukarıdaki tanım esas alındığında bir kişinin işveren olarak kabul edilebilmesi 5510 sayılı Kanunun 4/1,a veya 4/1,c hükümlerine göre sigortalı çalıştırmasına bağlıdır. Sigortalı çalıştıran işveren gerçek kişi olabileceği gibi bir tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da olabilir.

İşveren bir gerçek kişi ya da tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. Tüzel kişi işveren, bir özel hukuk (dernek, vakıf, şirket, sendika) veya kamu hukuku tüzel kişisi olabilir. 5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamına giren sigortalıları çalıştıran işveren kamu tüzel kişiliğine sahiptir. Tanıma göre işverenin tüzel kişiliğe sahip olması da zorunlu değildir. Sigortalı çalıştırmak kaydıyla tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları da işveren sıfatına sahiptir. Örneğin adi ortaklıklar, Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlar sigortalı çalıştırmak koşuluyla işveren sıfatını elde ederler.

Sigortalının niteliğine göre işverenin kim olduğu bazı haller 5510 sayılı Kanunun 12/3-5. maddelerinde düzenlenmiştir:

| Sigortalı | İşveren |
|---|---|
| İşçi sendika ve konfederasyonlarının yönetim kurullarına seçilenler | İşçi sendika ve konfederasyonları |
| Seçimle ya da atamayla göreve gelen kişiler | Görev yaptıkları kurumlar |
| Bakanlar ve milletvekilleri | Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| 4081 sayılı Çıftı Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalışan koruma bekçileri | Çalıştırmaya yetkili makam (koruma ve ihtiyar meclisi) |
| Hükümlü ve tutuklular | Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu |
| Çıraklar, mesleki eğitim görenler, stajyerler | İlgili eğitim kuruluşu |
| Kursiyerler | Türkiye İş Kurumu |

SSGSSK.12/2. madde aşağıdaki kişileri de işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur:

- 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulan işveren, 5510 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte sorumludur.
- 5510 sayılı Kanun gereği internet, elektronik ve benzeri ortamda Kuruma gönderilecek muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin defter ve kayıtlara ve bu kayıtların dayanağını teşkil eden belgelere uygun olmamasından işverenlerle birlikte yazılı sözleşme ile yetki verilmiş serbest muhasebeci, serbest muhasebeci malî müşavir ve yeminli malî müşavirler de birlikte sorumludur.

### III- ALT İŞVEREN

Alt işveren kavramı 5510 sayılı Kanunun 12/6. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre;

*"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir."*

Yukarıdaki tanıma göre bir kişinin alt işveren olarak kabul edilebilmesi şu koşulların birlikte bulunmasına bağlıdır:

- *Asıl işverenin varlığı,*

Bir işi bölerek başka işverenlere yaptıran ve bu iş ile ilgili olarak sigortalı çalıştırmayan kişi işveren; bu kişiden iş alan kişiler de alt işveren olarak nitelendirilemezler. Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi bir asıl işverenin varlığına bağlıdır. Bu ilişkide işyerinde sigortalı çalıştıran kişi *asıl işveren*; aynı işyerinde bazı işleri üstlenen ve sigortalı çalıştıran kişi de *alt işveren* niteliğini kazanır:[98].

- *Asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir bölüm veya eklentilerinde iş alan bir başka işverenin varlığı,*

Bir işin bütününü, örneğin bir binanın yapımını üstlenen kişi alt işveren olarak kabul edilemez. Belirtmek gerekir ki, bir işverenden aldığı işi, sigortalı çalıştırmaksızın kendisi yapan kişi de alt işveren olarak nitelenemez. Alt işverenin aldığı iş, mal ve hizmet üretimine ilişkin bir iş olabileceği gibi eklentilerinde görülen bir iş de olabilir.

- *Alt işverenin bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştırması.*

Alt işverenin asıl işverenden aldığı iş için görevlendirdiği sigortalıları bu işte çalıştırması gerekir. Aynı sigortalıları farklı işyerlerinde çalıştırması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamaz.

Alt işveren niteliği itibariyle bir işverendir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunda işverenler için öngörülen sigortalı işe giriş bildirgesi, işyeri bildirgesi, işten ayrılış

[98] "Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, aracının borçlarından sorumlu tutabilmek için bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır.
a) İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Sigortalı çalıştırmayan "işveren" sıfatını kazanamayacağı için, bu durumdaki kişilerden iş alanlar da aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır.
b) Bir başka işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş almalı ve sigortalı çalıştırmalıdır.
c) İşverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Bu kişinin diğer bir takım işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının sonuca etkisi bulunmamaktadır.
d) İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır, aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır.
e) İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendi iştigal konusu olmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) Yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.
f) Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi ya da yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımaktaysa, işi alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır. Bu noktada belirleyici yön: yapılan işin, diğerinin bütünleyici, yardımcı parçası olup olmadığıdır. İş yerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi halinde, alt işverenden söz etme olanağı kalmayacak, ortada iki bağımsız işveren bulunacaktır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.05.1995 gün ve 1995/9-273-548 sayılı kararı da aynı yöndedir.)", Y21HD., 10.09.2019, 3193/4958.

bildirgesi verilmesi, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma gönderilmesi ve içeriği, primlerin süresinde ödenmesi, gerekli kayıt ve defterlerin tutulması, belirli işlerde sigortalıyı işe başlatmadan önce rapor alınması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü tüm önlemlerin alınması gibi yükümlülükler alt işveren için de geçerlidir[199].

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması ile birlikte asıl işverene önemli bir sorumluluk yüklenmiştir. Buna göre, asıl işveren, 5510 sayılı Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur (SSGSSK. 12/6). Böylelikle alt işverenin prim borcu gibi 5510 sayılı Kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde asıl işveren de alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Hükümdeki sorumluluk *birlikte (müteselsil) sorumluluk*tur[200]. Bu nedenle asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumluluğu ile sınırlıdır. Asıl işveren borcu ödedikten sonra alt işverene rücu etme hakkına sahiptir.

Belirtmek gerekir ki, hükümde düzenlenen birlikte sorumluluk, hukuki sorumlulukla sınırlıdır[201]. Alt işverenin işçilerine karşı olan yükümlülükleri nedeniyle ortaya çıkan cezai sorumluluk, örneğin süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılmamış olmasından kaynaklanan idari para cezası, asıl işveren için uygulanamaz[202, 203].

Yargıtay'a göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde, alt işverenin ve işçilerinin kusurlu fiilleri sonucunda meydana gelen iş kazasında asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumlu olur. Asıl işverenin sorumluluğu için ayrıca kusurlu olmasına gerek yoktur[204]. Sosyal Güvenlik Kurumu da iş kazası ve meslek hastalığı

---

199 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 202.

200 "... somut olayda, davalı ...Ş.'nin kendi asıl işlerinden olan inşaat yapım işini ihale ile bir şirkete vermesi onu asıl işverenlik sıfatından ve bunun doğal neticesi olarak da sorumluluktan kurtarmaz. Bu durumda kendine ait işi bir başkasına yaptıran kişi ya da kurum alt işverenin(taşeronun) ve bu alt işverenin istihdamlarının kusurlarından onun ile *birlikte müteselsilen* sorumlu olur.", Y21HD., 10.09.2019, 3193/4958.

201 "Diğer taraftan, kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesinin bir parçası olan belirlilik ve cezaların şahsiliği ilkeleri, idari para cezaları için de geçerli olup, 4857 sayılı İş Kanununun 98. maddesinde düzenlendiği gibi açık bir hüküm bulunmadıkça, üst işverenlerin bu cezalar nedeniyle sorumlu tutulması mümkün değildir. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu mali ve hukuki açıdan söz konusu olup, cezai sorumlulukta uygulanmaz. Bunun sonucu olarak, asıl işveren, taşeronun fiilinden dolayı idari para cezası yönünden müteselsil sorumlu tutulamaz", Y10HD., 17.10.2017, 9200/6917. Ayrıca bkz. D15D, 28.11.2018, 10087/7937.

202 Geniş bilgi için bkz. Talat **Canbolat**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1992, 219 vd.; Nüvit **Gerek**, Alt İşverenlerin idari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, 179 vd.; Nilay **Erdoğan**, Sosyal Güvenlik Hukukunda Asıl İşveren, Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk, İstanbul 2019, 1 vd.

203 Sosyal Güvenlik Kurumu 21.6.2011 tarih ve 2011/53 sayılı Genelgesine göre asıl işveren alt işverene verilen idarı para cezalarından da birlikte sorumludur.

204 "Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu müteselsil niteliktedir. Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler. Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait

sigortasından sağlanan yardımlar için asıl işverene de alt işverenle birlikte rücu edebilir[205].

Asıl işverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin hükümler sözleşme ile ortadan kaldırılamaz[206].

### IV- ÖDÜNÇ ALAN İŞVEREN

5510 sayılı Kanun ödünç iş ilişkisini tanımlamamış ancak ödünç iş ilişkisine hukuki sonuç bağlamıştır.

Ödünç iş ilişkisi 4857 sayılı Kanunun 7. maddesinde tanımlanmıştır:

*"Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir."*

Yukarıdaki tanıma göre, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulan ilişki ödünç (geçici) iş ilişkisidir[207].

4857 sayılı Kanunda ödünç iş ilişkisine bağlı olarak bazı sosyal güvenlik yükümlülükleri düzenlenmiştir:

- Ödünç işçi çalıştıran işveren, işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel

olduğunun kararlaştırılması: bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları bağlamaz.", Y21HD., 6.2.2020, 3683/570.

205 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**. 206.

206 "Alt işveren ilişkisinde, asıl işverenin, alt işveren ile birlikte alt işverenin işçilerine karşı müteselsil sorumluluğu vardır. .. Asıl işverenle alt işveren, aralarında yaptıkları anlaşmayla bu kuralı bertaraf edemezler. Hukuk Genel Kurulu'nun 2010/21-739E-2011/5 K. ve 2011/21-280 E-2011/3161 K. sayılı kararları da aynı doğrultudadır.", Y21HD., 27.12.2018, 939/9734.

207 Ödünç iş ilişkisi hakkında geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995; Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007; Mehmet **Günay**, İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Ankara 2007; Ömer **Ekmekçi**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İSGHD., Nisan-Haziran 2004, 367-382; A. Can **Tuncay**, İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi, Mercek, 2003, 56-75; Hakan **Keser**, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması, Legal İSGHD., 2006/9, 79 vd.; İlhan **Serin**, 4857 sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi, Legal İSGHD., 2005/7, 1055 vd.; Abdurrahman **Benli**/Yusuf **Yiğit**, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları, Kamu-İş, C.8, S.4, 2006, 1 vd.; Gülsevil **Alpagut**, Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Legal İSGHD., 2006/10, 569 vd.; Serkan **Odaman**, Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 25; Nurşen **Caniklioğlu**, Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2008, 123 vd.; Ömer **Ekmekçi**, Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, , Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2008, 100 vd.; Emin **Zeytinoğlu**, Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, Nisan 2004, 119 vd.; Savaş **Taşkent**/Dilek **Kurt**, Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi, Kamu-İş, 2013/1, 1 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç "Geçici" İş İlişkisi), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23, 15 vd.; Serkan **Odaman**/Ö. Hakan **Çavuş**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açışından Ödünç İş İlişkisi, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.I. İKÜHFD., Özel Sayı C.15, S.1, Ocak 2016, 259 vd.; Ş. Esra **Baskan**, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, GÜHFD., C. XXI, S.2, Ankara 2017, 3 vd.; Erdem **Çam**, Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açıdan Bir Değerlendirme, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/7, 109 vd.; Serkan **Odaman**, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36, 41 vd.

Sağlık Sigortası Kanununun 13. ve 14. maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür (İşK.7/9,c).

- Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen ödünç iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, ödünç işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin ödünç iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur (İşK.7/13).
- Ödünç iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur (İşK.7/15).

5510 sayılı Kanunda da ödünç alan işverenin sorumluluğu hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan ödünç iş ilişkisi kurulan işveren, 5510 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte sorumludur (SSGSSK.12/2)[208].

**V- İŞVEREN VEKİLİ**

Günümüzde organize olmuş işyerlerinde, işverenlerin yönetim yetkisini tek başlarına kullanmaları oldukça güçtür. Işverenlerin esas itibariyle kendilerine ait olan yetkilerini vekilleri aracılığı ile kullanmaları, bir gerekliliğin sonucudur. Bu nedenle de işverenler, işletmenin, işyerinin veya işin yönetimini, yetkili kıldıkları ve genellikle alanlarında yetişmiş deneyimli, uzman kişi veya kişilere bırakırlar.

5510 sayılı Kanun, *işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimseyi* işveren vekili olarak tanımlamıştır (m.12/2). 5510 sayılı Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar[209].

Yukarıdaki tanıma göre bir kişinin işveren vekili olarak kabul edilebilmesi şu koşulların birlikte bulunmasına bağlıdır:

- İşin veya görülen hizmetin bütününü yönetmek,
- İşveren ad ve hesabına hareket etmek.

---

[208] "79. maddede; işverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin bu fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait iş yerinden Kuruma verilmesinden işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur;", Y21HD., 19.10.2009, 13767/13004.

[209] "Bu düzenlemeler ışığında, şayet işyeri işveren vekilince yönetiliyorsa, maddelerde gösterilen "işveren" deyiminin yerine "işveren vekili" deyimi ikame olunacak ve işverenin sorumlu olduğu durumun sonuçlarına işveren vekili de katlanmak zorunda kalacaktır. İş Kanunun, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklemlerinden doğrudan doğruya işverenin sorumluluğunu kabul eden ilgili maddesi, işveren ile işveren vekili arasında doğrudan doğruya temsil ilişkisi bulunduğunu gösterir. Şu halde işveren vekili, işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuki işlemler ile onu alacaklı ve borçlu kılan kimsedir. Bu anlamda işveren vekili teknik yönden bir işveren temsilcisidir.... Sonuç itibariyle, iş kazalarından kaynaklanan ..... davalarında; iş kazasında kusuru olduğunun tespiti halinde, işveren vekili de işveren yanında zarardan sorumlu tutulacaktır. ", Y21HD., 6.12.2018, 1807/9042.

Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanunda işveren vekili kavramı, 4857 sayılı Kanuna göre dar düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanuna göre işin yönetiminde görev alan bir kişi de işveren vekili olarak sayılırken, 5510 sayılı Kanun açısından işveren vekilinin işin veya hizmetin bütününü yönetmesi koşulu aranır[210].

## § 8- YER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

### I- TANIM

İşyeri kavramı sosyal güvenlik hukuku bakımından önemlidir. Örneğin 5510 sayılı Kanunun 13/1,a maddesi, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazayı iş kazası saymıştır. Bir kazanın iş kazası olup olmadığının saptanması açısından işyerinin sınırları doğru biçimde çizilmelidir[211].

İşyeri kavramı 5510 sayılı Kanunun 11. maddenin 2. ve 3. fıkralarında tanımlanmıştır:

> *"İşyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.*
>
> *İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır."*

Bu anlamda bina, makine, araç ve gereçler vb. işyerinin maddi; marka, patent ve alacaklar vb. maddi olmayan unsurlarıdır[212].

Mal veya hizmet üretiminin yapıldığı bir yerin 5510 sayılı Kanun bakımından işyeri sayılabilmesi için burada sigortalı sayılanların çalıştırılıyor olması gerekir. Ancak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için sigortalı sayısı bakımından bir alt sınır yoktur.

*(1) Asıl işyeri*

Asıl işyeri, mal ve hizmet üretiminin yapıldığı yerdir. Bir diğer ifade ile işyerindeki teknik amacın gerçekleştirildiği, mal ve hizmet üretiminin yapıldığı ve do-

---

210 Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu açısından işveren vekilleri, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir (SSGSSK.12/5).

211 "İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda, bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "iş organizasyonu" içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü düzenlenmiştir." Y22HD., 7.3.2019, 17269/5384.

212 Kübra **Doğan Yenisey**. İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007.

layısıyla sigortalının işini yerine getirdiği yer, asıl işyeridir. Buna göre örneğin; fabrika binası, atölye, lokanta gibi yerler burada çalışan kişiler için asıl işyeri niteliğine sahiptir.

*(2) Işyerine bağlı yerler*

İşverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlı bulunan işlerin görüldüğü ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerinden sayılır (SSGSSK.11/2). Bağımsız bir işyeri teşkil edebilecek nitelikte bir yerin, bu yerde yapılmakta olan işin nitelik ve yürütümü bakımından bir işyerine bağlı olması halinde, söz konusu yerler bir bütün ve tek işyeri olarak kabul edilir. Örneğin, peynir üretimi yapılan bir işyeri ile bu peynirlerin ambalajlanmasını sağlamak için kurulan aynı kişiye ait bir teneke kutu imalathanesi arasında işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlılık vardır.

*(3) Eklentiler*

Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler işyerinden sayılır (SSGSSK.12/3). Eklentiler mal ya da hizmet üretimiyle doğrudan ilgili olmamakla birlikte asıl işyeri ile dolaylı bağlantısı olan alanlardır.

Kanunda eklentiler sınırlı olarak sayılmamıştır. Hükümde belirtilmeyen benzeri yerler de işyerinin kapsamı içerisinde yer alır. Bu nedenle garaj, otopark, sinema salonu ve sauna gibi yerlerin de işyerinin kapsamında olduğu kabul edilmelidir. Eklentilerin işyerinden sayılabilmesi için, asıl işyeri ile aynı arazi üzerinde bulunması veya belirli mesafede olması zorunluluğu yoktur.

*(4) Araçlar*

Araçlar da işyerinden sayılır (İşK.2/2). Buna göre, işin görülmesine doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlayan taşıt araçları, vinç, buldozer gibi iş makineleri ve diğer her türlü sabit ve hareketli araç işyerinin kapsamı içerisinde yer alır. Bunun için aracın işyerinin sınırları içerisinde bulunması ve mülkiyetinin işverene ait olması zorunlu değildir. Ancak, aracın işyerinin teknik amacına hizmet ediyor olması, bir diğer ifade ile işin görülmesi için kullanılıyor olması gerekir.

## II- İŞYERİNİN BİLDİRİMİ

### 1- Bildirim Süreleri

5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı çalıştıran işveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini *en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte,* Kuruma vermekle yükümlüdür (SSGSSK.11/3).

Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğine göre,

*"İşyerinde, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi veya (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran, sigortalı çalıştırılan bir işyerini devir alan ya da bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 11 inci mad-*

*desinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu örneği Ek-6 ve Ek-6/A'da bulunan işyeri bildirgesini Kuruma elektronik ortamda göndermek zorundadır." (m.27/1).*

Hükümde;

- İşyerinde 5510 sayılı Kanunun 4/1,a veya 4/1,c kapsamında sigortalı çalıştıran,
- Sigortalı çalıştırılan bir işyerini devir alan,
- Sigortalı çalıştırılan bir işyeri kendisine geçen,

İşverenin 5510 sayılı Kanunda öngörülen sürelerde bildirim yapmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür.

Bildirimlerin *elektronik ortamda* gönderilmesi zorunludur. İşyeri bildirgesinin, internet kanalıyla gönderilmesi sırasında onaylama işleminin yapıldığı tarih, Kuruma bildirim tarihi olarak kabul edilir.

5510 sayılı Kanunda ticaret şirket kuruluşlarında işyerinin bildirimi konusunda özel düzenleme yapılmıştır. Şirket kuruluşunun ticaret sicili memurluklarına bildirilmesi halinde yapılan bu bildirim Kuruma yapılmış sayılır ve ilgililerce ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez. Ticaret sicili memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirimi *en geç on gün* içinde Kuruma bildirmek zorundadır (SSGSSK.11/4-5)[213].

İşyeri bildirimini şu şekilde tablolaştırmak mümkündür:

| BİLDİRİMİ GEREKTİREN NEDEN | BİLDİRİM SÜRESİ |
|---|---|
| SSGSSK.4/1,a kapsamında sigorta çalıştırılan işyerinin kurulması | En geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte işveren tarafından bildirilir. |
| İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi | İşyerinin nakledildiği tarihi takip eden on gün içinde işveren tarafından bildirilir. |
| İşyerinin başka bir işverene devredilmesi | İşyerini devraldığı tarihi takip eden on gün içinde devralan işveren tarafından bildirilir. |
| İşyerinin miras yoluyla geçişi | Ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde mirasçıları tarafından bildirilir. |
| Şirket kuruluşu | Kendilerine yapılan şirket kuruluşu bildiriminden itibaren en geç on gün içinde Ticaret sicili memurlukları tarafından bildirilir. |
| Asıl işveren-alt işveren ilişkisi | Asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosya üzerinden alt işveren tarafından bildirilir. |

[213] Uygulamanın esasları Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün 16.3.2018 tarih ve 2018/11 sayılı Otomatik İşyeri Tescili Genelgesi ile düzenlenmiştir.

| | |
|---|---|
| Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi şirketlerin nevilerinin değişmesi, birleşmesi veya diğer bir şirkete katılması | Bu hususların ticaret siciline tescilîne ilişkin ilan tarihini takip eden on gün içinde bildirilir. |
| Adi şirketlerde şirkete yeni ortak alınması | Yeni ortağın alındığı tarihten itibaren on gün içinde bildirilir. |
| Kamu idarelerinin isimlerinin değişmesi veya aynı il içindeki adresinin değişmesi | Değişikliği takip eden on gün içinde bildirilir. |
| Kamu idarelerinin özelleştirme yoluyla satışının yapılması | İşlemi takip eden on gün içinde bildirilir. |

İşyerinin aynı il sınırları içinde Kurumun diğer bir ünitesinin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde, adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir. Bu işlerde çalışan sigortalıların, sigorta hak ve yükümlülükleri devam eder (SSGSSK.11/5).

İşyerlerinin kayıt altına alınabilmesi için Kanun birçok kurum ve kuruluşa yükümlülükler getirmiştir. Valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişileri, yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, verildiği tarihten itibaren *bir ay* içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdürler (SSGSSK.11/6)[214].

Kuruma bildirilen işyerine; Kurumca bir işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir[215].

---

[214] Bu bildirimlerden hangilerinin işyerinin bildirilmesi yerine geçeceği Kurumca belirlenir, belirlenenlerle ilgili ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez (SSGSSK.11/6).

[215] Yönetmeliğin 28. maddesine göre, "(1) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince sigortalı çalıştırılan işyerine; Kurumca 'Mahiyet kodu', 'İşkolu kodu', 'Ünite kodu', 'Sıra numarası', 'İl kodu', 'İlçe kodu' ve 'Kontrol numarasını' ihtiva eden bir işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir. a) Mahiyet kodu; yapılan işin özel veya kamu sektörüne ait daimi veya geçici olduğunu belirtmeye yönelik olup tek hane rakamdan ibarettir. '1' rakamı kamu sektörüne ait devamlı işyerlerini, '2' rakamı özel sektöre ait devamlı işyerlerini, '3' rakamı kamu sektörüne ait geçici işyerlerini, '4' rakamı özel sektöre ait geçici işyerlerini ifade eder. b) İşkolu kodu; yapılan işin Ek-12'de yer alan İşkolu Kodu Listesine göre hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir. c) Ünite kodu; işyerinin işlem gördüğü üniteyi belirtmeye yönelik olup iki hane rakamdan ibarettir. ç) Sıra numarası; her işyerine ilgili ünite tarafından iller itibarıyla ve sıra takip etmek suretiyle verilen bir numara olup yedi hane rakamdan ibarettir. d) İl kodu; işyerinin hangi ilde olduğunu belirtmeye yönelik olup il trafik kod numarasından ibarettir. e) İlçe kodu; işyerinin hangi ilçede olduğunu belirtmeye yönelik olup iki hane rakamdan ibarettir. f) Kontrol numarası; işyeri sicil numarasının doğru kullanılmasını sağlamaya yönelik olup iki hane rakamdan ibarettir. (2) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştırılan işyerlerine, Kurumca 'Ünite kodu', 'Saymanlık ve kurum numarası', 'İl kodu', 'İlçe kodu' ve 'Kontrol numarasını' ihtiva eden işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir. a) Saymanlık ve kurum numarası; onüki haneli olup altı hane saymanlık numarası ve altı hane kurum numarasından oluşur. Saymanlık numarasının ilk iki hanesi saymanlığı, takip eden iki hanesi sigortalının çalıştığı işyerinin bulunduğu ili, son iki hanesi ise ilçe kodunu ifade eder. Kurum numarası ise sigortalıyı çalıştıran kamu kurumunu ifade etmek üzere Kurumca verilir. b) İl kodu, ilçe kodu ve ünite kodu; bu maddenin birinci fıkrasında açıklanan esaslar çerçevesinde bu işyerleri için de verilir. (3) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara, işyerleri için verilen işyeri sicil numarası yanında ayrıca işveren numarası da verilebilir. Bu numara, gerçek kişi işverenlerde Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, yabancı uyruklu gerçek kişi işverenlerde Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünce verilecek numara, tüzel kişi işverenlerde ise vergi kimlik numarasıdır."

İşyerleri, kapanma, terk veya tasfiye edilmeleri halinde de Kuruma bildirilir. Bu bildirim üzerine işyeri ile ilgili dosya işlemden kaldırılır. Aynı işyerinin daha sonra aynı veya başka bir işveren tarafından yeniden sigortalı çalıştırılmaya başlanırsa, işyeri yeniden tescil edilir.

İşyeri bildirgesinin şekli ve içeriği ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin esaslar Kurum tarafından çıkarılan 12.5.2010 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. İşyerinin bildirilmesine ilişkin esaslar Yönetmeliğin 27. maddesinde detaylı biçimde hüküm altına alınmıştır[256].

**2- Bildirim Yapılmamasının Sonuçları**

İşyeri bildirgesinin verilmemesi veya geç verilmesi, bu Kanunda belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (SSGSSK.11/9).

İşyeri bildirgesi verilmemesi veya geç verilmesinin iki sonucu vardır. Bunlar işyerinin resen tescili ve idari para cezası uygulanmasıdır.

---

256 "(1) İşyerinde, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi veya (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran, sigortalı çalıştırılan bir işyerini devir alan ya da bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 11 inci maddesinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu örneği Ek-6 ve Ek-6/A'da bulunan işyeri bildirgesini Kuruma elektronik ortamda göndermek zorundadır. (2) Aynı işverenin, birden fazla özel ya da ihale konusu iş alması, işyeri kurması veya devir alması yahut kendisine intikal etmesi hâlinde her işyeri için ayrı işyeri bildirgesi düzenlenir. İşverenin talebi üzerine aynı işverene, aynı iş kolunda olmak üzere işin bitiminden itibaren bir ay içerisinde tekraren verilen veya ihale edilen güvenlik, temizlik, taşıma ve benzeri nitelikteki hizmet alımı işlerinde yeni bir işyeri bildirgesi verilmeksizin söz konusu işlerin yürütüldüğü işyeri dosyası üzerinden işlemler yürütülebilir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurumca belirlenir. (3) Aynı işverenlere ait olup, aynı işkolunda bulunan birden fazla kara veya deniz yahut hava ulaştırma araçlarına tek sicil numarası verilir. (4) Kanunun 90 ıncı maddesine göre ihale yoluyla yapılan işlerin konsorsiyum şeklinde üstlenilmesi hâlinde, konsorsiyumu oluşturan üstlenicilerin her birine müstakilen istihkak ödenmesi ve bu üstleniciler tarafından idareye ayrı ayrı teminat verilmiş olması kaydıyla üstlenicilerin her birine, verecekleri işyeri bildirgelerine istinaden Kurumca ayrı ayrı sicil numarası verilebilir. İhale konusu işin iş ortaklığı şeklinde üstlenilmesi durumunda ise, işyeri, iş ortaklığı adına ve tek işyeri sicil numarası verilerek tescil edilir. (5) Şirketlerin kuruluş aşamasında sigortalı çalıştırmaya başlayacağı tarihi ve çalıştırılacak sigortalı sayısını ticaret sicil memurluklarına bildirmesi üzerine, ticaret sicil memurluklarınca ilgili üniteye gönderilecek bu bildirime istinaden, işyeri ünitece tescil edilir. Bu durumda şirketlerce ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez. (6) Esas işin ayrıntısı veya tamamlayıcısı niteliğinde olan ve sigortalıları birbirine karışmayan işlerin ayrı ve bağımsız olarak yürütüldüğü yerler de bağımsız işyeri sayılır. (7) Tek ihale ile birden fazla ünitenin görev alanına giren bir işin yapılması hâlinde, istihkaklarının bir ödenmesi ve teminatlarının tek olması şartıyla, işe ilk başlanılan yeri çevresine alan ünitece tek işyeri sicil numarası verilebilir. Aynı anda birden fazla ünitenin görev alanlarında işe başlanılması halinde, hangi üniteden tek işyeri sicil numarası alınacağı işverenin talebine göre belirlenir. İşverence, ilgisi bulunan diğer ünitelere yazılı olarak bilgi verilir. (8) Aynı işveren tarafından yaptırılan ve birden fazla yapı ruhsatı bulunan özel nitelikteki bina inşaatı işyerlerinde, parsellerinin bitişik ya da yakın olması ve sigortalıların birbirine karışması şartıyla inşaatların tek sicil numarasında yürütülmesine ünitece izin verilebilir. (9) Süresi içinde verilmeyip sonradan verilecek işyeri bildirgesi, Kurumca aksi kararlaştırılmadığı sürece kâğıt ortamında elden veya posta yoluyla Kuruma verilir. (10) İstihdam teşvik ve desteklerinden yersiz yararlanmaya mahal vermemek, aynı ilde olmak ve işveren tarafından yazılı olarak talep edilmek kaydıyla, devamlı mahiyette işlem gören veya görecek olan aynı işverene ait iş kolu kodu aynı olan ve Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran tüm işyerlerinin, birleştirilmek suretiyle tek dosyada işlem görmesine Kurumca izin verilebilir; birden fazla ünite bölgesinde işyeri bulunması halinde ise tek dosyanın işlem göreceği ünite, Kurumca belirlenir. (11) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyeri işverenleri tarafından yazılı olarak talep edilmek kaydıyla devamlı mahiyette işlem gören veya görecek olan aynı kamu kurum ve kuruluşu işverenine ait iş kolu kodu aynı olan ve birden fazla Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü sınırları içindeki tüm işyeri dosyalarının birleştirilmek suretiyle tek dosyada işlem görmesine istihdam teşvik ve desteklerinden yersiz yararlanmaya mahal vermeyecek şekilde Kurumca izin verilebilir."

- *İşyerinin resen tescili*

İşyerinin resen tescili Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 32. maddesinde düzenlenmiştir. İşveren tarafından işyeri bildirgesinin verilmemiş olması hâlinde, işyeri;

- ✓ Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlere,
- ✓ Diğer kamu kurumları denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereği yaptıkları tespitlere,
- ✓ Mahkeme kararlarına,

Dayanarak resen tescil edilir. Resen tescilin Kurum tarafından işverene bildirilmesi üzerine işveren bu tescile, tescilin bildirildiği tarihten itibaren *bir ay* içerisinde itiraz edilebilir.

- *İdari para cezası uygulanması*

SSGSSK.11. maddesinde belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyenler hakkında, 5510 sayılı Kanunun 102/1,b uyarınca idarî para cezası uygulanır:

> *"11 inci maddesinde belirtilen bildirgeyi, Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde, anılan ortamda göndermeyenler veya bu Kanunda belirtilen süre içinde Kuruma vermeyenlere;*
>
> *1) Kamu idareleri ile bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgarî ücretin üç katı tutarında,*
>
> *2) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgarî ücretin iki katı tutarında,*
>
> *3) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için bir aylık asgarî ücret tutarında, idarî para cezası uygulanır."*

İdarî para cezası uygulanması, bu yükümlülüklerin yerine getirilmesine engel teşkil etmez.

## § 9- ZAMAN BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

Sigortalılığın başlangıcı ve sona ermesi 5510 sayılı Kanunun zaman bakımından uygulama alanını gösterir. Aşağıda sigortalılığın başlangıcı ve bildirimi ile sigortalığın sona ermesi ile bildirimi ele alınacaktır.

### I- SİGORTALILIĞIN BAŞLANGICI VE BİLDİRİMİ

#### 1- Sigortalılığın Başlangıcı

Sigortalılık ilişkisi Kanun gereği kendiliğinden kurulur. Başka bir ifade ile sigorta ilişkisinin kurulabilmesi, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimin yapılmış olması koşuluna bağlı değildir. Kuruma bildirilmemiş olan sigortalılar da SSGSSK.23/1 gereğince sigorta yardımlarından yararlanırlar.

5510 sayılı Kanun sigortalılığın başlangıcını sigortalılık ilişkisinin durumuna göre farklı düzenlemiştir.

| SİGORTALILIK İLİŞKİSİNİN DURUMU | | BAŞLANGIÇ TARİHİ |
|---|---|---|
| 4/1.a | Sigortalı sayılanlar | Çalışmaya başladıkları tarihten |
| | Staja tabi tutulan öğrenciler ve bursiyerler | Mesleki ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| 4/1.b | Gelir vergisi yükümlüsü olanlar ile kişi şirketlerinden kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortakları | Vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| | Sermaye şirketlerinden limited şirket ortakları ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, | Şirketin ticaret sicil memurluklarınca tescil edildikleri tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| | Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları | Yönetim kuruluna seçildikleri tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| | Gelir vergisinden muaf olanlar | Esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı oldukları tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| | Tanımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar | Tanımsal faaliyetlerinin kanunla kurulu ilgili meslek kuruluşlarınca veya kendilerince, bir yıl içinde bildirilmesi halinde kaydedildiği tarihten, bu süre içinde bildirilmemesi halinde ise bildirimin Kuruma yapıldığı tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| | Köy ve mahalle muhtarlar | Seçildikleri tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| | At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler | Lisans belgesine istinaden fiilen çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| 4/1.c | Sigortalı olanlar ve sigortalı sayılanlar | Göreve başladıkları tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |
| | Harp okulları, Polis Akademisi ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Milli Savunma Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı hesabına okuyanlar | Öğrenime başladıkları tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. |

Belirtmek de yarar vardır ki, iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından sigortalılığın başlangıcı iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin fiilen işe başladığı tarih-

tir[217]. Deneme süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi de bu sigortalılık süresi içerisindedir.

**2- Sigortalılığın Bildirimi**

Yukarıda da belirttiğimiz gibi sigortalılık niteliğinin kazanılması bildirim yapılması koşuluna bağlı değildir. Bununla birlikte sosyal sigorta sisteminin işleyişi açısından sigortalıların Kuruma bildirilmiş olması gerekir.

Sosyal Güvenlik Kurumuna bildiriminin hangi süre içerisinde ve kim tarafından yapılacağı 5510 sayılı Kanunun 8. maddesinde düzenlenmiştir. Hükümde 4/1,a, 4/1,b ve 4/1,c'liler için ayrı bildirim süreleri belirtilmiştir.

İşverenler kural olarak 4/1,a kapsamındaki sigortalıları *en geç işe başlamadan bir gün önce* Kuruma bildirmesi gerekir. Bununla birlikte aşağıdaki tabloda öngörülen istisnai hallerde Kuruma yapılan bildirimler sigortalılık başlangıcından önce yapılmış sayılır.

Yargıtay'a göre bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için işe giriş bildirgesinin verilmiş olması yeterli olmayıp, eylemli çalışmanın da bulunması gerekir[218].

İşe giriş bildirgesinin işçinin işe başlamadan önce Kuruma verilmiş olması nedeniyle işçinin bildirilen günde işe başlamaması uygulamada sorun yaratmıştır. Bu sorunu gidermek amacıyla Yönetmelikte düzenleme yapılmıştır. Yönetmeliğin 11/7. maddesine göre,

> *"Bu madde kapsamında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalı çalıştıran işverenler e-sigorta yoluyla yaptıkları bildirimleri bildirgede belirtilen işe giriş tarihini takip eden ilk iş günü saat 23.59'a kadar e-sigorta yoluyla iptal edebilir."*

5510 sayılı Kanunun 8. maddesinde ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 11. maddesinde öngörülen bildirim süreleri ve bildirim yükümlüleri şöyledir:

---

[217] "Bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için sigortalı işe giriş bildirgesinin varlığı yeterli değildir. Aynı zamanda o kimsenin 506 Sayılı Yasanın 2. maddesinin belirlediği biçimde eylemli olarak çalışması da koşuldur. Bu yön özellikle Sosyal Sigortalar Kanunun 6. maddesinde vurgulanmıştır. Bu bakımdan davacının iş yerinde eylemli olarak çalışıp çalışmadığının yöntemince araştırılması gerektiği ortadadır. Oysa, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan tek tanık sözüne dayanılarak hüküm kurulmuştur.", Y21HD., 24.12.1998, 8745/9076.

[218] "YHGK'nun belirtilen ilamlarında da bahsedildiği üzere, 506 sayılı Kanunun 108.maddesi uyarınca, sigortalılık başlangıcı yönünden salt işe giriş bildirgesi verilmiş bulunması yeterli olmayıp, ayrıca Kanunun 2.maddesinde öngörülen şekilde fiili çalışmaların aranması da gereklidir. Bu nedenledir ki, somut olayda uyuşmazlık fiili çalışma olgusunun yöntemince kanıtlanmış olup olmadığı, mahkemece bu yönde yapılan inceleme ve araştırmanın hükme yeterli bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. Yöntemince düzenlenip süresi içinde kuruma verilen işe giriş bildirgesi, kişinin işe alınmış olduğunu gösterirse de, fiili çalışmanın varlığının ortaya koyulması açısından tek başına yeterli kabul edilemez. Sigortalılıktan söz edebilmek için, çalışmanın varlığı, Yargıtay uygulamasında 506 sayılı Kanunun 79/8.maddesine dayalı sigortalılığın tespiti davaları yönünden kabul edilen ilkelere uygun biçimde belirlenmelidir.", Y10HD., 21.10.2019, 2738/7690.

| SİGORTALILIK İLİŞKİSİNİN DURUMU | | BİLDİRİM SÜRESİ | BİLDİRİM YÜKÜMLÜSÜ |
|---|---|---|---|
| 4/1,a | Sigortalı sayılanlar | Sigortalılık başlangıç tarihinden önce | İşveren |
| | İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar | En geç çalışmaya başlatıldığı gün | |
| | Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar | Çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar | |
| | Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde çalıştırılacak sigortalılar | İlk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar | |
| | Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel | Çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde | |
| | Kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların | Çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde | |
| | Hazine ve Maliye Bakanlığı vizesine bağlı olarak kamu idarelerinde 4/1,a statüsünde çalışacak sigortalılar | Vize işleminin gerçekleştiğine ilişkin yazının ilgili kamu idaresine ulaştığı günü izleyen ikinci iş günü sonuna kadar | |
| | Özelleştirme Kanunu uyarınca özelleştirilen işyerlerinden diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanan sözleşmeli veya kapsam dışı personel | Nakledildiği kamu idarelerinde işe başladıkları tarihi takip eden ikinci iş günü sonuna kadar | |
| | Yabancı uyruklu kişiler | Çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren kırk beş gün içinde ya da çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihi ile çalışma izin tarihinin farklı olması halinde çalışma izin belgesinin işverene tebliği tarihinden itibaren otuz gün içinde | |
| | Güvenlik Korucuları | Bir ay | İlgili Valilik |
| | Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğretimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ve bursiyerler | Staja, mesleki eğitime başladıkları tarihten önce | İlgili eğitim kuruluşu |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Toplum yararına çalışan sigortalılar | İşin başlama tarihinden önce | İşveren |
| | Ceza infaz kurumları ile tutukevlerinin bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan tutuklu ve hükümlüler | İşe başlama tarihinden en az bir gün önce | Ceza ve İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu |
| | Alt işverenin çalıştırdığı sigortalılar | İşe başlamadan en az bir gün önce Kuruma bildirilir. | Alt işveren |
| | İlk işyerindeki çalışmasına ait sigortalı işe giriş bildirgesi Kuruma verilerek, tescil işlemi yapılmış olan sigortalının, naklen ve iş sözleşmesi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka ünitede tescil edilmiş diğer işyerinde çalışmaya başlaması veya işyerinin aynı il içinde başka bir ünitenin görev bölgesine nakledilmesi | Yeni işyeri numarası üzerinden yapılan sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresi dışında, | İşveren |
| 4/1.b | Köy ve mahalle muhtarları | Seçildiklerine ilişkin mazbatalarının ilgili seçim kurulundan aldıkları tarihten itibaren on beş gün içinde | İl ya da ilçe mülki idare amirlikleri |
| | Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi yükümlüsü olanlar | Vergi yükümlülüğünün başladığı tarihten itibaren iki ayı geçmemek vergi yükümlüsünün işe başlama işleminin tamamlanmasından itibaren on beş gün içinde | İlgili vergi daireleri |
| | Gelir vergisinden muaf olanlar | On beş gün içinde | Esnaf ve Sanatkâr Sicil Memurlukları, |
| | Kollektif şirket, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ile donatma iştiraki ortaklarının sigortalılıkları, | Vergi yükümlülüklerinin başladığı tarihte başlar ve bu tarihten itibaren on beş gün içinde | Vergi daireleri, |
| | Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının sigortalılıkları, | Yönetim kurulu üyeliğine seçildikleri tarihte başlar ve bu tarihten itibaren on beş gün içinde | Şirket yetkilileri, |
| | Limited şirket ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının sigortalılıkları, | Şirketin ticaret siciline tescil edildiği tarihte başlar ve bu tarihten itibaren on beş gün içinde | Ticaret sicil memurluklarınca |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Limited şirket ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarından hisse devri alan yeni ortaklarının sigortalılıkları, | Ortaklar kurulunca devrin yapılmasına karar verildiği tarihte başlar ve bu tarih ortaklar kurulu kararının, hisse devrine ilişkin tanzim edilen noter devir sözleşmesinin, devrin yapıldığının işlendiği pay defterinin birer sureti veya devir ticaret sicil memurluğunca tescil edilmiş ise ticaret sicil gazetesinde ilan edildiği nüshasının ibraz edilmesi kaydıyla on beş gün içinde | Şirket yetkilileri, |
| | Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalılıkları, | Bağlı oldukları ziraat odalarınca veya kendilerince bir yıl içinde bildirilmesi hâlinde odaya kaydedildikleri tarihten, bu süre içinde bildirilmemesi hâlinde ise bildirimin Kuruma yapıldığı tarihten başlar ve bu tarih meslek kuruluşuna kayıtlarının yapıldığı tarihten itibaren bir ay içinde | Ziraat odalarınca veya ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde tarım il/ilçe müdürlükleri,<br>(Tarımda bağımsız çalışanlar tarımsal faaliyet başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde kendileri de bildirimde bulunabilirler) |
| | Jokey ve antrenörler | Lisans belgesine dayanarak fiilen çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde | Türkiye Jokey Kulübü, |
| 4/1-c | Sigortalı olanlar ve sigortalı sayılanlar (İlk defa veya tekrar çalışmaya başlayanlar) | Sigortalılık başlangıcından itibaren, on beş gün içinde[219] | İşveren, |
| | Harp okulları, Polis Akademisi ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Milli Savunma Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı hesabına okuyanlar | Öğrenime başladıkları tarihten itibaren sigortalılıkları başlar. | |

Sigortalı bildirim yükümlülüğü, sigortalı işe giriş bildirgelerinin e-sigorta yoluyla gönderilerek yerine getirilir. Başkaca bir yöntem ile Kuruma yapılan bildirim geçerli değildir[220].

[219] Aynı kamu idaresinin farklı birimleri arasındaki nakden tayin ve görevlendirmelerde bildirim yapılmaz.

## SSGSSK'UN UYGULAMA ALANI

5510 sayılı Kanunda sigortalıların kayıt altına alınması sağlamak için kamu idareleri ile bankalara da bildirim yükümlülüğü öngörülmüştür. Kamu idareleri ile bankalar, Kurumca sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanmak suretiyle, Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri, Kuruma bildirmekle yükümlüdürler (SSGSSK.8/7).

Tabloda da görüldüğü üzere sigortalılığı bildirme yükümlüsü kural olarak işverenlerdir. Bunun dışında bazı kurum ve kuruluşların da bildirim yükümlülüğü vardır. Bildirim yükümlülerinin bildirim yapıp yapmadıklarını ya da süresi içerisinde sigortalıları bildirip bildirmediklerini denetleyebilmek için sigortalılar da kendilerini bildirmekle yükümlüdürler. 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamındaki sigortalılar, çalışmaya başladıklarını, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en *geç bir ay* içinde, sigortalı bildirim belgesi ile doğrudan veya internet ya da benzeri ortamda Kuruma bildirirler. Kurumca, sigortalının ilgili işveren tarafından bildirilmediğinin ya da bildirildiği hâlde sigortalı bildirimi arasında farklılık bulunduğunun saptanması hâlinde, durum, taahhütlü bir yazıyla sigortalıya, gerekirse işverene bildirilir. Yapılan bildirimlerin sonucunda farklılık giderilemezse, kontrol ve denetim sonucuna göre işlem yapılır (SSGSSK.8/2; SSİY.12/1).

Sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez (SSGSSK.8/2; SSİY.12/1). Sigortalının kendisini bildirmemiş olmasının cezai bir yaptırımı yoktur. Ayrıca sigortalının bildirim yapmamış olması hizmet tespiti davası açmasına da engel olmaz.

4/1,b kapsamında tarımsal faaliyette bulunanlar faaliyete başladıkları tarihten itibaren *bir ay* içinde sigortalılıklarını sigortalı bildirim belgesi ile doğrudan veya internet ya da benzeri ortamda Kuruma bildirirler. Bu kapsamdaki kişilere ilişkin yapılan bildirimlerde farklılık olması halinde yapılacak yazışmalar sonunda farklılık giderilmezse, kontrol ve denetim sonucuna göre işlem yapılır.

Sigortalılar, Kuruma verilen ilk veya tekrar sigortalı işe giriş bildirgelerine göre Türkiye Cumhuriyeti kimlik numaraları ile bilgisayar ortamında tutulan tescil kütüğüne kayıt edilir. Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, aynı zamanda sigortalıların sosyal güvenlik sicil numarasını oluşturur. Sigortalıların tescil, hizmet ve her türlü bilgisayar kayıtları ile diğer sosyal sigorta işlemleri, sosyal güvenlik sicil numarası altında tutulur. Yabancı uyruklulara Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünce verilecek kimlik numaraları aynı zamanda bunlar için sosyal güvenlik sicil numarası olarak kullanılır (SSİY.16).

---

[120] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 159.

## II- SİGORTALILIĞIN SONA ERMESİ VE BİLDİRİMİ

5510 sayılı Kanunda belirtilen hak ve yükümlülüklerinin sona ermesi sigortalılığın sona ermesini ifade eder. Sigortalı olabilmenin koşullarının ortadan kalkmasıyla birlikte sigortalılık da sona erer.

5510 sayılı Kanunun 92/3. maddesine göre,

*"Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur.*

*Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir."*

✓ *Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları*

5510 sayılı Kanunun 9. maddesinde sigortalılık ilişkisinin durumuna göre sigortalılığın sona erme tarihi de farklı düzenlenmiştir.

| SİGORTALILIK İLİŞKİSİNİN DURUMU | | SONA ERME TARİHİ | BİLDİRİM YÜKÜMLÜSÜ VE SÜRESİ |
|---|---|---|---|
| 4/1.a | İş sözleşmesi ile çalışanlar | İş sözleşmesinin sona erdiği tarihte | İşveren tarafından en geç on gün içinde |
| 4/1.b | Gelir vergisi yükümlüsü olanlar | Yükümlülüklerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri tarihte | ✓ Kendileri,<br>✓ Sözü edilen bentte belirtilen faaliyetin sona erme halinin bildirildiği kuruluşlar veya<br>✓ Vergi daireleri tarafından,<br>en geç on gün içinde Kurumа bildirilir.<br>Bu kişilerin meslek kuruluşlarına ya da vergi dairelerine olan yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmaları, sigortalılığın sona ermesine ilişkin belge ya da bilginin verilmesine engel teşkil etmez.<br>Vergi dairelerince vergi mükellefiyetinin sona erdiğine ilişkin yapılacak bildirimlerde bu süre vergi mükellefiyeti terk işleminin tesis tarihinden itibaren iki ayı geçmemek üzere vergi mükellefinin işi bırakma işlemlerinin |
| | Gelir vergisinden muaf olanlar | Esnaf ve sanatkâr sicili kaydının silindiği veya 6/1,k kapsamına girdiği tarihte | |
| | Gelir vergisinden muaf olan, ancak esnaf ve sanatkârlar sicili kaydına istinaden 4/1,b kapsamında sigortalı sayılanlardan, bu sigortalılıkların devamı sırasında, iş sözleşmesi ile çalışanlar | Çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinde | |
| | Kişi şirketlerinden kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortakları | Vergi yükümlülüklerinin sona erdiği tarihte | |
| | Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, | Şirketin ticaret sicil memurluğundan kaydının silindiği tarihte | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Limited şirket ortaklarından hisselerinin tamamını devreden sigortalılar | Hisse devrinin yapılmasına ortaklar kurulunca karar verildiği tarihte | vergi dairelerince tekemmül ettirildiği tarihten başlar.<br>6/1,l kapsamında olanlardan, çalışmakta iken bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumu ile irtibatlandırılanlar ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde, seçimini bu yönde kullananlar ve Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, sigortalılığının sona ermesine ilişkin bildirimleri, üç ay içinde Kuruma yapılır. |
| | Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklar | Yönetim kurulu üyeliklerinin sona erdiği tarihte | |
| | İflas veya tasfiye durumu ile münfesih duruma düşen şirketler için | • Ortağın talep etmesi halinde, mahkeme kararı ile iflasın, tasfiyenin açılmasına, ortaklar kurulu kararı ile tasfiyenin başlamasına veya şirketin münfesih duruma düşmesine karar verildiği,<br>• Ortakların talepte bulunmaması halinde, mahkemece iflasın kapatılmasına karar verildiği,<br>• Tasfiyesi sonuçlanan şirketlerin ortaklıklarının ise tasfiye kurulu kararının ticaret sicili memurluğunca tescil edildiği<br>Tarihte | |
| | Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için, | • Tarımsal faaliyetinin sona erdiği,<br>• 6 /1,ı uyarınca muafiyet kapsamına girdiği,<br>• 65 yaşını doldurması nedeniyle talepte bulunduğu<br>Tarihte | |
| | Köy ve mahalle muhtarları | Muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihte | |
| | Köy ve mahalle muhtarlarından; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç, aynı zamanda iş sözleşmesi ile çalışanlar | Çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinde | |
| | Herhangi bir yabancı ülkede yerleşik olan ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar | Herhangi bir yabancı ülkede yerleşik olan ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalış- | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | maya başladığı veya yerleşim yeri esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dahil olduğu tarihten bir gün öncesinde | |
| | İflas veya tasfiye durumu ile münfesih duruma düşen şirketlerin ortaklarından 4/1,a kapsamında çalışmaya başlayanlar, | Çalışmaya başladıkları tarihten bir gün öncesinde | |
| | 6132 sayılı Kanuna tabi jokey ve antrenörler için, lisansları yenilenmeyenlerin | Lisanslı oldukları yılın sonunda | |
| | 5. madde gereği bazı sigorta kollarına tâbi tutulanlar | Sigortalı sayılmalarını gerektiren halin sona erdiği tarihte | |
| | 6/1,l kapsamında olanlardan, çalışmakta iken bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumu ile irtibatlandırılanlar ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde, seçimini bu yönde kullananlar | Sigortalandıkları tarihte | |
| 4/1,c | Ölüm veya aylık bağlanmasını gerektiren hallerde | Görev aylıklarının kesildiği tarihi takip eden aybaşında | İşveren tarafından en geç on gün içinde |
| | 5434 sayılı Kanunun 40. maddesinde belirtilen yaş sınırları ile sağlık izin sürelerinin doldurulması halinde | Bu süre ve sınırların doldurulduğu tarihleri takip eden aybaşında | |
| | Diğer hallerde | Görevden ayrıldıkları tarihte | |

İş mahkemesince işe iade kararı verilen sigortalının Kanuna uygun başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, başvurunun işverence tebliğ alındı tarihi takip eden ayın sonuna kadar sigortalı adına Kuruma yeniden işten ayrılış bildirgesinin verilmesi gerekir (SSİY.25/7). Bu durumda sigortalının yeni işten ayrılık tarihi mahkemece karar verilen boşta geçen sürenin son günüdür[221].

[221] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 177

✓ *Hastalık ve analık sigorta kolları bakımından*

Hastalık ve analık sigorta kollarında açısından sigortalılığı sona eren kişinin bir süre daha bu sigorta kollarından sağlanacak olan haklardan yararlanabilmesi için sigortalılığın sona erme tarihi farklı düzenlenmiştir.

| SİGORTALILIĞIN SONA ERME NEDENİ | SİGORTALILĞIN SONA ERME TARİHİ |
|---|---|
| Ilgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde | Bu hallerin sona ermesini takip eden onuncu günde yitirilmiş sayılır. |
| Diğer hallerde | Kısa ve uzun vadeli sigortalılığın sona ermesini izleyen onuncu günde yitirilmiş sayılır. |

Ücretsiz izin süresinin ya da kanuni grevin sona ermesinden ya da lokavt kararının kaldırılmasından itibaren on gün içinde tekrar çalışmaya başlamazsa, sigortalı hastalık ve analık hükümleri açısından sigortalılık niteliğini kaybetmiş sayılır. Ücretsiz iznin veya kanuni grev ya da lokavtın sona ermesinden itibaren on günlük süre içerisinde sona ermesi halinde ise sigortalılık niteliği kesintisiz sürecektir[222].

### III- SİGORTALLIĞIN BAŞLANGICININ VE SONA ERMESİNİN KURUMA BİLDİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI

Kanunda belirtilen sigortalılık ilişkilerinin başlangıçları ve sona ermeleri yine Kanunda öngörülen sürelerde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekir. Bu bildirimin yapılmamasının çeşitli sonuçları vardır. Sosyal Güvenlik Kurumu bildirilmeyen çalışmalar hakkında kendiliğinden fiilen ve kayden tespit yapabilir. Sigortalı ise bildirilmeyen sigortalılıklarının hüküm altına alınması için hizmet tespit davası açabilir. Ayrıca bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden kişiler hakkında idari para cezası uygulanır.

#### 1- Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmeyen Sigortalıların Kurumca Kendiliğinden Kayıt Altına Alınması

5510 sayılı Kanun Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeyen sigortalıların kayıt işlemlerinin Kurum tarafından kendiliğinden yapılmasına imkân sağlamıştır.

- Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, fiilen yapılan denetimler sonucunda *(fiilen tespit)* veya
- İşyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden *(kayden tespit)* ya da
- Kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sonucunda veya

[222] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 175.

- Kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden[223]

Çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen *bir ay* içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgeler Kurumca kendiliğinde düzenlenir ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sigorta primleri Kurumca saptanarak işverene tebliğ edilir (SSGSSK.86/7).

İşveren, bu maddeye göre tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren *bir ay* içinde, ilgili Kurum ünitesine itiraz edebilir. İtiraz, takibi durdurur. İtirazın reddi halinde, işveren kararın tebliğ tarihinden itibaren *bir ay* içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Yetkili mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz. Mahkemenin Kurum lehine karar vermesi halinde, 88. ve 89. maddelerin prim borcuna ilişkin hükümleri uygulanır (SSGSSK. 86/7).

Ancak bu durumda sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik *bir yıllık* süreye ilişkin kısmı dikkate alınır (SSGSSK.86/7).

5510 sayılı Kanuna göre sigortalılık niteliği taşımadığı halde gerçeğe aykırı bildirim yapılarak sigortalı sayılanları tescil kayıtları iptal edilir ve yersiz tescil yapılan sigortalılara Kurumca yapılan her türlü masraf ve ödemeler ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil edilir (SSİY.19).

Sigortalının çalıştığı bir veya birden fazla işte, 5510 sayılı Kanunda yazılı koşulları yerine getirmiş olmasına rağmen, kendisi için verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin işveren tarafından verilmediği veya verilen aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde kazançların veya prim ödeme gün sayılarının eksik gösterildiği Kurumca saptanırsa, hastalık ve analık sigortalarından gerekli ödemeler yapılır (SSGSSK.86/9).

### 2- Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmeyen Sigortalıların Yargı Kararıyla Kayıt Altına Alınması

Sigortalılık ilişkisi Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş kişinin sigortalılığının kayıt altına alınabilmesinin bir diğer yöntemi ise *hizmet tespit davası* açmaktır[224].

---

[223] "Kamu idareleri ile bankalar, Kurumca sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanmak suretiyle, Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri, Kuruma bildirmekle yükümlüdürler." (SSGSSK.8/7). Sosyal Güvenlik Kurumu bankalar, döner sermayeli kuruluşlar ile her türlü gerçek ve tüzel kişiler ve ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarından bilgi isteme hakkına sahiptir. Bilgi ve belge isteme hakkı, bilgi ve belgelerin Kuruma verilme usûlü, 5510 sayılı Kanunun 100. maddesinde; bu bilgi ve belgelerin verilmemesinin yaptırımı ise 102/1,i'de düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun 86/8. maddesine göre;

*"Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır."*

Hizmet tespit davası açabilmenin koşulları şunlardır:

- Hizmet tespit davası açan kişinin, sigortalılık süresi olarak tespitini istediği sürelerde sigortalılık niteliği taşıması,
- Tespiti isteyen kişinin tespitini istediği sürede iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmış olması[225],
- Kanunda öngörülen prim belgelerinin işveren tarafından Kuruma verilmemiş olması,
- Beş yıllık hak düşürücü süre geçmeden davanın açılmış olması,

Gerekir.

Hizmet tespit davası niteliği bakımından olumlu tespit davasıdır[226]. Bu dava ile mahkemeden sigortalılık hakkının varlığının tespiti talep edilmektedir.

5510 sayılı Kanunun 38/2. maddesine göre,

*"Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir."*

Bu nedenle hizmet tespiti davası yoluyla on sekiz yaşından önceki sürelerin sigortalılık süresine eklenmesi mümkün değildir. Ancak açılan davada on sekiz yaşından önce çalışılan sürelerin tespiti halinde, bu süreler prim ödeme gün sayısına eklenir[227].

---

224 Geniş bilgi için bkz. Coşkun **Saraç**, Sigortalı Hizmetlerinin Hükmen Tespiti, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İş Yayını, Ankara 2010, 451 vd.; Erdal **Arap**, Hizmet Tespit Davaları, Ankara 2018; Umut **Topçu**, Bilirkişi Raporları ve Yargıtay Kararları Işığında Hizmet Tespit Davaları, Ankara 2017; Mehmet **Bulut**, Hizmet Tespit Davaları, Ankara 2016; Abbas **Bilgili**, Hizmet Tespit Davaları, Adana 2011; Mahmut **Çolak**/Ercüment **Öztürk**, Hizmet Akdine İstinaden Çalışan Sigortalılarda Hizmet Tespit Yöntemleri ve Çözüm Yolları, İstanbul 2006.

225 Kendi adına ve bağımsız çalışanların hizmet tespit davası açabilmeleri mümkün değildir.

226 "Sigortalının, Kuruma bildirilmeyen geçmiş hizmetlerinin tespiti için 506 sayılı Kanunun 79/10. maddesine (5510 sayılı Kanunun 86/9. maddesine) göre açacağı dava, "tespit davası" niteliğini taşımanın yanı sıra, aynı zamanda "olumlu tespit davası" özelliğini de göstermektedir.", Y10HD., 15.4.2014, 3064/8793.

227 "Davacının mahkemece sigortalı olarak kabul edildiği 01/11/1995 tarihinde 18 yaşından küçük olduğu anlaşılmaktadır. Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 Sayılı Kanun'un 60/G maddesine göre, 18 yaşından önce Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Ancak bu tarihten önceki süreler için ödenen primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir. Başka bir anlatımla, 18 yaştan önceki süreler sigortalılık süresine sayılmaz ise de, prim ödeme gün sayılarının hesabında nazara alınır. Bu bakımdan, 18 yaştan önceki sürelerin, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilmek üzere tespiti gerektiği açıktır.", Y21HD., 2.3.2017, 15634/1552. Aynı yönde, Y10HD., 16.1.2020, 5932/252.

Davacının sigortalılığının tespitini istediği sürede bir başka işyerinde tam süreli çalışması nedeniyle sigortalılığının bulunmaması gerekir[228].

Sigortalılığın hükmen tespiti uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm) açısından sonuç doğurur[229]. Bu nedenle öğrencilik, çırak veya stajyerlik gibi kısmi sigortalılıkta geçen sürenin hükmen tespitini ve sigortalılık süresine eklenmesini istemek mümkün değildir[230].

Hükümde hizmet tespit davası açılabilmesi *beş yıllık* hak düşürücü süreye bağlanmıştır[231]. Süre hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlar. Hak düşürücü sürenin uygulanabilmesi için aylık prim belgelerinin işveren tarafından verilmemiş ve çalıştıkları Kurum tarafından saptanmamış olması gerekir. Bu nedenle Kuruma bildirilmiş, aylık prim belgelerinde ismine yer verilmiş ancak primleri işveren tarafından yatırılmamış olan sigortalıların hizmet tespit davası açabilmesi için hak düşürücü sürenin dolmamış olması aranmaz.

Yargıtay da Kurumun kayıtlarında sigortalının bulunması halinde hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı görüşündedir. Yüksek Mahkemenin hak düşürücü süreye ilişkin koyduğu ilkeler şöyledir:

> *"Yasa'da yer alan 5 yıllık süre hak düşürücü olup mahkeme tarafından kendiliğinden nazara alınması gerektiği gibi davacının aynı işyerinde çalışmasını sürdürmesinin veya 5 yıllık hak düşürücü süre içerisinde tekrar aynı işyerine girerek çalışmasının, hak düşürücü sürenin işlemesine engel olmayacağı ve hak düşürücü sürenin, kesilmesi ve durmasının mümkün bulunmadığı hukuksal gerçeği de ortadadır.*
>
> *İşverenin, çalıştırmış olduğu sigortalılara ait hangi belgeleri Kuruma vermesi gerektiği Kanun'un 79/1.maddesinde açıkça ifade edildiği üzere yönetmeliğe bırakılmıştır. Atıf yapılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin dördüncü kısmında işverence verilecek belgeler düzenlenmiştir. Bunlar; aylık sigorta primleri bildirgesi (SSİYön. Madde16), dört aylık sigorta primleri bordrosu (SSİYön. Madde 17), sigortalı hesap fişi (SSİY. Yön. Madde 18) vs.dir. Yönetmelikte sayılan bu belgelerden birisinin dahi verilmiş olması halinde artık Kanun'un 79/10 (eski 8) maddesinde yer alan hak düşürücü süreden söz edilemez. Yargıtay uygulamasında anılan maddenin yorumu geniş tutulmakta; eğer sayılan belgelerden birisi işveren tarafından verilmişse burada Kurumun işçinin çalışmasın-*

---

228 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 289.

229 "Dolayısıyla davacının çalışması, 5510 sayılı Yasanın 5/1-g maddesi gereği kısa vadeli sigorta kollarına tabi bir çalışma olup, uzun vadeli sigorta kollarına tabi bir çalışma değildir. Hizmet tespitine karar verebilmek için çalışmanın uzun vadeli sigorta kollarına tabi olması zorunludur. Bu nedenle kısa vadeli sigorta kollarına tabi çalışmalar yönünden hizmet tespiti davası açılıp, tespit kararı verilemez.", Y21HD., 23.6.2014, 15057/14693.

230 "Yapılacak iş, davacının dava konusu dönemde 18 yaşından küçük olduğu anlaşıldığından, öncelikle bu dönemdeki eğitim durumu araştırılmalı, giderek bu dönemde çırak olarak çalışıp çalışmadığını ve çalışmasının niteliğini tespit etmek, işyerindeki faaliyetin üretime yönelik olup olmadığını belirlemek ve gerçek çalışma olgusunu somut ve inandırıcı bilgilere dayalı şekilde ortaya koyduktan sonra davacının çalışmasının süreklı çalışma olduğu anlaşılırsa sonucuna göre karar vermekten ibarettir.", Y21HD., 8.11.2018, 6123/8039.

231 Halil **Yılmaz**, Yargıtay Kararları Işığında Sigortalı Hizmetlerin Tespiti Davalarında Süre, Çimento İşveren, 2016/30, 11 vd. Kanunda yer alan beş yıllık sürenin zamanaşımı süresi olduğuna ilişkin görüş için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 284.

*dan haberdar olduğu ve artık hizmet tespiti davası için hak düşürücü sürenin varlığından söz edilemeyeceği kabul edilmektedir.*

*Maddede belirtildiği üzere Yönetmelikle tespit edilen belgelerin (işe giriş bildirgesi) verilmesi durumunda hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği gibi çalışmaların sigorta müfettiş raporu ile saptanması durumunda da hak düşürücü sünenin geçtiğinden söz edilemeyeceği açıktır. Bir sigortalının askere gitmeden önce çalıştığı işyerini askerliğe müteakip girmesi durumunda hizmet akdi mecburi hizmet nedeniyle kesilmiş olduğundan artık hak düşürücü sürenin oluştuğundan bahsedilemez. Davacıya ödenen ücretten sigorta primi kesilen hallerde, davacının iş ve sosyal sigorta mevzuatının öngördüğü sigorta hak ve yükümlülüklerini yerine getirmesi nedeniyle Kurumun Yasa'dan kaynaklanan denetim ve inceleme görevini yapmaması karşısında hak düşürücü sürenin işlemeyeceği kabul edilmelidir.*

*Davacının sigortalı çalışmalarının Kurum'a kısmen bildirildiği hallerde, eksik bildirimlere yönelik olarak açılan davada hak düşürücü süre işlemeyecektir. (Hukuk Genel Kurulunun 23.06.2004 gün ve 2004/21-369 E, 2004/371 K. sayılı kararı )*

*Ayrıca çalışmanın blok çalışma niteliğinde olması yani kesintisiz devam etmesi halinde hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği gibi, mevsimlik çalışmanın bulunması ve bu çalışmanın yıllar itibariyle kesintisiz sürdüğünün kabulü halinde de çalışılmayan dönemde hizmet akdi askıda olduğundan hükme esas alınan 5 yıllık hak düşürücü sürenin başlangıcı olarak mevsimlik çalışmanın sona erdiği yılın sonu esas sonu esas alınması gerekir."*[232].

Kesintili çalışma halinde hak düşürücü süre her çalışma açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Örneğin üç yıl çalıştığı ve ayrıldığı işyerinde aradan on yıl geçtikten sonra yeniden işe giren ve bu kez iki yıl çalıştıktan sonra yeniden ayrılan işçinin önceki çalışma süresi için sigortalılık tespit davası açabilmesi mümkün değildir[233].

Sigortalının farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışması halinde, hak düşürücü sürenin her çalışma açısından ayrı değerlendirilmesi gerekir[234].

Hizmet tespit davası sigortalı tarafından açılabileceği gibi ölümünden sonra hak sahiplerince de açılabilir. Hak sahipleri de açısından ayrıca bir süre öngörülmemiştir. Bu nedenle sigortalı açısından geçerli olan süre hak sahipleri için de uygulanacaktır[235].

---

[232] Y21HD., 26.9.2019, 2234/5577.

[233] "Ancak hizmetin kesintiye uğraması ve hak düşürücü süreyi kesen unsurların bulunmaması nedeniyle 01.01.1998 tarihinden önceki çalışmaların, dava tarihi olan 26.11.2003 tarihi itibariyle hak düşürücü süreden reddine karar vermesi gerekirken bu süreler yönünden de davanın kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.", Y21HD., 22.10.2009, 13418/13375.

[234] "Somut olayda, davacının 02/02/2002- 27/03/2002 tarihleri arasında dava dışı işyerinden çalışması bulunduğundan, bu tarihten önceki çalışmalar yönünden hak düşürücü süre nedeniyle reddi yerindedir.", Y21HD., 29.4.2019, 7000/3185.

[235] "Sigortalının, hayatta iken hizmetlerinin tespitine ilişkin dava açmamış olması halinde hak sahipleri de bu tür bir davayı açabilirler. Ancak, hak sahiplerinin bu hakkı ölen sigortalıdan kaynaklanmakta olup, 506 sayılı Kanun'da açıkça hak düşürücü sürenin hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayacağı belirtilmiş, hak sahipleri için ayrı bir hak düşürücü süre, başka bir ifade ile, hak düşürücü sürenin ölüm tarihinden başlatılacağına dair aynk bir hü-

Yargıtay'a göre hizmet tespit davası kamu düzenine ilişkindir. Bu davanın kabul veya feragat ile sonlanması mümkün değildir:

> *"Bu sebeplerle, yasanın öngördüğü şekilde, belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olmak; kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük yaratır. Kişi ve sosyal güvenlik kurumunun bu statünün oluşumundaki rolü, yenilik doğurucu ve iradi bir durum değil, Yasa gereği kendiliğinden meydana gelen statüyü tespitten ibarettir. Dolayısıyla sosyal güvenlik hakkından feragat mümkün olmadığından, feragat nedeniyle davanın reddine karar verilemez. Fakat hizmet tespit davasının, takibinden vazgeçilmesi mümkündür. Başka bir anlatımla, ileride tekrar dava açabilme hakkı saklı tutularak davanın takibinden vazgeçilebilir."*[235]

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Yargıtay'ın yerleşik görüşünden dönmüş ve hizmet tespit davasının feragatle sona erebileceğini ancak hak düşürücü süre içerisinde yeniden dava açılabileceğini karara bağlamıştır:

> *"HMK'nın 307 ve devamı maddelerine göre feragat; davacının, talep sonucundan kısmen veya tamamen vazgeçmesi olup hizmet tespiti davasından feragat mümkün ise de "sosyal güvenlik hakkından" feragat mümkün değildir. Hizmet tespiti istemiyle açılan dava sonucunda feragate dayalı olarak verilen red kararı kesin hüküm teşkil etmez. Bu nedenle sosyal güvenlik hakkı, hak düşürücü süre geçmediği takdirde her zaman dava konusu edilebilir. Yapılacak iş; hizmet tespiti istemiyle açılan dava sonucunda feragate dayalı olarak verilen red kararının kesin hüküm teşkil etmeyeceği, bu nedenle hak düşürücü süre geçmediği takdirde her zaman dava konusu edilebileceği belirtilerek "davanın feragat nedeniyle reddine" karar vermekten ibarettir. O halde davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır."*[237]

Kanunda öngörülen haller dışında kişinin geçmişte kalan sürelere ilişkin sigorta primi ödenmemiş süreleri borçlanabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle hizmet tespit davası yoluyla geçmişe dönük olarak sigortalılık süresi kazanmaya yönelik muvazaalı davaların ortaya çıkması, Yargıtay'ın ispata ilişkin katı ölçütler geliştirmesine neden olmuştur.

Yüksek Mahkemeye göre;

> *"Sosyal Güvenlik hakkı kamu düzenine ilişkin olduğundan, bu hakka ilişkin davalarda kendiliğinden araştırma ilkesi uygulanır. Kendiliğinden araştırma ilkesi-*

---

küm getirilmemiş, sigortalının ölümü, söz konusu süreyi kesen sebep olarak da, düzenlenmemiştir. Somut olayda, murisin 10/09/2008 tarihinde vefat etmesi, davalı işyerinden Kuruma bildirim ya da prim kesintisi bulunmaması, hizmetin geçtiği yılın sonunun 31/12/2003 tarihi olup, 5 yıllık hak düşürücü sürenin 31/12/2008 tarihinde dolması karşısında, 22/11/2010 tarihinde açılan davanın hak düşürücü süre yönünden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı görülmüştür.", Y10HD., 31.10.2014, 16165/21825.

[236] Y10HD., 29.12.2011, 17822/21148. "Bu nedenle; inceleme konusu davada mahkemece, davadan feragat edilemeyeceği davacıya (vekiline) bildirilmeli, feragat beyanının HMK. 123 veya 150. maddelerinde düzenlenen haklardan birinin kullanımı niteliğinde olup olmadığı kendilerine sorulmak suretiyle belirlenmeli, beyanın, anılan anlamlarda kullanıldığı saptandığı takdirde duruma göre 123 veya 150. maddelerde öngörülen prosedür işletilmeli, aksi durumda ise elde edilecek sonuca göre dava konusu istem hakkında karar verilmelidir.", Y10HD., 21.5.2019, 2544/4589.

[237] Y21HD., 6.5.2014, 9572/9840; Y21HD., 27.12.2018, 2399/9812.

*nin uygulandığı davalar, daha çok tarafların dava konusu üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri davalardır. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda hâkimin kararını (hükmünü) tarafların bildirmiş oldukları vakıalara dayandırılabilmesi için, onların varlığına kanaat getirmiş olması gerekir. Taraflar arasında çekişmeli olmayan vakıaları da hâkim kendiliğinden inceleme konusu yapar. Bundan başka hâkim tarafların ileri sürmedikleri vakıaları da kendiliğinden araştırıp kararını bu vakıalara dayandırabilir ve davanın ispatı için bütün delillere kendiliğinden başvurabilir.*

*Çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabileceğinden; bu davalarda iş yerinde tutulması gerekli dosyalar ile kurumdaki belge ve kanıtlardan yararlanılmalı, ücret bordroları getirtilmeli, müfettiş raporları olup olmadığı araştırılmalı, mümkün oldukça tespit istenen donemde işyerinin müdür ve görevlileri, işyerinde çalışan öteki kişiler ile o işyerine komşu ve yakın işyerlerinde, tarafları veya işyerini bilen veya bilebilecek durumda olanlar zabıta marifetiyle araştırılarak saptanmalı, sigortalının hangi işte hangi süre ile çalıştığı, çalışmanın konusu, sürekli, kesintili, mevsimlik mi olduğu, başlangıç ve bitiş tarihleri ve alınan ücret konularında beyanları alınarak, tanıkların sözleri değerlendirilirken bunların inandırıcılığı üzerinde durulmalı, verdikleri bilgilere nasıl vakıf oldukları, işveren ve işçiyle, işyeriyle ilişkileri, bazen uzun yılları kapsayan bilgilerin insan hafızasında yıllarca eksiksiz nasıl taşınabileceği düşünülmeli, beyanları diğer yan delillerle desteklenmelidir. Bu amaçla, tanıkların, hizmet tespiti istenen tarihte, aynı işyeri, komşu işyeri sigortalısı ya da işvereni olup olmadıkları araştırılmalı, davalı Kurumdan, bu kişilerin belirtilen tarihte sigortalılık bildirimlerinin hangi işyerinden yapılmış olduğu da sorularak, elde edilen bilgilerin ifadelerde belirtilen olgularla örtüşüp örtüşmediği de irdelenmeli, işyerin kapsam kapasite ve niteliği ile bu beyanlar kontrol edilmelidir. Eğer, davacı işçinin sicil numarasında bir karışıklık ya da mükerrerlik varsa bunların nedenleri araştırılmalı, davacıya ait bordroda başka işçilerin isimleri geçiyorsa bunların da davaya yöntemince katılımı sağlandıktan sonra deliller hep birlikte değerlendirilmelidir.*

*Nitekim açıklanan bu ilkeler Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 28.05.2003 gün ve 2003/21-362- 360; 15.10.2003 gün ve 2003/21-571-575; 14.04.2004 gün ve 2004/21-226-223 sayılı kararlarında da açıkça vurgulanmıştır.*

*Bu davalarda işverenin çalışma olgusunu kabulü ya da reddinin tek başına hukuki bir sonuç doğurmayacağı da göz önünde tutulmalıdır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.6.2009 gün ve 2009/21-249 E. 2009/291 K.).*"[238].

Hizmet tespit davaları kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle arabuluculuğa elverişli değildir. 6325 sayılı *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu*na göre;

> *"Bu Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır." (m.1/2).*

Sigorta süresinin tespiti ise tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıklar arasında değildir.

7036 sayılı *İş Mahkemeleri Kanunu*nun 4/1. maddesine göre,

[238] YHGK., 6.10.2010, 10-433/453.

*"31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur."*

Görüldüğü üzere hizmet tespit davası açmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru zorunluluğu yoktur[239].

7036 sayılı Kanun hizmet tespiti davasının kime karşı açılacağını da hüküm altına almıştır:

*"Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür."*

Bu düzenlemeden sonra artık hizmet tespit davaları işveren ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı açılamayacaktır. Dava işverene karşı açılacak ancak Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbar edilecektir. Bunun üzerine davalı yanında *feri müdahil* olarak davaya katılan Sosyal Güvenlik Kurumu, davalı taraf kanun yoluna başvurmasa bile doğrudan kanun yoluna başvurma hakkına sahiptir. Kurum kesinleşen kararı ise uygulamak zorundadır. İşverenin ölümü halinde dava kanuni mirasçılarına karşı da açılabilir. Davacının bir alt işveren işçisi olması halinde dava alt işverenle birlikte asıl işverene karşı da açılmalıdır[240].

Hizmet tespit davasının hak düşürücü süre içerisinde açılmış olması kaydıyla geriye doğru tespit edilecek sigortalılık süresi bakımından bir sınırlama yoktur. Örneğin süresi içinde açılan bir dava ile geriye doğru on yıllık sürenin tespiti yapılabilir.

Hizmet tespit davası İş Mahkemesinde açılır[241].

---

239 Kanun ile yapılan düzenlemeden önceki uygulama için bkz. Meltem **Öztürk**, Hizmet Tespit Davalarında Kurumun Dava Ehliyeti Üzerine Düşünceler, Legal İSGHD., 2010/27, 1026 vd.

240 "Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur. Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir." hükmünü içermekte olup, maddenin ilk fıkrasından da açıkça anlaşılacağı üzere " ... bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur." şeklindeki hükmün kapsamı içerisinde, aylık sigorta primlerinin kuruma yatırılması ve prim bildirgelerinin verilmesi, keza 4 aylık sigorta bordrolarının verilmesi gibi ödevler yer almakta olup, bunların yasal sürede yerine getirilmemesi halinde ise alt işveren ile birlikte asıl işveren de müteselsilen sorumludur. Mahkeme, davalılar Y... İnşaat A.Ş. ve E... İnş. Taah. San. ve Tic. A.Ş.'nin ihale makamı olduğunu ve işverenlik sıfatının bulunmadığını kabulle davayı red etmiş ise de; dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalılar Y... İnşaat A.Ş. ve E... İnş. Taah. San. ve Tic. A.Ş.'lerin A. .. Büyükşehir Belediyesi'nden ihale ile iş aldığı ve bu işin bir kısmını da diğer davalı E... Yapı Malz. İmi' San. Tic. A.Ş.'ye devrettiği belirgin olduğundan, burada Y ... İnş. A.Ş. ve E... İnş. A.Ş.'nin iş sahibi değil, ihale ile iş alan konumunda asıl işveren oldukları anlaşılmaktadır. Mahkemenin buna aykırı yaklaşımla adı geçen davalılar hakkında davayı reddi isabetli bulunmamıştır. Açıklanan nedenlerle ve 506 sayılı Yasa'nın 79 ve 87. maddesi hükmü de dikkate alındığında, davalıların dava konusu olan işde, işverenlik sıfatlarının kabulü ile bu çerçevede tespit davası yönünden haklarında hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir", Y10HD., 5.7.2007, 10123/11781.

241 İş Mahkemeleri Kanununun 5/1. maddesine göre, "İş Mahkemeleri b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sa-

Mahkeme tarafından verilen kararın kesinleşmesi halinde Kurum kararı uygulamak zorundadır[242].

Sigortalının açtığı hizmet tespit davası sonucunda, mahkeme tarafından sigortalı hizmetlerin varlığına hükmedilirse, sigortalılık hakları bakımından, mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır (SSGSSK.86/9).

Sosyal Güvenlik Kurumu, mahkeme kararı doğrultusunda, işverenden geçmiş dönemlere ait primleri, sigortalı ve işveren payı dahil olmak üzere gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil eder. İşveren ödediği tutardan, sigortalı payına düşen prim tutarını rücu edebilir. Eğer işveren sigortalıdan prim kesmiş olmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırmamış ise sigortalıya rücu edebilmesi mümkün olmaz[243].

Acaba sigortalılığın tespitine ilişkin kararda belirtilen tutar Kurum tarafından tahsil edilememiş ise, bu durum sigortalının veya hak sahiplerinin aylık hakkından yararlanmasına engel teşkil eder mi?

Yargıtay işverenin prim borcunu ödememiş olmasının sigortalının kanundan kaynaklanan haklarının önünde engel teşkil etmediği görüşündedir:

> *"506 sayılı Kanun'da işçi hissesine isabet eden primi işçinin aylığından kesip kendisine isabet eden primi de ilave ederek SGK'ya ödeme yükümlülüğü işverene, ödenmeyen primleri işverenden tahsil etme görevi de SGK'ya verilmiştir. SGK işverenden her zaman primleri tahsil edebileceğinden işverenden primlerin henüz tahsil edilmemiş olması sigortalıya aylık bağlanmasına engel değildir. ... Davalı Kurumun, Karşıyaka İkinci İş Mahkemesi kararının kesinleşmesinden sonra diğer şartlar oluşmuş ise aylık bağlama işlemlerini yapması gerekmektedir. Buna rağmen sigortalının sorumlu olmadığı, işverenin ödemekle, Kurumun tahsil ile sorumlu olduğu prim alacağından dolayı davacının yaşlılık aylığı talebinin reddi ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir."*[244]

### 3- İdari Para Cezası

5510 sayılı Kanunun 8. maddesinin ikinci ve beşinci fıkraları hariç olmak üzere, diğer fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen ilgililer hak-

---

yılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara, ... ilişkin dava ve işlere bakar."

242 "Öte yandan 506 sayılı Yasanın 79/10.maddesinde "yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları kurumca tespit edilmeyen sigortalıların çalışmalarını, hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayılarının nazara alınacağı" belirtilmiştir. Yasada başka bir koşul öngörülmemiş olup, prim borçlarının ödenmesinden işverenler sorumlu olduğuna, ödenmeyen primlerin tahsil ve takibinden de kurum yetkili ve görevli bulunduğuna göre, yasanın öngördüğü şekilde çalışmaları bildirmeyen işveren ve çalışmayı tespit etmeyen Kurumun bu davranışlarının sonucu sigortalıya yüklenmemelidir. Aksi bir düşünce sigortalının hiçbir zaman yaşlılık aylığına ulaşamaması gibi bir sonucu da doğurabilir, bu da sosyal güvenlik ilkeleri ile bağdaşmaz." Y10HD., 23.10.2010, 16790/13075.

243 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 300.

244 Y21HD., 6.2.2012, 6298/1054.

kında, 102/a madde hükümlerine göre idarî para cezası uygulanır (SSGSSK. 8/8)[245].

5510 sayılı Kanunun 102/2. maddesinde idari para cezalarında indirim yapılabilecek haller düzenlenmiştir[246]. İdarî para cezası uygulanması 5510 sayılı Kanunun 8, 9, 11 ve 86. maddelerde belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi yükümlülüğünü kaldırmaz (SSGSSK.102/3)[247].

İdarî para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren *on beş gün* içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren *otuz gün* içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir (SSGSSK.102/4).

İdarî para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren *on beş gün* içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez (SSGSSK.102/5).

---

245 "Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle diğer kanunlarda aşağıda belirtilen fiiller için idari para cezası öngörülmüş olsa dahi ayrıca bu Kanunun: a) 1) 8 inci maddesinin birinci fıkrası ile 61 inci maddede belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır. 2) 8 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen bildirgenin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır. 3) İşyeri esas alınmak suretiyle bildirgenin verilmediğine ilişkin: mahkemenin karar tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının tespit tarihinden, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının rapor tarihinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi veya belgelerin Kuruma intikal tarihinden itibaren bir yıl içinde bu bendin (2) numaralı alt bendinde sayılan durumlardan biriyle tekrar bildirge verilmediğinin anlaşılması halinde, bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında bu defa her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır." (SSGSSK.102/a).

246 Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere dayanarak düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresi geçtikten sonra ilgililerce kendiliğinden otuz gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren on beş gün içinde ödenmesi halinde, 102. maddenin birinci fıkrasının (a), (b), (g), (h) ve (j) bentlerinde öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır. Kurumca, birinci fıkrada belirtilen bildirge, beyanname, belge veya defterlere istinaden sigortalıların ve çalışma gün sayılarının eksiksiz bildirilmesi şartıyla bildirilen prime esas kazanç tutarında, fiilin işlendiği tarihteki brüt asgari ücretin üçte birini geçmeyecek ve %1'ini aşmayacak şekilde eksiklik tespit edilmesi durumunda, eksikliğin on beş gün içinde düzeltilmesi için ilgiliye yazılı ihtar verilir. Bu süre sonunda tespit edilen eksik tutarın Kuruma bildirilmemesi halinde birinci fıkranın ilgili hükümlerine göre idari para cezası verilir. Eksikliğin işverence tespit edilmesi durumunda bu süre; bildirge, beyanname, belge veya defterlerin Kuruma verilmesinden itibaren on beş gündür.

247 Geniş bilgi için bkz. Eyüp Sabri **Demirci**, İdari Para Cezalarının Tahakkuk ve Tahsilât Zamanaşımı Süresi, Yaklaşım, 2014/261, 164 vd.

Mahkemeye başvurulması idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren *on beş gün* içinde ödenmeyen idari para cezaları, SSGSSK.89 gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (SSGSSK.102/6).

İdarî para cezaları *on yıllık* zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar (SSGSSK.102/7)[248].

[248] "İdarî para cezaları hakkında, bu Kanun ve 16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda hüküm bulunmayan hallerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır." (SSGSSK.102/8).

# İkinci Bölüm
# SOSYAL SİGORTALARIN FİNANSMANI VE PRİMLER

## § 10- SOSYAL SİGORTALARIN FİNANSMANI

Sosyal risklerin yaratacağı kayıpların giderilebilmesi, başka bir ifade ile sosyal güvenliğin sağlanabilmesi, güçlü ve istikrarlı bir finansman sisteminin kurulabilmesine bağlıdır. Bir ülkenin sosyal sigortalar sisteminin yetersiz kaynaklarla ayakta durabilmesi mümkün değildir.

Sosyal sigortalar, ilgili kişilerin katılımıyla yani primleriyle yürüyen bir sistemdir. Bu nedenle sosyal sigortalar primli ya da katılmalı rejim olarak adlandırılır. Sigorta primi sosyal sigortalar sisteminin başlıca finansman kaynağıdır.

Sigorta primi ödemek sigortalılar, işverenler ve devlet açısından da bir yükümlülüktür. 5510 sayılı Kanunun 79. maddesine göre,

> *"Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır.*
>
> *Kurumca tahsil edilen genel sağlık sigortası primleri, tahsil edilmesini müteakip doğrudan Kurum bütçesinin genel sağlık sigortası kalemine aktarılır."*

Sosyal sigorta primlerinin toplanması ve kullanılması konusunda iki yöntem bulunmaktadır:

- *Biriktirme (kapitalizasyon) yönteminde*, sigortalı adına ya da tüm sigortalılar adına bir fon oluşturulur ve primler bu fonda toplanır. Fonda toplanan paraların belirli bir dönemde kullanılması gerekmez. Bu nedenle uzun vadeli sigorta kollarında tercih edilen bir yöntemdir[249].

- *Dağıtım yönteminde* ise, belli bir dönemin (genellikle bir yılın) prim gelirleri aynı dönem içerisinde harcanır. Bu yöntemde primlerin uzun bir vadede fonda bekletilmesi söz konusu değildir. Dağıtım yöntemi kısa vadeli sigorta kolları açısından yaygın olarak kullanılmaktadır[250].

Ülkemizde her iki yöntemin de yer aldığı karma bir sistem uygulanır. Kısa vadeli sigorta kolları olan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası için tek prim alınır. Aynı şekilde uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası için de tek oran uygulanır. Genel sağlık ve işsizlik sigortası primleri de ayrıca tahsil edilir.

---

[249] **Tuncay/Ekmekçi**, 170-171.
[250] **Tuncay/Ekmekçi**, 171.

## § 11- SOSYAL SİGORTA PRİMLERİ

### I- GENEL OLARAK

Sosyal sigortaların finansmanının temel kaynağını sigorta primleri oluşturur[251]. Sigorta primleri, Kanunda öngörülen oranlarda sigortalı, işveren ve devlet tarafından ödenir. Prim oranları kanunla belirlenmiştir ve sigortalının ücreti esas alınarak kesinti miktarı saptanır. Prim oranı belirlenirken sigortalının kişisel rizikosu dikkate alınmaz. Bu nedenle yüksek ücretle çalışan sigortalı için yüksek, düşük ücretle çalışan sigortalı için daha düşük sigorta primi yatırılır.

Tüm sigorta kolları için tek prim oranı belirlenebileceği gibi her sigorta kolu için ayrı sigorta prim oranı da saptanabilir[252]. Ülkemizde tüm sigorta kolları için tek prim oranı belirlenmemiştir. Bununla birlikte kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık) için tek; uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm) için yine tek prim öngörülmüştür. İşsizlik sigortası ve genel sağlık sigortaları için ise ayrı ayrı prim oranları hüküm altına alınmıştır.

Sosyal sigorta priminin hukuki niteliği konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır[253]. Yaygın kanaat sosyal sigorta priminin, matrahı ücret olan, tahsis edilmiş olduğu gaye için kullanılan özel bir vergi olduğu yönündedir[254]. Gerçekten sigortalının prime esas kazancına dâhil unsurlar, prim oranları Kanunla belirlenmiş ve işverenlere Kanunda öngörülen süre içerisinde sigortalının ücretinden kesinti yapılmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılma yükümlülüğü getirilmiştir. Primler ise sigortalıya sağlanacak sigorta yardımları için kullanılır. Bu nedenle teknik anlamda bir vergi olmamakla birlikte *vergi benzeri bir ödeme* olduğu söylenebilir.

5510 sayılı Kanunun 79/1. maddesinde yer alan *"... bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır"* hükmü ile sigorta primi almak Kurum açısından bir hak, ilgililer bakımından ise bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir. Hükümde de belirtildiği üzere primler 5510 sayılı Kanunda öngörülen ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere kullanılır. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 37/1. maddesine göre *"Genel yönetim giderleri, Kurumun yıllık toplam gelirinin % 5'ini aşamaz".*

### II- PRİME ESAS KAZANÇLAR

Prim oranları uygulanmak suretiyle Kuruma yatırılacak sigorta prim miktarının saptanabilmesi için öncelikle hangi kazançların prime esas kazanç kapsamında

---

[251] Geniş bilgi için bkz. Berna **Öztürk**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, Ankara 2016.

[252] İngiltere ve İrlanda gibi bazı ülkelerde bütün sigorta kolları için tek prim alınmaktadır. Bkz. **Sakar**, 64.

[253] Kübra **Doğan**, Sosyal Sigortalar İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1993, S.3, 428 vd.

[254] **Tuncay/Ekmekçi**, 174; **Alper**, 164; **Şakar**, 67.

olduğunun belirlenmesi gerekir. 5510 sayılı Kanun prime esas kazançları 4/1,a, 4/1,b ve 4/1,c'liler açısından ayrı ayrı hüküm atına almıştır.

### 1- 5510 Sayılı Kanunun 4/1,a Kapsamında Yer Alan Sigortalıların Prime Esas Kazançlarının Belirlenmesi

#### a) Prime Esas Alınacak Kazançlar

5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı olan kişilerin sosyal sigorta primine esas alınacak olan kazançları 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinde düzenlenmiştir[255]:

- *Hak edilen ücretlerin brüt tutarı,*

Sigortalının ay içinde hak ettiği ücret kendisine ödenmemiş olsa bile tahakkuk ettiği ayın prime esas kazancına eklenir. 5510 sayılı Kanunda ücret, *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar"* olarak tanımlanmıştır.

Ücret belirleme yönteminin zamana göre ücret, verime göre ücret veya yüzde usulü ücret olmasının bir önemi yoktur. Fazla çalışma, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için ödenen ücret, kardan pay alma, götürü ücret, komisyon ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti ile hafta tatili ücretleri de hak edilen ücretler içerisinde yer alır. Bunun yanı sıra vardiya zammı, kıdem zammı, gece zammı, makam zammı, eleman temininde güçlük zammı, temsil ödeneği, yıpranma tazminatı, iş riski tazminatı gibi adlar altında yapılan ücret ekleri de prime esas kazanca dâhil edilir[256].

Yukarıda belirtilen ücretlerin prime esas kazanca eklenebilmesi için hak edilmiş olması yeterlidir. Bu ücretlerin ayrıca sigortalıya ödenmiş olmasına gerek yoktur. Başka bir anlatımla hak edilen ücretin hangi ayda ödenmiş olmasına bakılmaksızın hak edildiği ayın prime esas kazancına eklenir. Örneğin işçinin Ocak ayında hak kazandığı fazla çalışma ücretinin Şubat ayında ödenmiş olması sonucu değiştirmeyecektir. Bu işçinin fazla çalışma ücreti hak kazandığı ocak ayının ücreti ne dahil edilerek Kuruma bildirilecektir[257].

Sosyal Güvenlik Kurumundan istirahatlı bulunduğu sırada geçici iş göremezlik ödeneği alan 4/1,a kapsamındaki sigortalıya bu dönemde işverence ücret ödemesine devam ediliyorsa, bu ücretten de primi kesilir (SSİY.97/2).

İşçinin işe iadesi için kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere başvurmuş olması

---

[255] Geniş bilgi için bkz. Yusuf **Alper**, 5510 Sayılı Kanun'da 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Prime Esas Kazançlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 161 vd.; Ender **Kızılray**, 5510 Sayılı Yasa Kapsamında Prime Esas Kazançlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15, 221 vd.; Halil **Yılmaz**, Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti, TBB Dergisi, S. 145, Kasım-Aralık 2019, 456 vd.

[256] **Tuncay/Ekmekçi**, 175; **Yılmaz**, 457.

[257] **Şakar**, 142.

kaydıyla, işe başlatılsın veya başlatılmasın bu nitelikteki işçilere çalıştırılmayan süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar, sözleşmenin feshedildiği aydan başlanılarak ilgili ayların prime esas kazançlarına eklenerek işsizlik sigortası primi de dâhil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primler kesilir ve bu süreler hizmetten sayılır (İUT.7/3)[258, 259].

İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen ve bildirim süresi içerisinde çalıştırılan işçiye bu süre içerisinde yapılan ödemenin niteliği ücrettir. Bu nedenle bildirim süresi içinde işçiye ödenen ücret de hak ettiği ay için prime esas kazanç olarak kabul edilir.

İş sözleşmesi sona eren ve kullanmadığı izinlerin karşılığını İşK.59 uyarınca ücret olarak alan sigortalı açısından, izin ücretleri iş sözleşmesinin sona erdiği ayın ücretine eklenerek prime esas kazanç saptanır.

- *Prim, ikramiye ve bu nitelikteki ücret eklerinden o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı,*

Hükümde belirtilen asıl ücretin dışında kalan ücret eklerinin prime esas kazanca dâhil edilebilmesi için ödenmiş olması gerekir. Bu nedenle belirtilen ödemeler, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazancına dâhil edilir.

Ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur. Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dâhil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak *iki ayı* geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir (SSGSSK.80/1,d)[260].

Toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen ücret artışlarının sonucu olarak ve genellikle geriye dönük topluca yapılan ödemeler geçmiş ayların kazancına eklenerek prime esas kazanç oluşturulur.

Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri ya da yargı organlarınca verilen kararlara dayanarak, sonradan ödenen ücret dışın-

---

258 "Her ne kadar anılan dönemde, işverenin fesih kararı ile birlikte taraflar arasındaki hizmet akdinin son bulacağı düşünülebilir ise de; mahkemece verilen feshin geçersizliği kararı ile birlikte taraflar arasındaki hizmet akdi hukuken geçerli hale geldiğinden işveren, bu döneme ilişkin iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası prim borcundan sorumlu olup, bu borcu kuruma ödemesi gerekir." Y10HD., 1.2.2007, 1269/1436.

259 "Öte yandan, işçi işe başlatıldığında bildirim süresine ait (ihbar) ücreti ile kıdem tazminatı peşin olarak ödenmiş ise işçiye ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer alacaklardan mahsup edileceğinden, 5510 sayılı Kanunun 80. maddesi uyarınca bildirim (ihbar) süresine ait ücret ile kıdem tazminatının prime tabi tutulmaması nedeniyle işçiye işe başlatılması halinde ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları mahsup edilmemiş haliyle prime tabi tutulacak ve bu süreler prim ödeme gün sayısından sayılacaktır.", **Sakar**, 144.

260 Örneğin aylık ücreti 15.000,00 TL olan bir işçinin Eylül 2019 ayında 15.000,00 TL ikramiye almaya hak kazanması halinde bu ikramiye şu şekilde primlendirilecektir: 2019 yılında prime esas kazancın üst sınırı 19.188,00 TL. dir. Eylül 2019 ayında ücretine ancak 4.188,00 TL eklenebilecektir. İkramiyenin kalan kısmı ise Ekim ve Kasım 2019 aylarında da ayrı ayrı 4,188,00 TL olarak eklenecektir. Bu durumda ikramiyenin 12.564,00 TL sinden prim kesintisi yapılabilecektir. Geriye kalan 2.436,00 TL. den ise prim kesilemeyecektir.

daki ödemelerin iş sözleşmesinin bulunmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, 82. maddede öngörülen alt ve üst sınırlar da dikkate alınmak suretiyle prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dâhil edilir (SSGSSK. 80/d)[261], [262].

6772 sayılı Kanun ile kamu işçilerine yılda iki kez ödenen ikramiyeden de 5510 sayılı Kanunun *"Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz"* (SSGSSK. 80/1,c) hükmü karşısında prim kesintisi yapılır[263].

- *Yönetim veya yargı organlarınca verilen karar gereğince yukarıdaki alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı*

Yönetim veya yargı kararları ile sigortalıya ödenen ücret, tatil ücreti, prim, ikramiye, fazla çalışma gibi ödemelerden de sigorta primi kesilir[264].

Örneğin görevden alınan bir kamu personelinin yargı kararı ile görevine iade edilmesi ya da yürütmeyi durdurma kararı verilmesi halinde, görevde olmadığı süredeki haklarının kendisine ödenmesi ve bu ücretlerden prim kesilmesi gerekir. Bu şekilde yapılan ücret ödemeleri ilişkin olduğu aya mal edilmeli, ücret dışında kalan diğer ödemeler ise ödendiği ayın kazancına eklenmeli ve prim kesintisi yapılmalıdır[265].

### b) Kısmen Prime Esas Alınacak Kazançlar

İşçiye asıl ücret dışında kalan diğer sosyal ödemelerin prime esas kazanca nasıl ekleneceği hususu ayrıca düzenlenmiş ve belirli bir miktarın üzerinde kalan sosyal yardım ve ücretlerin de prime esas kazanca dahil edilmesi öngörülmüştür.

Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık

---

261 Bu durumlarda sigorta primlerinin, yukarıda belirtilen organların kararlarının kesinleşme tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz ve 102. maddede öngörülen idari para cezası hükümleri uygulanmaz (SSGSSK. 80/d).

262 SGK İşveren Uygulama Tebliğinin 7.5. maddesine göre, "Sigortalılara, çeşitli nedenlerle (ücretsiz izin, istirahat gibi) ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazanca dâhil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme yapılması halinde, ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda sigortalının prim ödeme gün sayısının bulunmaması nedeniyle ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere ilgili ayların prime esas kazancına dahil edilecektir. Ancak ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanılmadığı durumlarda, ücret dışındaki bu ödemeler prime esas kazanca dâhil edilemeyecektir."

263 Fatih **Uşan**, 5510 Sayılı Kanun Karşısında İlave Tediyelerden Sosyal Sigorta Primi Kesilmeyeceğine İlişkin Kuralın Yürürlükte Olduğu Söylenebilir mi? Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, 257 vd.

264 "İşveren ile sigortalı işçi arasında "fazla çalışma ücreti" veya "prim, ikramiye" gibi konularda uyuşmazlık çıkar ve mahkemece, bu işçilik haklarının ödenmesine karar verilir ve sigorta primlerinin ödeneceği ay içinde bu paralar sigortalıya verilirse, bu ödemelerde prim matrahına dahil edilerek, prim hesabında göz önünde bulunur. Bu tür kazançlara salt hak kazanmak, bu kazançların prime esas alınması için yeterli bulunmamaktadır.", Y10HD., 18.6.2015, 10098/12162.

265 **Şakar**, 145.

sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazanca tabi tutulmaz (SSGSSK.80/1,b).

Buna göre aşağıda belirtilen sınırı aşmayan tutarlar prime esas kazancın belirlenmesinde dikkate alınmaz.

| YARDIMIN TÜRÜ | SINIRI | 2020 YILI TUTARI |
|---|---|---|
| Yemek Yardımı | Sigortalılara yemek parası adı altında yapılan ödemelerin, işyerinde yemek verilmemesi koşuluyla, fiilen çalışılan ve yemek verilen gün sayısı dikkate alınarak 16 yaşından büyükler için belirlenmiş asgari ücretin % 6'sı (Günlük olan bu tutarın ay içinde fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması gerekir) | 5,88 TL (Günlük) |
| Çocuk Zammı | Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu çocuklara, çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerden *en fazla iki çocuğa* kadar olmak üzere *her bir çocuk* için asgari ücretin %2'si | 58,86TL (Aylık) |
| Alie Yardımı | Sigortalının 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmayan eşine aile yardımı adı altında yapılan ödemelerden asgari ücretin % 10'u | 294,30 TL (Aylık) |
| Özel Sağlık ve Bireysel Emeklilik Sigortası Katkı Payı | İşverenlerin sigortalılar için ödemiş olduğu özel sağlık ve bireysel emeklilik katkı paylarının asgari ücretin % 30'u | 882,90 TL (Aylık) |

İşveren Uygulama Tebliğine göre, sigortalılara ay içinde yemek parası olarak nakit ödeme yapılmaksızın, çalıştıkları işyerinin dışında yemek üretimi yapan başka firma veya kişiler tarafından (örneğin yemek kuponu karşılığında) gerek işyerinde, gerekse işyerinin dışında yemek verilmesi halinde, işverenlerce bu firma veya kişilere fatura karşılığında yemek bedeli olarak ödenen tutarı prime esas kazanca dâhil edilmeyecektir (m.7.7.1).

Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu çocuklar ise Işveren Uygulama Tebliğine göre, *"sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı sayılmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan çocuklarından 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitimi Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ya da işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın Kanuna göre malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklar"*dır (m.7.7.2).

Aile zammı açısından sigortalının eşinin Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmaması ve Kurumdan gelir veyahut aylık almaması aranır (İUT.7.7.3).

Sigortalının özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik katkı payının ödendiği aydaki prime esas kazancının, 82. maddeye göre belirlenen prime esas kazanç üst sınırının üzerinde olması halinde, söz konusu özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik katkı payları takip eden iki ayda üst sınır aşılmamak kaydıyla sigortalının prime esas kazancına dâhil edilir. Sigortalı adına işveren tarafından yalnızca özel sağlık sigortası primi veya yalnızca bireysel emeklilik katkı payı ödenmiş olması durumunda ise, prime esas kazanca dâhil edilecek tutar, ödenen özel sağlık sigortası primi veya bireysel emeklilik katkı payı üzerinden %30 oranındaki istisna tutarının düşülmesi suretiyle hesaplanır (İUK.7.7.4).

**b) Prime Esas Alınmayan Kazançlar**

5510 sayılı Kanun hangi ödemelerin prime esas kazanca eklenmeyeceğini de hüküm altına almıştır:

- Ayni yardımlar[266],
- Ölüm, doğum ve evlenme yardımları,
- Görev yollukları[267] ve seyyar görev tazminatı,
- Kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı niteliğindeki toplu ödeme,
- Keşif ücreti,
- İhbar tazminatı,
- Kasa tazminatları[268]

Prime esas kazanca dâhil edilmez (SSGSSK.80/1,b).

Hükümde belirtilmemekle birlikte niteliği itibariyle bir ücret olmayan kötüniyet tazminatından da sigorta primi kesilmez.

İşe iade davası sonucunda geçersiz sayılan fesih sonrasında işçiyi işe başlatmayan işverence işçiye ödenen ve mahkeme veya özel hakem tarafından belirlenen en az dört, en çok sekiz ay tutarındaki *iş güvencesi tazminatı* da niteliği itibariyle ücret olmaması nedeniyle prime esas kazanca eklenmez.

Yukarıda belirtilen ödemelerin dışında kalan ve hangi adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile ayni yardım[269] yerine geçmek üzere yapılan erzak yardımı, vasıta

---

[266] Sigortalıya yemek, giyecek, yakacak gibi ayni olarak verilen yardımlar prime esas kazançta dikkate alınmaz. Bu yardımların kaynağı toplu iş sözleşmesi, iş sozleşmesi ya da işyeri iç yönetmelikleri veya uygulamaları olabilir.

[267] "Yolluklar prim hesabında nazara alınmazlar ve prime tabi tutulmazlar. Bu ödeme ücret ve benzeri ödemelerden tamamen farklı nedenlere dayanır. İşin karşılığı olmaktan ziyade işçinin görevi sırasında ihtiyaçlarını (otel, yemek vs. ihtiyaçları) karşılama amacına dayalıdır. Harcırah (yolluk) işçinin görevli bulunduğu yerden başka yerlere geçici görevle gönderilirken yapacağı ek masrafa karşılık yapılan ödemeler olup, davalı işyeri tarafından her sefer için yapılan ödemelerin bu mahiyette kaldığı şüphesizdir. Çünkü davalı işyeri davacıya ücreti dışında sefer başına ödeme yaparken asıl amacı davacının yapacağı ek masrafları karşılamak olup, onun ücretini artırmak gibi bir amaç içinde değildir.", Y21HD., 14.10.2019, 13886/6117.

[268] Kasa tazminatı işyerlerinde veznedar gibi para alma-verme işlerinde görevli olan ve kasa açığı verme riski altında olan ya da kıymetli evrak ve para koruması ile görevli kişilere toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri ya da işyeri uygulamasının gereği olarak ödenen bir tutardır.

yardımı gibi nakdi ödemeler prime esas kazanca tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz (SSGSSK. 80/1,c)[270].

**c) Kazancın Belirlenmesine İlişkin Esaslar**

5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı olanlardan farklı ücret yöntemleriyle çalışanların prime esas kazançlarının nasıl belirleneceği hususu Kanunun 80. maddesinde düzenlenmiştir:

| ÜCRET ÖDEME YÖNTEMLERİ/ÇALIŞANLARIN NİTELİĞİ | PRİME ESAS KAZANÇ |
|---|---|
| Saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların prim ve ödeneklerinin hesabında esas tutulacak günlük kazançları, | Prime esas kazancın alt sınırdır. |
| Bir işverene tabi olarak çalışan sigortalının belirli ücretinin dışında ayrıca kara katılma ve komisyon ücreti gibi gelirler alması halinde, | Prime esas günlük kazancı bunların toplamından oluşur. |
| Sigortalının birden fazla işverenin işinde çalışması halinde, | Prime esas kazançları bütün çalışmaları dikkate alınarak ve toplanarak hesaplanır. Birden fazla işverenin işyerinde çalışan sigortalının toplam geliri üst sınırı aşarsa, aşan tutar için prim iadesi talebinde bulunulabilir. |
| Yükseköğrenimleri sırasında staj yapan öğrenciler, bursiyerler, üniversitede kısmi süreli çalıştırılan öğrenciler ve kursiyerlerin prime esas kazançları, | Prime esas kazancın alt sınırdır. |
| Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında aday çırak ve mesleki eğitim gören öğrencilerin prime esas kazançları, | Yaşlarına uygun asgari ücretin % 50'sidir. |
| Tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanların prime esas kazançları, | Prime esas kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak kaydıyla kendileri tarafından belirlenir. |

[269] 2016/12 sayılı SGK Genelgesine göre, "Ayni yardım yiyecek, giyinme, ısınma vb. doğrudan sigortalının ihtiyacını gidermeye yönelik para olarak değil de mal veya hizmet olarak yapılan yardımlardır. Sigortalısına giyim yardımı adı altında nakit ödeme yapan işverenin bu yardımı ayni yardım değil nakdi yardım olacağından sigorta primine tabi tutulması gerekmektedir. Ayni yardımları diğer yardımlardan ayıran bir diğer özellik de işçiye sağlanan bir menfaat olmasına karşılık bordroya dahil olmamasıdır."

[270] Örneğin İş Kanununun 61. maddesinde yer alan "Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur" hükmü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi istisnası 5510 Kanun düzenlemesi karşısında uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle yıllık izin ücretinden de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi kesintisi yapılacaktır.

| | |
|---|---|
| SSGSSK. ek m.6 kapsamında sigortalı sayılan ve on günden az çalışan ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki toplu taşıma aracı sürücüleri ile sanatçıların prime esas kazançları, | Prime esas kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak kaydıyla otuz gün üzerinden kendileri tarafından belirlenir. Prime esas kazançları beyanın yapıldığı tarihteki aydan itibaren başlayarak dikkate alınır ve değiştirilmediği sürece sonraki aylar için de geçerliliğini korur. Eğer beyanda bulunmamışlarsa prime esas kazancın alt sınırı üzerinden beyan yaptıkları kabul edilir (SSİY.97/7). |
| • Ay içinde otuz günden eksik çalışanlardan kalan süresini isteğe bağlı sigortalılık ilişkisi içinde tamamlayanlar ile<br>• Yurtdışında iş alan Türk yükleniciler yanında çalıştırılan Türk işçilerinin prime esas kazançları, | Prime esas kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak kaydıyla kendilerince beyan edilir. Eğer beyanda bulunmamışlarsa alt sınır üzerinden prim öderler (SSİY.97/7). Yurtdışında iş alan Türk yüklenicilerin yanında çalışan Türk işçileri uzun vadeli sigorta kolları için isteğe bağlı sigortalılık ilişkisi kapsamında prim öderler. Ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemezler. |
| SSGSSK. ek m.15 kapsamında sigortalı sayılan güvenlik korucularının prime esas günlük kazançları, | Prime esas kazancın alt sınır üzerinden ve sigortalı ve işveren hissesi Valiliklerce ödenir (SSİY.97/8). |

### d) Prime Esas Günlük Ücret ve Gün Sayısının Saptanması

Sosyal sigorta yardımların birçoğu belirli prim gün sayısına sahip olma koşuluna bağlanmıştır. Bir günlük sigorta gün sayısının nasıl belirleneceği ise 5510 sayılı Kanunun 80/1,g maddesinde belirlenmiştir:

> *"Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır."*

5510 sayılı Kanun bakımından ay kavramı Kanunun 3/14. maddesinde "... ayın 1'i ilâ sonu arasında geçen ve otuz gün olarak değerlendirilen süre..." olarak tanımlanmıştır. Sosyal sigortalar uygulamasında her ay *otuz gün*; yıl ise *üç yüz altmış gün* olarak kabul edilir.

Sigortalının günlük kazanç hesabında dikkate alınan gün sayısı sigortalının prim ödeme gün sayısı olarak da değerlendirilir. Örneğin bu ay raporlu olduğu için on beş gün çalışan ve on beş gün prim ödemiş olan sigortalının prim ödeme gün sayısında on beş günlük artış meydana gelmiştir.

Ay içinde işe alınan sigortalının prim ödeme gün sayısı, işe başladığı tarih ile ayın kalan günleri kadar, işten ayrılan sigortalının prim ödeme gün sayısı ise o ayda çalıştığı gün sayısı kadar Kuruma bildirilir.

Bunun gibi ay içerisinde işten ayrılan sigortalıların o aya ilişkin prim ödeme gün sayısı, işten ayrıldığı tarihe kadar çalıştığı gün sayısıdır. İşe girdiği ay içinde

işten ayrılan sigortalının prim ödeme gün sayısı ay içinde çalıştığı günlerin toplamıdır.

Sigortalının aynı ay içinde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, o aydaki toplam prim ödeme gün sayısı otuz günü geçemez (SSİY.100/1).

Prim ödemede, günlük ücret ve gün sayılarının belirlenmesinde ortaya çıkabilecek bazı olasılıklar şunlardır:

| ÇALIŞMA VEYA ÜCRET TÜRÜ | PRİM ÖDEME GÜN SAYISININ BELİRLENMESİ |
|---|---|
| Sigortalı ay içinde bazı günler çalışmamış ve ücret almamış ise | Prime esas günlük kazancı belirlenirken, o için primlerin hesabında dikkate alınan toplam kazancı çalıştığı gün sayısına bölünerek bulunur. |
| Maktu aylıklı ücretle çalışanların prim gün sayısı, | Her ay otuz gün kabul edilerek hesaplanır ve ödenir. |
| 28 veya 29 gün süren şubat aylarında prim ödeme gün sayısı, | Otuz gün olarak bildirilir. Fark günlerin sigortalı ve işveren sigorta primlerinin tamamı işveren tarafından ödenir. |
| Kısmî süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içensinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, | Ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir (SSGSSK.80/1,h) |
| 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamında çalışanlar için | Sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin sekiz saate bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı bildirileceği hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda sekiz saatin altındaki çalışmalar bir güne tamamlanır (SSİY.101/4). |
| İşveren ve sigortalı arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, | Sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılarak kısmi süreli iş sözleşmeleriyle ilgili (h) bendi hükmüne göre hesaplanır. |

**e) Prime Esas Günlük Kazancın Sınırları**

5510 sayılı Kanuna göre alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt ve üst sınırı 82/1. maddesinde düzenlenmiştir:

| ALT/ÜST SINIR | SINIR | 2020 YILI TUTARI |
|---|---|---|
| Alt Sınır | Sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri | 98,1 TL |
| Üst Sınır | 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı | 735,75 TL |
| | Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için alt sınırın 3 katı | 295,4 TL |
| | Linyit ve taş kömürü çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçiler için asgarî ücretin 2 katı | 196,2 TL |

Günlük kazançları yukarıdaki fıkrada belirtilen alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır (SSGSSK.82/2). Bu hükme göre sigortalının kazancı alt sınırın altında ise bu kazanç ile alt sınır arasındaki farka ait sigorta primleri ile ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümünü işveren öder (SSGSSK.82/3).

Sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 53. maddesine göre belirlenen aynı sigortalılık haline tâbi olacak şekilde birden fazla işte çalışması nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı, bu sigortalılık hali için belirlenen prime esas kazanç üst sınırı üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa, aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenir. Geri verilen primler için ayrıca gecikme cezası ve gecikme zammı ile faiz ödenmez (SSGSSK.82/4). Örneğin iş sözleşmesi ile birden çok işyerinde çalışan, çalıştığı her işyeri açısından prime esas kazancın altında kalan ancak kazançların toplamının prime esas kazancın üzerinde olan bir işçi, kazanç üst sınırını aşan kısmın kendisine ilişkin primlerinin iadesini isteyebilir. Fazla ödemedeki işveren payının sigortalı veya işveren tarafından talep edilebilmesi mümkün değildir.

Bir ay içinde prime esas kazançlar toplamının prime esas kazanç sınırını aşması durumunda prim kaybı meydana gelmemesi için aşan kısım sonraki aylara aktarılır. 5510 sayılı Kanunun 80/1, d maddesine göre, ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur. Diğer ödemeler (prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler) ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak *iki ayı* geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde ise aşan miktarın sonraki aylara devri mümkün değildir.

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında giren sigortalılar bakımından prime esas kazançların belirlenmesinde 82. maddede düzenlenen üst sınır uygulanmaz.

### 2- 5510 Sayılı Kanunun 4/1,b Kapsamında Yer Alan Sigortalıların Prime Esas Kazançlarının Belirlenmesi

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında sigortalı olanların aylık prime esas kazanç, SSGSSK.82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak koşuluyla kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın otuz katıdır (SSGSSK.80/2,a).

Yukarıdaki hüküm karşısında 4/1,b kapsamındaki sigortalıların otuz günden daha az gün bildirmeleri mümkün değildir. 5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında olan sigortalıların aylık prim ödeme gün sayısı, ay içinde işe başlama veya işten ayrılmaları hâli hariç olmak üzere her ay için otuz gün olarak hesaplanır (SSİY.100/3).

Sigortalının prime esas kazancıyla ilgili beyanı, beyanın yapıldığı tarihteki aydan başlanılarak dikkate alınır ve yapılmış olan bu beyan değiştirilmediği sürece sonraki aylar için de yapılmış sayılır. Beyanda bulunmayan veya beyanları Kanun ile belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katının altında kalan sigortalının aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katı olarak uygulanır. e-Devlet üzerinden yapılan prime esas günlük kazanç beyanları, Kuruma verilmiş beyan olarak kabul edilir (SSİY.98/a)[271].

SSGSSK.4/1,b kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek birden fazla durumun söz konusu olması halinde, yukarıda belirtilen esaslara göre tek beyanda bulunulur (SSGSSK.80/2,c).

SSGSSK.4/1,b kapsamındaki muhtar sigortalılarının aylık prime esas kazançları, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katıdır (SSGSSK.80/2,d).

### 3- 5510 Sayılı Kanunun 4/1,c Kapsamında Yer Alan Sigortalıların Prime Esas Kazançlarının Belirlenmesi

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında yer alan sigortalıların prime esas kazançları, Kanunun 80/3. maddesinde düzenlenmiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre ilk defa 4/1,c kapsamında sigortalı olanların prime esas kazançlarının hesabında aylıklarını personel kanunlarına göre alan sigortalılar için;

---

[271] "Prime esas kazanç beyanı ay içinde bir kez verilebilir. Aynı ay içinde başlatılan yeniden sigortalılık hali hariç olmak üzere, sigortalılık süresi sona erdikten sonra beyanın geçerliliği ortadan kalkar. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olduğu sonradan anlaşılan ve tescil işlemleri sonradan geriye yönelik olarak yapılan sigortalıların prime esas kazançları, tescil işlemlerine ilişkin bildirimin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde beyanda bulunulması ve beyanın 1/10/2008 ve sonraki sürelere ilişkin olması şartıyla kabul edilir." (SSİY.98/a).

- İlgili kanunları uyarınca aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinden ödenen aylık tutarları,
- Memuriyet taban aylık ve kıdem aylık tutarları,
- Makam, temsil ve görev tazminatları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152. maddesi uyarınca (bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç) ödenen tazminatlar (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (III) sayılı Cetvelin 1. ve 2. sıralarında sayılanlar ile düzenleyici ve denetleyici kurumların emsali personeli için, 152. maddenin "II- Tazminatlar" kısmının "A- Özel Hizmet Tazminatı" bölümünün (ğ) bendi ile "F- Denetim Tazminatı" bölümünün (b) bendinde yer alan tazminatlar esas alınır), 27.7.1967 tarih ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 17. maddesinin (A) bendinde yer alan cetvelde belirtilen oranlar üzerinden ödenen hizmet tazminatı (28.2.1982 tarih ve 2629 sayılı Kanun ile 17.11.1983 tarih ve 2955 sayılı Kanuna göre tazminat veya üniversite ödeneği alanların sadece rütbelerinin karşılığı hizmet tazminatları), 11.10.1983 tarih ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 12. maddesi uyarınca ödenen üniversite ödeneği, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun 106. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca ödenen ek ödeme,

Esas alınır.

Vekâlet veya ikinci görev karşılığında ilgili mevzuatı uyarınca yapılacak ödemeler prime esas kazancın hesabında dikkate alınmaz.

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında yer alan diğer sigortalıların prime esas kazançları da Kanunun 80/3. maddesinde düzenlenmiştir[272].

[272] "b) Kadro karşılığı sözleşmeli olarak görev yapan sigortalılar ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesi kapsamındaki sigortalılar için işgal ettikleri kadrolar esas alınmak suretiyle (a) bendinde öngörülen unsurlar üzerinden hesaplanan tutarı,

c) Açıktan vekil olarak atanan sigortalılar için, (a) bendinde öngörülen unsurlardan ilgili mevzuatı uyarınca ödenen tutarı.

ç) Başka bir kadro ya da görevin ödeme unsurları esas alınmak ve kıyaslanmak suretiyle aylık veya ücret ödenen sigortalılar için; emsal alınan kadro veya görevin prime esas kazanç tutarını geçmemek üzere, bu kazancın aylık veya ücret ödenmesinde öngörülen oranında hesaplanacak tutarı.

d) Büyükşehir belediye başkanları için bakanlık genel müdürünün, diğer belediye başkanları için ise öğrenim durumları itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre yükselebilecekleri dereceyi aşmamak kaydıyla, 657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı ek gösterge cetvelinin "VIII. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (d) bendinde belirtilenlerin prime esas kazançları,

e) 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname eki cetvellerde yer alan yükseköğretim kurumlarına bağlı konservatuvarlarda 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 15 inci maddesi uyarınca sözleşme ile istihdam edilen öğretim elemanlarından sanatçı öğretim elemanı olarak istihdam edilenler için, anılan Kanunda öğretim görevlisi kadro unvanında istihdam edilenlerin tahsil ve derecelerine göre belirlenen prime esas kazanç tutarı; kamu idarelerinde sanatçı, sanatkar ve sanatçı öğretmen olarak sözleşme ile istihdam edilenler için, tahsil ve dereceleri itibarıyla 657 sayılı Kanuna tabi olarak teknik hizmetler sınıfında yer alan mühendislerin (a) bendindeki prime esas kazanç tutarı; yüksek öğretim kurumları ile diğer kamu idarelerinde sanat uygulatıcısı ve sahne uygulatıcısı olarak sözleşme ile istihdam edilenlerden en az ön lisans mezunu olanlar için tahsil ve dereceleri itibarıyla 657 sayılı Kanuna tabi olarak teknik hizmetler sınıfında yer alan teknikerlerin, diğerleri için ise teknisyenlerin prime esas kazanç tutarları,

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamındaki sigortalılar için prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde her ay otuz gün olarak kabul edilir. Ancak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1,c kapsamında bir göreve başlayanların o aya ait kısıt aylıklarından sigorta primi alınır. Ölüm, aylık bağlanması ve 5434 sayılı Kanunun 40. maddesinde belirtilen yaş hadleri ile sıhhi izin sürelerinin doldurulması nedenleri dışındaki diğer nedenlerle aybaşlarından sonra görevlerinden ayrılanların sigorta primleri aylık veya ücret ödenen gün sayısı üzerinden alınır (SSİY.100/4).

Kanunun 4/1,c kapsamında olan sigortalılardan görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan, kanunları gereğince eksik aylığa hak kazanmış bulunanların on beş gün; görevlerine iade edilerek kanunlarına göre bu müddetler için sonradan tam aylığa hak kazananların ise otuz güne tamamlamak suretiyle bildirimleri yapılır (SSİY.100/5).

5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 4/1,c kapsamında sigortalılık niteliğini kazanan kişiler, örneğin yürürlük tarihinden önce kamu görevlisi olarak atananların sigortalılık hak ve yükümlülükleri 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenecektir. Bu nedenle belirtilen kişilerin prime esas kazançları da 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır (SSGSSK.geç.4/8).

Prime esas kazanç bakımından SSGSSK.4/1,c kapsamındaki sigortalılar için uzun vadeli sigorta kolları bakımından üst sınır yoktur (SSGSSK.46/1). Sigortalıların prime esas kazançların tamamından uzun vadeli sigorta primi kesilir.

#### 4- Sadece Genel Sağlık Sigortasının Kapsamında Yer Alan Sigortalıların Prime Esas Kazançlarının Belirlenmesi

Yalnızca genel sağlık sigortasına tâbi olanlar bakımından prime esas aylık kazanç tutarı şöyle saptanır:

---

f) İlgili kanunlarında veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde emeklilik ya da ek gösterge açısından belirli bir kadro, unvan veya görevle bağlantı kurulanlar için, bağlantı kurulan kadro, unvan veya görevin prime esas kazanç tutarı,

g) Bu fıkranın (a) ilâ (f) bentleri kapsamı dışında kalan sigortalılar için atandıkları görev itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre girebilecekleri sınıflardaki benzer görevlerin aynı kadro, unvan, tahsil ve derecesi için belirlenen prime esas kazanç tutarları,

esas alınır." (SSGSSK.8073).

| SADECE GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMINDA OLANLAR | PRİME ESAS KAZANÇLARI |
|---|---|
| 60/1,d maddesinde sayılan kişiler[273] | Prime esas günlük kazanç alt sınırının iki katının otuz günlük tutarı esas alınır. |
| 60/1,c maddesinde belirtilen kişiler[274] | Asgari ücret esas alınır. |
| 60. maddenin 12[275], 13[276] ve 14[277] fıkralarında belirtilen kişiler | Prime esas asgari kazanç tutarı esas alınır. |
| 60/1,e maddesinde belirtilen kişiler[278] | |
| 60/1,g madde kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar[279] | Prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı esas alınır. |

[273] "Mütekabiliyet esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler"

[274] "Yukarıdaki (a) ve (b) bentlerine göre sigortalı sayılmayanlardan:
1) Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
2) Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler,
3) 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
4) 24/2/1968 tarihli ve 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre şeref aylığı alan kişiler,
5) 28/5/1986 tarihli ve 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
6) 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
7) 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
8) Harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar,
9) 18/3/1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanununun ek 16 ncı maddesine göre aylık alan kişiler,
10) 11/10/1983 tarihli ve 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler," (SSGSSK.80/1,c)

[275] "Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar askere sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, yedek subay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek subay nasıp tarihi arasında, yedek astsubay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek astsubay nasıp tarihi arasında, genel sağlık sigortalısı olmayan yedek personelden seferberlik tatbikatları veya eğitimleri maksadıyla silah altına alınanlar tatbikat ve eğitim sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları ise intibak eğitimine başladıkları tarih ile yemin ettikleri tarih arasında primleri ilgili kamu idaresi tarafından karşılanmak suretiyle genel sağlık sigortalısı sayılır. Bu sürenin hesabında, mevzuatı uyarınca askerlik hizmet süresinden sayılmayan haller (disiplin kurulları tarafından verilen cezalar ve sağlık sebepleri hariç) dikkate alınmaz. Bu kapsamda genel sağlık sigortalısı sayıldıkları sürece bu maddenin diğer fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmazlar."

[276] "Uluslararası Askeri Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir askeri personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar genel sağlık sigortalısı sayılır."

[277] "Uluslararası Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığında eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar genel sağlık sigortalısı sayılır."

[278] "25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanun gereğince işsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinin ve ilgili kanunları gereğince kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler"

[279] "Yukarıdaki bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar"

### III- PRİM ORANLARI VE TÜRLERİ

Sosyal sigorta kolları için hangi oranda prim ödenmesi gerektiği ve bu primi kimin (sigortalı/işveren/devlet) ödeyeceği hususları kanun ile düzenlenir. 5510 sayılı Kanunda öngörülen primler, kısa vadeli sigorta kolları primi, uzun vadeli sigorta kolları primi, genel sağlık sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primidir. Ayrıca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda da işsizlik sigortası primi düzenlenmiştir.

- *5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı sayılanlar*

| SİGORTA KOLU | ORANI (%) | SİGORTALI (%) | İŞVEREN (%) | DEVLET (%) |
|---|---|---|---|---|
| Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi | 2 | - | 2 | - |
| Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi | 20 | 9 | 11 | Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği uzun vadeli sigorta kolları primi ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. [280] |
| Genel Sağlık Sigortası | 12,5 | 5 | 7,5 | |
| İşsizlik Sigortası Primi | 4 | 1 | 2 | 1 |
| **TOPLAM** | **38,5** | **15** | **22,5** | **1** |

Yüzde 2 olan kısa vadeli sigorta kolları primini % 1,5 oranına düşürmeye ya da % 2,5 oranına artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir (SSGSSK. 81/1,c).

Kanunda işverenler için öngörülen % 11 uzun vadeli sigorta kolları priminde 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile 81. maddenin 1. fıkrasına eklenen (ı) bendi ile teşvik amaçlı indirim getirilmiştir[281]. Buna göre; Bu Kanunun 4 /1,a kapsamındaki sigortalıları çalıştıran *özel sektör işverenlerinin*, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin *beş puanlık* kısmı Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için, işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak bu Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna, muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini ise Hazine ve Maliye Bakanlığına vermeleri, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarı yasal süresinde ödemeleri, Sosyal Gü-

[280] Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazinece Kuruma ödenir (SSGSSK.81/3). Devlet tarafından ödenmesi gereken prim katkısına fiili hizmet süresi zammı karşılığı olarak ödenen primler de dahildir.

[281] Geniş bilgi için bkz. Hediye Ergin, İşverenlere Getirilen Beş Puanlık İndirim, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, 176 vd.

venlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması gerekir[282].

İşsizlik sigortası primlerinin İşsizlik Sigortası Fonuna nasıl aktarılacağı hususu 4447 sayılı Kanunun 49. maddesinde düzenlenmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın on beşine kadar Fona aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir. Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Fona aktardığı işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından talep eder. Bakanlık, istenilen miktarı talep tarihini izleyen *on beş gün* içinde Fona aktarır.

Korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır (İSK.49/1).

Hakkında sadece kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası uygulanan kısmi sigortalılar açısından prim oranları farklı hüküm altına alınmıştır:

---

[282] "Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendiren işverenler ile 29/7/2003 tarihli ve 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa ve 22/2/2006 tarihli ve 5458 sayılı Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile diğer taksitlendirme ve yapılandırma Kanunlarına göre taksitlendiren ve yapılandıran işverenler bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaları devam ettiği sürece bu fıkra hükmünden yararlandırılır. Bu bent hükümleri; vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları ile okul-aile birliklerince çalıştırılanlar hariç olmak üzere 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır. Bu bent hükümlerinden faydalanabilmek için; çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak işverenler tarafından bu Kanun uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kuruma, muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına verilmesi, bu sigortalılara ilişkin olarak yatırılması gereken sigorta primi tutarlarının Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde işverenlerce ödenmiş olması ve bu işverenlerin Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması şarttır. Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ettiren ve taksitlendiren işverenler ile taksitlendirme ve yapılandırma kanunlarına göre taksitlendiren ve yapılandıran işverenler bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaları devam ettiği sürece bu bent hükmünden yararlandırılır. 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri; 2886 sayılı Kanun ve 4734 sayılı Kanun hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri, 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri; ek 2 nci madde kapsamında uygulanan teşvikten yararlanan işyerleri ile sosyal güvenlik destek primine tabi tutulmak suretiyle çalışanlar hakkında bu bent hükümleri uygulanmaz. Hazineden karşılanan prim tutarları, işverenler bakımından gelir ve kurumlar vergisi matrahının tespitinde gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz." (SSGSSK.81/1,ı).

| SİGORTALILAR | KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ (%) | UZUN VADELİ SİGORTA PRİMİ (%) | GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİMİ (%) | İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ (%) | TOPLAM (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| • Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çıraklar,<br>• İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler,<br>• Mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler,<br>• Mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler,<br>• Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler,<br>• Yükseköğretim kurumlarında kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler<br>Prime esas kazanç alt sınırı üzerinden, | 1 | - | 5 [283] | | 6 |
| Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler | 1 | - | 4,5[284] | | 5,5 |
| Tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz olarak çalışanlar prime esas kazancın alt ve üst sınırları arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katı üzerinden[285] | 2 | 20 | 12,5 | | 34,5 |
| Kısmi süreli çalışan taksi sürücüleri ve sanatçılar 82. maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırları arasında olmak kaydıyla kendilen tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katı üzerinden[286] | - | 20 | 12,5 | 3[287] | 34,5 |

[283] Bakmakla yükümlü olunan kişi değiller ise uygulanır.

[284] Bakmakla yükümlü olunan kişi değiller ise uygulanır.

[285] 5510 sayılı Kanunun Geçici Madde 29'a göre ek 5 inci ve ek 6 ncı maddeler kapsamındaki sigortalılardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır. Buna göre her ay 30 gün prim ödemek yerine 2012 yılı için 19 gün, 2013 yılı için 20 gün, 2014 yılı için 21 gün, 2015 yılı için 22 gün, 2016 yılı için 23 gün, 2017 yılı için 24 gün, 2018 yılı için 25 gün, 2019 yılı için 26 gün, 2020 yılı için 27 gün, 2021 yılı için 28 gün, 2022 yılı için 29 gün, 2023 ve sonraki yıllar için 30 gün prim ödeyerek her ay için 30 gün sigortalılık hizmeti kazanacaklardır.

[286] 5510 sayılı Kanunun Geçici Madde 29'a göre ek 5. ve ek 6. maddeler kapsamındaki sigortalılardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Ev işlerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle ayda on günden az çalışanlar | 2 | | | | |
| Ev işlerinde iş sözleşmesiyle ayda on günden fazla çalışanlar | 2 | 20 | 12,5 | | 34,5 |

Aday çırak, çıraklar, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında okumakta iken staja, tamamlayıcı eğitime veya alan eğitimine tabi tutulan öğrencilerin sigorta primleri asgari ücretin yüzde ellisi üzerinden, Bakanlık ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekten karşılanır (MEK.25/4). Yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ve 2547 sayılı Kanunun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar ile Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerlerin sigorta primleri, prime esas günlük kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanır.

Haklarında uzun ve kısa vadeli sigorta kolları uygulanmayan ve sadece genel sağlık sigortasının kapsamına girenler için prim oranları ise şöyledir:

| GENEL SAĞLIK SİGORTALISI | PRİM ORANI (%) |
|---|---|
| Sadece genel sağlık sigortası koluna tabi olanlar, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği veya iş kaybı tazminatı alanlar | 12 |
| 60/1,g'de belirtilen genel sağlık sigortalıları[288] | 3[289] |

Kanunda % 20 olarak öngörülen uzun vadeli sigorta kolları primi fiili hizmet zammı alma hakkına sahip olan sigortalılar için artırılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında olan sigortalılar için fiili hizmet zammı öngörülmemiştir.

üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır. Buna göre her ay 30 gün prim ödemek yerine 2012 yılı için 19 gün, 2013 yılı için 20 gün, 2014 yılı için 21 gün, 2015 yılı için 22 gün, 2016 yılı için 23 gün, 2017 yılı için 24 gün, 2018 yılı için 25 gün, 2019 yılı için 26 gün, 2020 yılı için 27 gün, 2021 yılı için 28 gün, 2022 yılı için 29 gün, 2023 ve sonraki yıllar için 30 gün prim ödeyerek her ay için 30 gün sigortalılık hizmeti kazanacaklardır.

[287] İşsizlik sigortasına tabi olmak istemeleri halinde uygulanır.

[288] "Yukarıdaki bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar"

[289] Bu oranı % 12'ye artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir (SSGSSK.81/1,f).

| SİGORTALILAR | KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ | GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİMİ (%) | TOPLAM |
|---|---|---|---|
| 4/1,a | 60 Fiili Hizmet Günü Eklenecek İşlerde | 1 | 21 |
| | 90 Fiili Hizmet Günü Eklenecek İşlerde | 1,5 | 21,5 |
| | 180 Fiili Hizmet Günü Eklenecek İşlerde | 3 | 23 |
| 4/1,c | 60 Fiili Hizmet Günü Eklenecek İşlerde | 3,33 | 23,33 |
| | 90 Fiili Hizmet Günü Eklenecek İşlerde | 5 | 25 |
| | 180 Fiili Hizmet Günü Eklenecek İşlerde | 10 | 30 |
| Toplam oran ile % 20 oranı arasındaki farka ait primin tamamı işveren tarafından ödenir. | | | |

- *Sosyal güvenlik destek primi ödeyenler*

5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 1.10.2008 tarihinden önce 4/1,a kapsamında çalışmaya başlayanlar, yaşlılık aylığı almaya hak kazandıkları zaman, aylıklarının kesilmeden 4/1,a, 4/1,b ve 4/1,c kapsamında çalışabilmeleri için sosyal güvenlik destek primi ödemeleri gerekir.

| PRİM TÜRÜ | PRİM ORANI (%) | SİGORTALI (%) | İŞVEREN (%) |
|---|---|---|---|
| Sosyal Güvenlik Destek Primi | 30 | 7,5 | 22,5 |
| Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi | 2 | - | 2 |
| **TOPLAM** | **32** | **7,5** | **24,5** |

Sosyal güvenlik destek primi ödenmiş veya bildirilmiş süreler 5510 sayılı Kanuna göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim gün sayısına eklenmez. Ayrıca bu sürelere ilişkin olarak SSGSSK.31 ve 36. maddelerine göre toptan ödeme yapılmaz. Bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulama alanı bulur.

- *İsteğe bağlı sigortalılar*

İsteğe bağlı sigorta primi 82. maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen günlük kazanç ve prim ödeme gün sayısı üzerinden saptanacak kazancın % 32'sidir.

| PRİM TÜRÜ | PRİM ORANI (%) |
|---|---|
| Uzun Vadeli Sigorta Primi | 20 |
| Genel Sağlık Sigortası Primi | 12 |
| İşsizlik Sigortası Primi (Sigortalının İsteğine Bağlıdır) | 3 |
| **TOPLAM** | **35** |

İsteğe bağlı sigortalı olanlar, bakmakla yükümlü olunan kişi olsa bile, SSGSSK.60/1,b kapsamında genel sağlık sigortalı sayılırlar. Bu nedenle prim ödemekle yükümlüdürler.

İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primi ödemek isteyenler ayrıca % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı olmak üzere toplam % 3 prim öderler.

- *5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında sigortalı sayılanlar*

SSGSSK.81/1,g maddesine göre, *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar (a), (c) ve (f) bentlerindeki prim oranlarının toplamı üzerinden primlerini öderler."*

Buna göre 4/1,b kapsamında sigortalı olanların ödemeleri gereken sigorta primleri şunlardır:

| PRİM TÜRÜ | PRİM ORANI (%) |
|---|---|
| Uzun Vadeli Sigorta Primi | 20 |
| Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi | 2 |
| Genel Sağlık Sigortası Primi | 12,5 |
| **TOPLAM** | **34,5** |

İsteğe bağlı sigortalılar ve muhtar sigortalılar hariç 5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamındaki sigortalıların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, beş puanlık kısmına ilişkin tutar Hazinece karşılanır. Sigortalıların bu prim indiriminden yararlanabilmeleri için primlerin Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmesi, Kuruma kendi sigortalılıklarından kaynaklanan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekir. Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını taksitlendiren veya yapılandıran sigortalılar bu taksitlendirme veya yapılandırma işlemleri devam ettiği sürece bu bent hükmünden yararlandırılır. Borçlanma ve ihya kapsamındaki primlerden dolayı bu indirimden yararlanılmaz. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz (SSGSSK.81/1,j).

23.2.2017 tarih ve 6824 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında sigortalı olanlar için Esnaf Ahilik Sandığı oluşturulmuştur. Sandığa ilişkin hükümlerin uygulanması 7226 sayılı Kanunla 1.1.2021 tarihine ertelenmiştir. Bu sandık için alınması gereken primler şöyledir:

| PRİM TÜRÜ | PRİM ORANI (%) | SİGORTALI (%) | DEVLET (%) |
|---|---|---|---|
| Esnaf Ahilik Sandığı Primi | 3 | 2 | 1 |

### IV- PRİM TEŞVİKLERİ

Yatırımı artırmak, istihdam yaratmak, kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek amaçlarıyla çeşitli teşvik düzenlemeleri çıkarılmıştır. Devlet yardımları kapsamında teşvikler, engelli personel istihdamını teşvik, işsizlik ödeneği alanların istihdamına ilişkin teşvik, ek istihdamı teşvik, ar-ge teşviki, kadın ve genç sigortalı teşviki, işbaşı eğitim programını tamamlayanların istihdamını teşvik, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin teşvik, yurt dışına götürülen sigortalılar için genel sağlık sigortası primi teşviki, belirli il/ilçelerde (on ve üzerinde) sigortalı çalıştırılmasına ilişkin prim teşviki, düşük ücretli işçi çalıştıran işverenlere prim desteği, 6770 sayılı Kanunla getirilen primlere Hazine desteği, 7103 sayılı Kanun uyarınca 4/1,a kapsamında işe alınan işsizler nedeniyle işverene prim desteği, 7103 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen ek m. 17 uyarınca prim desteği, 5510 sayılı Kanunun 81. maddesi gereği genç girişimcilere prim desteği bu kapsamda belirtilebilir[290].

### V- PRİM BELGELERİ

#### 1- Aylık Prim ve Hizmet Belgesi

5510 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddesine tabi sigortalılar ile sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalılar için işverenlerce Kuruma verilmesi gereken *aylık prim ve hizmet belgeleri*nin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, verilme süresi ve diğer hususlar *Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği* ile düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 4/1,o maddesine göre, *"Aylık prim ve hizmet belgesi: Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için işverenlerce Kuruma verilmesi gereken ve sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerinin bildirilmesine mahsus belgeyi"* ifade eder.

İşverenler, *bir ay* içinde;

- 5510 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri kapsamında çalıştırdığı sigortalıların,
- Sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalıların,
- 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre iş görme edimini yerine getirmek üzere başka işverene geçici olarak devrettiği sigortalıların,
- 5434 sayılı Kanuna göre iştirakçi olup Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra Kanunun 4/1,c kapsamında sigortalı sayılanların,

[290] Prim teşvikleri hakkında geniş bilgi için bkz. Türker **Topalhan**, Tüm Yönleriyle Sigorta Prim Teşvikleri Uygulama Rehberi, Ankara 2018; Murat **Yetik**, Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri, İstanbul 2018; Nurşen **Caniklioğlu**, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011; İsa **Karataş**, Yeni Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı, Ankara 2009, 309 vd.

- ✓ Sosyal güvenlik sicil numaralarını,
- ✓ Ad ve soyadları ile ikinci soyadı almış olan sigortalıların ilk soyadlarını,
- ✓ Prim ödeme gün sayılarını,
- ✓ Sigorta primine esas kazanç veya emeklilik keseneğine esas aylık tutarlarını,
- ✓ İşe başlama ve işten çıkış tarihlerini,
- ✓ Ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları halinde, eksik çalışma nedenlerini,
- ✓ Ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde, işten çıkış nedenlerini,
- ✓ Sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primlerini,
- ✓ Varsa 3568 sayılı Kanuna tabi olan meslek mensubunun adı ve soyadı ile bunların mesleki oda kayıt numarasını,
- ✓ İşverenin kamu idaresi olması halinde tahakkuk veya tediye görevlisinin adı ve soyadını,
- ✓ Kurumca belirlenen diğer bilgilerini,

Taşıyan ve çalıştırılan sigortalının durumuna uygun olan örneği Yönetmeliğin ekinde bulunan aylık prim ve hizmet belgesi, aylık fiilî hizmet süresi zammı prim belgesi ve yıllık fiilî hizmet süresi zammı prim belgesi ile yıllık itibari hizmet süresi prim belgesini, Yönetmeliğin 102. maddesinin üçüncü ve on sekizinci fıkrasında belirtilen süre içinde *e-sigorta kanalıyla* Kuruma vermekle yükümlüdür (SSİY.102/1).

Sosyal Güvenlik Kurumu 28.9.2009 tarihli Tebliğ ile Ekim 2009 tarihinden itibaren 4/1,a kapsamındaki sigortalıları çalıştıran işverenlerin sigortalı sayısına bakılmaksızın aylık prim ve hizmet belgesinin *e-sigorta yolu* verilmesini zorunlu kılmıştır.

İşveren sigortalı çalıştırmadığı takdirde, sigortalı çalıştırmaya son verilen tarihten itibaren *on beş gün* içinde durumu ilgili üniteye bildirmek zorundadır (SSİY. 102/1). Bu bildirim yapıldıktan sonra, her ay ayrıca sigortalı çalıştırmadığına ve ücret ödenmediğine ilişkin bildirimde bulunulmasına gerek yoktur (SSİY.102/15).

İşverenlerce aylık prim ve hizmet belgeleri ve eklerinin Kuruma verilme süreleri de Yönetmelik ile belirlenmiştir. Buna göre,

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için cari aya ilişkin düzenlenecek asıl, ek veya iptal nitelikteki örneği Ek-9'da bulunan aylık prim ve hizmet belgesini;

- Özel nitelikteki işyeri işverenleri, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde,
- Resmî nitelikteki işyeri işverenleri ise, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın 23'ünde,
- Bazı özel nitelikteki işyeri işverenleri ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasında; bazı resmî nitelikteki işyeri işverenleri ise ayın 1'i ile 30'u arasında ücret alan sigortalılar çalıştırdığından, bu nitelikteki işyeri işverenlerince;
  - ✓ Ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde,
  - ✓ Ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın 23'ünde,

Saat 23.59'a kadar e-Sigorta kanalıyla Kuruma göndermek zorundadırlar. Ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalıların bildiriminde esas alınacak ay, 15 inci günün içinde bulunduğu aydır[291].

---

[291] "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıranlar yönünden, bu maddenin üçüncü fıkrasında öngörülen sürelerde verilmemiş olmakla beraber;
a) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre toplu iş sözleşmesi akdedilen işyerlerinde;
1) Toplu iş sözleşmesi nedeniyle geriye yönelik ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek aylık prim ve hizmet belgelerinin, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihi,
2) Yüksek Hakem Kurulu kararı nedeniyle geriye yönelik ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek aylık prim ve hizmet belgelerinin ise işverenin, toplu iş sözleşmesinin dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu kararının tarafı olan sendikaya üye olması halinde, Yüksek Hakem Kurulu kararının taraf sendikaya tebliğ edildiği tarihi, işverenin herhangi bir sendikaya üye olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu kararının tarafı olması halinde, Yüksek Hakem Kurulu kararının işverene tebliğ edildiği tarihi,
3) İşveren ile işyeri sigortalıları arasında akdedilen ve uygulanan iş sözleşmesinin mahkemelerce anılan Kanuna aykırı bulunması ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına karar verilmesi nedeniyle geriye yönelik ödenmesi gereken ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek aylık prim ve hizmet belgelerinin, mahkeme kararının işverene tebliğ edildiği tarihi,
b) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve toplu iş sözleşmesi dışında kalan sigortalı personel ile özel sektore ait işyerlerinde sendikalara üye olmamaları sebebiyle toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan sigortalılara, geriye dönük ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, alınan karar tarihini,
c) Aylık veya ücretleri Maliye Bakanlığının vizesine tabi olması sebebiyle ödenmesine sonradan karar verilen sigortalı personel için vizenin gecikmesine bağlı olarak aylık veya ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi dışında, ancak vize işleminin gerçekleştiğine ilişkin yazının ilgili idareye tebliğ tarihini,
ç) Bir aydan fazla istirahat alan sigortalılara Kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin yanı sıra işverenlerince toplu iş sözleşmesine dayanılarak istirahatli bulunulan süre için ücret ödenmesi hâlinde, bu ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin istirahat süresinin sona erdiği tarihi,
d) 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesine istinaden iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca göreve iadesine karar verilen sigortalı personel için verilmesi gereken asıl veya ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin,
1) 21/8/2013 tarihine kadar kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının sigortalıya tebliğinden sonra on iş günü içinde sigortalı, işverene işe başlamak üzere başvurduğu takdirde, onuncu iş gününün içinde bulunduğu

İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin 5510 sayılı Kanunun 86/1. maddesinde belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte (müteselsilen) sorumludur (SSGSSK.86/3).

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında yer alanların aylık prim ve hizmet belgelerinin verilme süreleri Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102/18. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere *on yıl* süreyle, kamu idareleri *otuz yıl* süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince, saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde *onbeş gün* içinde ibraz etmek zorundadır (SSGSSK.86/2).

5510 sayılı Kanun, prim belgelerini Kanunda öngörülen süre içerisinde Kuruma verilmemesi, işyerine asılmaması ve prim belgelerindeki bilgilere esas teşkil

---

ayı,
2) 21/8/2013 tarihinden itibaren sigortalı personelin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması halinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin veya işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı,
e) İdare mahkemesi kararlarına göre görevlerine iade edilen sigortalı personel ile ilgili olarak ödenmesine karar verilen ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin:
1) 17/4/2012 tarihine kadar kesinleşen mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihini takip eden günü,
2) 17/4/2012 tarihinden sonra mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihini takip eden günü,
f) Kamu kurumlarında çalışan sigortalılar için:
1) 21/8/2013 tarihine kadar idare mahkemesi kararları veya idarece verilen kararlar gereğince geriye yönelik ücret ödenmesi halinde, bu ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihi takip eden günü veya idarenin karar tarihini,
2) 21/8/2013 tarihinden itibaren mahkeme kararları veya idarece verilen kararlar gereğince geriye yönelik ücret ve ücret niteliğinde ödeme yapılması halinde, bu ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihi takip eden günü veya idarenin karar tarihini,
g) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendi kapsamında bulunanlardan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülenlere enflasyon farkı veya başka ad altında geriye yönelik olarak yapılan ödemelere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, ödemenin yapıldığı tarihi,
ğ) Toplu iş sözleşmelerine tabi işyeri işverenlerince veya kamu idarelerince ya da yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenen ücret dışındaki ödemelere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilmek üzere belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihlerini,
h) Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçları, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresi içinde Türkiye'ye dönmemişse bu araçlarda çalıştırılan sigortalıya ait aylık prim ve hizmet belgesi, bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen verilme süresinin sona erdiği tarihten itibaren bir ayı geçmemek şartıyla araçların Türkiye'ye dönüş tarihini,
ı) 4046 sayılı Kanunun 21 nci maddesine istinaden iş kaybı tazminatı ödenen sigortalı personel ile 4447 sayılı Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenenlere ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinin ödemenin yapıldığı tarihi,
takip eden ayın 23'üne kadar, Kuruma, e-sigorta kanalıyla gönderilmesi veya kağıt ortamında verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilir." (SSİY.102/6).

eden kayıtların verilmemesi halleri için idari para cezaları öngörmüştür (SSGSSK. 102)[292].

**2- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi**

6728 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişik Yapılmasına Dair Kanun[293] ile 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin işveren olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna, mükellef olarak da vergi dairesine iki ayrı belge göndermeleri yerine *muhtasar ve prim hizmet beyannamesi* adında tek bir belge göndermesine imkân sağlamıştır[294].

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde 2017 yılında yapılan değişiklik ile muhtasar ve prim hizmet belgesinin verilmesinin kapsam ve koşulları ile yeni uygulamaya geçisin esasları düzenlenmiştir[295].

1.6.2017 tarihinde Kırşehir ilinde başlanılan daha sonra 1.1.2018 tarihinde Amasya, Bartın ve Çankırı illeri dahil edilerek devam ettirilen ve 1.1.2020 tarihinden itibaren Bursa, Eskişehir ve Konya illeri ilave edilerek yaygınlaştırılan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin tüm Türkiye'deki uygulaması, 4.4.2020 tarihinde yayımlanan tebliğ değişikliği ile 1.3.2020 tarihinden 1.7.2020 tarihine ertelenmiştir[296].

**3- Eksik Gün Bildirimi**

Sigortalı ay içerisinde tüm işgünlerinde çalışmış olmasına rağmen daha az prim yatırmak ve sigorta maliyetlerini azaltmak için sigortalıları ay içerisinde örneğin on veya on beş gün çalışmış gibi bildirim yapılmasına yönelik uygulamaya engel olmak amacıyla 5510 sayılı Kanunda düzenleme yapılmıştır.

Ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısı, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edilir (SSGSSK.86/4).

Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesine rağmen ibraz edilmemesi veya ibraz edilen bilgi ve belgelerin geçerli sayılmaması halinde otuz günden az bildirilen sürelere ait aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, yapılan tebligata rağmen *bir ay* içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde Kurumca resen düzenlenir ve kapsadığı primler, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre tahsil olunur (SSGSSK. 86/5).

---

292 Geniş bilgi için bkz. **Alper**, 198-201.
293 RG.9.8.2016/29796
294 Geniş bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 257-262.
295 Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi genel tebliğleri için bkz. https://www.gib.gov.tr/muhtasar-ve-prim-hizmet-beyannamesi-genel-tebligleri
296 RG.4.4.2020/31089

Sosyal Sigortala Işlemleri Yönetmeliğine göre, ay içinde otuz günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalılara ilişkin;

- Kurumca elektronik ortamda alınabilenler hariç Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatlı olduğunu gösteren rapor,
- Sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi,
- Sigortalıya tebliğ edilen disiplin cezası uygulamasına ilişkin belge,
- Gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeler,
- Kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi,
- Sigortalının imzasını taşıyan puantaj kayıtları,
- Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği,
- İşe devamsızlığa ilişkin belgeler,
- İş sözleşmesinin fesih edildiği tarihte çalışılmadığına dair belge,
- Kısa çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge,
- 5434 sayılı Kanunun ek 76 ve geçici 192 nci maddesine tabi olunduğunu gösterir belge,
- Yarım çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı İSG-KATİP üzerinden alınan sözleşmeler,
- Sonradan düzenlenebilir niteliğinde olmayan benzer nitelikteki belgeler,

Eksik çalışmaya ilişkin belgelerdir (m.102/13).

**3- Prim Belgelerinin Verilmesinin ve Prim Borçlarının Ertelenmesi**

Doğal afet ve diğer mücbir sebep hâllerinde belgelerin verilme süresi ve primlerin ertelenmesi SSGSSK.91'de düzenlenmiştir.

Yangın, su baskını, sel, kuraklık, yer kayması, deprem gibi afetlerle ağır hastalık, ağır kaza, tutukluluk ve sabotaj gibi nedenlerle ticari veya ekonomik kayıplara uğrayan işverenler, 5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamındaki sigortalılar ile 5510 sayılı Kanuna göre primlerini kendileri ödeyen sigortalılar, bu durumu belgelemeleri kaydıyla vakanın veya afetin meydana geldiği tarihten itibaren *üç ay* içinde talepte bulunmaları ve prim ödeme aczine düştüklerinin, yapılacak inceleme sonucu anlaşılması hâlinde, yukarıda belirtilen vaka veya afet tarihinden önce

ödeme süresi dolmuş mevcut Kuruma olan borçlar ile vaka veya afetin meydana geldiği tarihi takip eden *üçüncü ayın sonuna kadar* tahakkuk edecek Kuruma olan borçları, vaka veya afetin meydana geldiği tarihten itibaren *bir yıla* kadar Kurumca ertelenebilir (SSGSSK.91/1).

Yukarıda belirtilen durumlar ile Bakanlık ve Hazine ve Maliye Bakanlığınca birlikte belirlenen vaka, afet veya mücbir sebep hâllerinde Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi ve belge ile yapılması gereken başvuruların vakanın, afetin veya mücbir sebebin meydana geldiği tarihi takip eden üç ay içinde Kuruma verilmesi veya yapılması hâlinde, süresinde verilmiş veya yapılmış sayılır (SSGSSK. 91/2).

Yetkili makamlarca genel hayatı etkilediğine dair karar verilen vaka, afet veya mücbir sebep hâllerinde, genel hayatın etkilendiği bölge, il, ilçe veya mahalde doğrudan veya dolaylı olarak zarar gören işverenlerle sigortalı ve hak sahiplerince bu Kanuna göre Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi ve belge ile yapılması gereken başvuruların, ödenmesi gereken primlerin ve diğer Kurum alacaklarının ödeme sürelerini bu Kanundaki sürelere bağlı olmaksızın, genel hayatın etkilendiği bölge, il, ilçe veya mahaldeki koşulları ve gelişmeleri göz önünde tutarak belirlemeye ve ertelemeye Kurum yetkilidir (SSGSSK.91/3).

Kuruma olan borçların ertelendiği sürede zamanaşımı işlemez ve ertelenen kısmına gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaz (SSGSSK.91/4).

## VI- PRİMLERİN ÖDENMESİ

### 1- Prim Ödeme Yükümlüsü

Kanunda öngörülen primleri Kuruma ödemekle yükümlü olan kişi prim ödeme yükümlüsüdür. 5510 sayılı Kanunun 87. maddesi prim ödeme yükümlüsünün kim olduğunu prim türlerine göre hüküm altına almıştır.

| SİGORTALILAR | PRİM ÖDEME YÜKÜMLÜSÜ |
|---|---|
| 4/1, a kapsamındaki sigortalılar | İşverenleri |
| 4/1, c kapsamındaki sigortalılar | |
| Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular | Ceza ve İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumları |
| 4/1, b kapsamında sigortalı olanlar (muhtar sigortalılar hariç) | Sigortalının kendisi |
| İsteğe bağlı sigortalı olanlar | |
| Karşılıklılık esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler | |

| | |
|---|---|
| 60/1, a-d bentlerinin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar | |
| 60/1, c'de belirtilen kişiler[297] | Primi yılı merkezi yönetim bütçesinden karşılanmak üzere ilgili kamu idareleri |
| 60/12, 13 ve 14'de belirtilen kişiler[298] | |
| İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince işsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği ve ilgili kanunları gereğince kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler | Türkiye İş Kurumu |
| Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler | |
| Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim görenler ile mesleki veya teknik ortaöğretimde okumakta iken staja tâbi tutulan öğrenciler ile tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler | Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar veya kurumlar |

297 "c) Yukarıdaki (a) ve (b) bentlerine göre sigortalı sayılmayanlardan;
1) Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
2) Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler,
3) 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
4) 24/2/1968 tarihli ve 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre şeref aylığı alan kişiler,
5) 28/5/1986 tarihli ve 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
6) 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
7) 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
8) Harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar,
9) 18/3/1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanununun ek 16 ncı maddesine göre aylık alan kişiler,
10) 11/10/1983 tarihli ve 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler"

298 "Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar askere sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, yedek subay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek subay nasıp tarihi arasında, yedek astsubay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek astsubay nasıp tarihi arasında, genel sağlık sigortalısı olmayan yedek personelden seferberlik tatbikatları veya eğitimleri maksadıyla silah altına alınanlar tatbikat ve eğitim sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları ise intibak eğitimine başladıkları tarih ile yemin ettikleri tarih arasında primleri ilgili kamu idaresi tarafından karşılanmak suretiyle genel sağlık sigortalısı sayılır. Bu sürenin hesabında, mevzuatı uyarınca askerlik hizmet süresinden sayılmayan haller (disiplin kurulları tarafından verilen cezalar ve sağlık sebepleri hariç) dikkate alınmaz. Bu kapsamda genel sağlık sigortalısı sayıldıkları sürece bu maddenin diğer fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmazlar.
Uluslararası Askeri Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir askeri personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar genel sağlık sigortalısı sayılır.
Uluslararası Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığında eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar genel sağlık sigortalısı sayılır."

| | |
|---|---|
| Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler | Projenin yürütüldüğü Kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve üniversiteler |
| Yükseköğrenim sırasında staja tâbi tutulan veya işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler | Öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumu |
| Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 5434 sayılı Kanunun 56. maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış maluller | İşverenleri veya kendileri, |
| Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri | |
| Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu kararı ile burslandırılan uluslararası öğrenciler | Burslulluk statüleri devam ettiği süre boyunca Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı veya Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu tarafından görevlendirilen kurum, |
| Muhtarlardan 4/1,b kapsamında sigortalılığı olanlar | İl özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları |

### 2- Prim Ödeme Süresi ve Yöntemi

5510 sayılı Kanunda prim ödeneme süresi ve yöntemi sigortalılık türlerine göre 88. maddesinde düzenlenmiştir:

| SİGORTALI | PRİM ÖDEME SÜRESİ VE YÖNTEMİ |
|---|---|
| 4/1, a | Bu kapsamdaki sigortalıları çalıştıran işveren *bir ay* içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öder (SSGSSK.88/1). Hak edilen ancak, ödenmemiş olan ücretler üzerinden hesaplanacak primler hakkında da aynı hüküm uygulanır (SSGSSK.88/2)[299]. |

[299] "Prim borçları katma değer vergisi iade alacağından mahsubu suretiyle de ödenebilir. Bu takdirde katma değer vergisi iade hakkı sahibi kendisinin, mal veya hizmet satın aldığı veya iştirak veya ortaklık ilişkisi içinde bulunduğu işverenlerin prim borçları için de mahsup talep edebilir. Bu işverenlerin mahsup talebinde bulundukları ayda muaccel olan prim borçlarının birinci fıkrada belirtilen ödeme sürelerini izleyen onbeş gün içinde mahsup suretiyle ödenmesi halinde, yasal süresi içinde ödendiği kabul edilir. Ancak prim borçlarının katma değer vergisi iade alacağından mahsup suretiyle ödenmesi talebinde bulunulduğu halde, süresinde mahsup edilemeyen veya eksik mahsup edilen prim borçları için birinci fıkrada belirtilen ödeme sürelerini izleyen günden başlanarak gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır. Kurum, Maliye Bakanlığının uygun görüşü ile bu uygulamadan faydalanacak işverenleri; iştigal konusu, işletme türü ve işletme büyüklüğü itibarıyla belirlemeye ve lehine mahsup talebinde bulunulan işverenlerin prim borcu ödeme süresini otuz günü aşmamak üzere uzatmaya yetkilidir.
Kurum, prim ve her türlü alacaklarını, işverenlere olan borçlarından mahsup etmek suretiyle tahsil etmeye yetkilidir." (SSGSSK.88/13, 14).

| | |
|---|---|
| 4/1, b | Bu kapsamdaki sigortalılar aylık prim ve hizmet belgesi düzenlemelerine gerek yoktur. Bu kapsamdaki sigortalılar aylık prime esas kazançlarını beyanda bulunmak suretiyle bildirirler[300]. 4/1,b'lilerin aylık prime esas kazançları prime esas günlük kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla kendileri tarafından beyan edilir. Aylık kazanç ise beyan edilen günlük kazancın otuz katıdır. Bu sigortalılar her aya ait primlerini takip eden ayın sonuna kadar Kuruma öderler. 4/1,b kapsamında sigortalı sayılanların, her ay için otuz tam gün prim ödemesi zorunludur (SSGSSK. 89/8). |
| 4/1, c | Bu kapsamdaki sigortalıları çalıştıran işverenler çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden 5510 sayılı Kanun gereğince hesaplanacak prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek, en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öderler (SSGSSK.89/9). |

Yukarıda da belirttiğimiz gibi 4/1,c kapsamındaki sigortalılar açısından sigorta primleri en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma ödenir. Kurum tarafından saptanan prim ödeme süresi şöyledir[301]:

| AYLIK ÖDEME DÖNEMİ | PRİMLERİN ÖDENME SÜRESİ |
|---|---|
| 15-14 arası çalışan ve aylığını ayın 15'inde peşin alanlar | Maaş ödemesinin yapıldığı ayın sonuna kadar |
| 1-30 arası çalışıp maaşını 1'inde peşin olarak alanlar | Maaş ödemesinin yapıldığı ayın 15'ine kadar |
| 15-14 arası çalışıp maaşını gelecek ayın 15'inde alanlar | Maaş ödemesinin yapıldığı ayın sonuna kadar |
| 1-30 arası çalışıp, maaşını gelecek ayın 1'inde alanlar | Maaş ödemesinin yapıldığı ayın 15'ine kadar |

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında prim ödeyenler, isteğe bağlı sigortalı olanlar ile genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı olan yerleşim yeri Türkiye olan yabancılar, her aya ait primlerini takip eden ayda Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öderler. Bu kişiler primlerini en fazla 360 günle sınırlı olmak üzere peşin olarak erken ödeyebilir. Erken ödeme halinde erken ödenen her gün için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usûlü Hakkında Kanunun ek 1. maddesine göre erken ödeme indirimi hükümleri uygulanır. Ancak yapılan erken ödeme indirimi, prime esas kazançtan indirilmez. Erken ödemede sigortalılık süresi, sigorta priminin ait olduğu her ayın ilk gününden itibaren, prim ödeme gün sayısına dahil edilir. Erken ödeme yapılan ve prim ödeme gün sayısına dâhil

[300] **Sakar**, 173.

[301] Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Güvenlik Sisteminde Primler, Sosyal Güvenlik Bilgi Serisi: 2013/3, Yayın No: 70, Ankara 2013, 20. (http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/10_sgk_prim_kitap.pdf).

edilmeyen sürede isteğe bağlı sigortalılığın sona ermesi halinde, sigortalılık süresinden sayılmayan günlere ait primler ilgililere iade edilir (SSGSSK.88/6).

**2- Primlerin Süresinde Ödenmemesinin Sonuçları**

5510 sayılı Kanunda primlerin süresinde ödenmemesine bağlı olarak gecikme cezası ve gecikme zammı öngörülmüştür.

• *Gecikme Cezası*

Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için % 2 oranında *gecikme cezası* uygulanarak artırılır (SSGSSK.89/2). Cumhurbaşkanı, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını iki katına kadar artırmaya veya bu oranı % 1 oranına kadar indirmeye, yeniden kanunî oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir (SSGSSK.89/2)

• *Gecikme Zammı*

Gecikme cezası uygulanarak artırılan ve her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak bir önceki aya ait Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak *gecikme zammı* hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır (SSGSSK.89/2).

Dava ve icra takibi açılmış olsa bile, prim ve diğer Kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir (SSGSSK. 89/2).

30 Aralık 2019 tarih ve 1947 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51/1. maddesinde yer alan gecikme zammı oranının, her ay için ayrı ayrı uygulanmak üzere %1,6 olarak belirlenmiştir[3C2].

| YÜRÜRLÜK TARİHLERİNE GÖRE GECİKME ZAMMI ORANLARI | | |
|---|---|---|
| **Dönem** | **İlk Ay (%)** | **Aylık (%)** |
| 30.12.2019 | 1,6 | Her ay için |
| **KURUM ALACAKLARINDA UYGULANAN FAİZ ORANLARI** | | |
| **Aylar** | | **DİBS Faiz Oranı (Aylık)** |
| 2019 Aralık | | 0,90 |
| 2020 Ocak | | 0,82 |

[3C2] RG.30.12.2019/30994.

| | | |
|---|---|---|
| 2020 Şubat | | 0,81 |
| 2020 Mart | | 0,88 |
| 2020 Nisan | | 0,80 |

**3- Yanlış ve Yersiz Alınan Primleri Geri Verilmesi**

Yanlış veya yersiz alınmış olduğu tespit edilen primler, alındıkları tarihten on yıl geçmemiş ise hisseleri oranında,

- İşverenlere,
- Sigortalılara,
- İsteğe bağlı sigortalılara,
- Genel sağlık sigortalılarına veya
- Hak sahiplerine

Kanunî faizi ile birlikte geri verilir. Kanunî faiz, primin Kuruma yatırıldığı tarihi takip eden ay başından, iadenin yapıldığı ayın başına kadar geçen süre için hesaplanır (SSGSSK.89/3)[303].

Prim iadesi nedeniyle sigortalıların, isteğe bağlı sigortalıların, genel sağlık sigortalılarının aylık, gelir, ödenek ve sağlık hizmetlerinden yararlanma koşullarını yitirmeleri halinde, 5510 sayılı Kanuna göre ödenen aylık, gelir ve ödenekler ile sağlanan sağlık hizmetleri durdurulur. Yanlış veya yersiz yapılan giderler 96. madde hükümlerine göre ilgililerden geri alınır (SSGSSK.89/4).

**4- Prim Borcundan Sorumluluk**

Kural olarak prim borcunun ödenmesinden işveren sorumludur. Ancak 5510 sayılı Kanun bazı kişileri işverenle birlikte sorumlu tutmuştur[304]:

- Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın 5510 sayılı Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise;
  - ✓ Kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri,
  - ✓ Tüzel kişiliğe sahip diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri[305]

---

303 "Ancak Borçlar Kanununun 65 inci maddesi hükmü saklıdır." (SSGSSK.89/3). Hükümde belirtilen BK.65'in karşılığı TBK.81'dir. Belirtilen hükme göre, "Hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verilen şey geri istenemez. Ancak, açılan davada hâkim, bu şeyin Devlete mal edilmesine karar verebilir."

304 Geniş bilgi için bkz. Mahmut **Kabakcı**, Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk, İstanbul 2019, 100 vd.

305 "Görüldüğü üzere, özel hukuk tüzel kişilerinin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. İşverenin prim borcundan ötürü, 5510 sayılı Yasanın 88. maddesinde tanımlanan özel nitelikteki tüzel kişilerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkililerinin ile kanuni

Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (SSGSSK. 89/20).

Hükümde belirtilen kişilerin sorumluluğunun doğabilmesi, sigorta primleri ve diğer alacakları *haklı sebep* olmaksızın 5510 sayılı Kanunda belirtilen sürelerde ödenmemesine bağlıdır. Haklı sebep kavramı Yargıtay kararlarında şöyle değerlendirilmiştir:

> *"5510 sayılı Kanunun 88/20. maddesinde; açıkça, haklı sebepler olmaksızın deyimine de ver verilmiştir. Yönetim kurulu üyeleri tarafından primlerin ödenememesi haklı bir neden sonucu ise, prim borcundan ötürü şahsen sorumlu tutulamazlar. Diğer bir anlatımla şirketin prim borcundan müteselsilen sorumlu olan yönetim kurulu üyeleri, borcun haklı nedenle ödenemediği savunmasında bulunabilirler ve haklı nedenin varlığı halinde, prim borcundan dolayı Kuruma karşı işverenle birlikte mütesesilen sorumlu tutulamazlar.*
>
> *Haklı nedenlerin neler olduğu konusunda, 5510 sayılı Kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Hangi hallerin haklı sebep teşkil ettiği, her bir davadaki özel koşullar ile hukuki ve maddi olayların özelliklerine göre mahkemece belirlenecektir. Bu belirleme yapılırken; diğer yasalardaki düzenlemelerden yararlanılmalı ve bilhassa Sosyal Güvenlik ilkeleri göz önünde tutulmalıdır."*[306].

Belirtmek gerekir ki, üst düzey yönetici veya yönetim kurulu üyelerinin ödenmeyen prim borçlarından birlikte sorumluluğu bu görevde bulundukları süre ile sınırlıdır[307].

---

temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumluluğu getirilirken, primlerin tahsilinin güvence altına alınması ve prim ödeme işinin özendirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. 5510 sayılı Yasanın 88. maddesinin yürürlüğe girdiği tarihten sonra oluşan prim borçları yönünden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumluluk koşullarının oluşması için, tüzel kişiliğe haiz işyerlerinde yönetim kurulu üyesi olması yeterli olup ayrıca yetkili üst düzey yönetici, yönetim kurul başkanı veya başkan yardımcısı gibi unvan taşımasına veya temsil ve ilzam yetkisine sahip olmasına gerek yoktur.", YHGK., 25.1.2017, 21-2313/152; "5510 sayılı Kanun'un 88/20. maddesi, 506 sayılı Kanun'un 80/12. maddesinden farklı olarak, tüzel kişiliği haiz işverenlerin üst düzeydeki yönetici ve yetkilileri yanında, şirket yönetim kurulu üyelerini de sorumlu tutmaktadır. Diğer bir deyişle, kurumun 01.07.2008 tarihinden sonraki sigorta primleri ve diğer alacakları ile ilgili olarak şirketlerin borçlarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olmak için şirketin yönetim kurulu üyesi olmak yeterlidir.", Y10HD., 21.10.2019, 3179/7713. Şirket yönetim kulu üyelerinin prim borçlarından birlikte sorumlu tutulabilmesi için salt yönetim kurulu üyesi olmasının yetmeyeceği, aynı zamanda primlerin ödenmesi konusunda yetkili olması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**. 332; **Kabakcı**, 109 vd. Yargıtay şirket dışındaki diğer tüzel kişiliklerin yönetim kurulu üyeleri ile yönetim kurulu üyesi olmayan üst düzey yonetici ve yetkilileri açısından bu kişilerin ödenmeyen primlerden müteselsil sorumlu tutabilmesi için prim ödeme konusunda mali yetkiye sahip olması gerektiği görüşündedir: "Davacı, ödeme emrine konu olan 2012/11-12, 2013/1 aylarında ... A.Ş.'nin yönetim kurulu başkanı veya yönetim kurulu üyesi değildir. Somut davada; davacıya prim ödemeyi de kapsayacak şekilde mali konularda yetki verilip verilmediği, yukarıda belirtilen (F) grubu yetki düzenlemesi ile birlikte prim borçlusu şirketin davaya konu borç dönemlerine ilişkin ticari defter ve kayıtları, konusunda uzman bilirkişiler vasıtasıyla incelenmek suretiyle değerlendirme yapılmalı, sonucuna göre karar verilmelidir.", Y10HD., 21.10.2019. 3193/7700.

306 Y21HD., 25.2.2019, 337/1314. Aynı yönde Y10HD., 17.6.2019, 898/5026. "Mahkemece, yukarıdaki açıklamalar ışığında, davacının iflas erteleme tarihi olan 29.07.2008' den sonraki dönemde "haklı sebep" kavramından yararlanması gerektiği gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y10HD., 11.4.2019, 16358/3360.

307 Bu durumda, mahkemece, davacının prim borcunun ait olduğu dönem içerisinde yukarıda tanımı yapılan şekilde üst düzey yönetici olduğu tarihlerin şirketin tescilinin yapıldığı ticaret sicili memurluğundan sorularak, gerektiğinde şirket kayıtları üzerinde inceleme yapılarak tam olarak saptanması ve oluşacak sonuca göre davacının üst düzey yöneticilik yaptığı dönem ile sınırlı olarak prim borcundan sorumlu tutulması gerekirken eksik inceleme ve

• Kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar, ihale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini on beş gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür (SSGSSK. 90/1). İşverenlerin hakedişleri, Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması kaydıyla ödenir. Kesin teminatları ise ihale konusu işle ilgili olarak Kuruma borçlarının bulunmadığının tespit edilmesinden sonra iade edilir. İşverenlerin, kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar, bankalar ve kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar nezdindeki her çeşit alacak, teminat ve hakedişleri üzerinde işçi ücreti alacakları hariç olmak üzere yapılacak her türlü devir, temlik ve el değiştirme, Kurum alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder (SSGSSK. 90/2)[308, 309].

İşyeri devri halinde prim borçlarından sorumluluk 89/1. maddede hüküm altına alınmıştır[310]. Sigortalının çalıştırıldığı işyeri;

---

araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y21HD., 21.12.2002. 9012/9985.

308 "Valilikler, belediyeler, il özel idareleri ve ruhsat vermeye yetkili diğer merciler tarafından, geçici iskân veya yapı kullanma izin belgesi verilmeden önce yapılan inşaat dolayısıyla, diğer kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ve bankaların ise Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenecek işlemlerinde Kuruma borçlarının bulunmadığına dair ilgililerden Kurumca düzenlenmiş bir belgenin istenmesi zorunludur." (SSGSSK.90/4).

309 5754 sayılı Kanunla getirilen düzenleme ile teşvik uygulamalarında da işverenin Kuruma prim ve idari para cezasının bulunmadığına dair belge istenmesi öngörülmüştür: "Ülke çapında uygulanan ve özel bir izne veya belgeye dayanmayan genel düzenlemeler hariç olmak üzere, belirli bölgelere veya sektörlere yönelik ya da kamu kurum ve kuruluşları tarafından verilen özel belgelere veya izinlere dayalı olarak kamudan kaynak tahsis edilmesi şeklinde kanun, kararname ve diğer mevzuatla sağlanan araştırma, geliştirme, üretim, yatırım, pazarlama ve benzeri tüm aşamalarda uygulanan devlet yardımı, teşvik ve desteklerin, daha önce başlayıp devam eden nakdi olmayanlar ile kamu kurum ve kuruluşları tarafından proje ve faaliyetleri karşılığında kamu kurum ve kuruluşlarına sağlananlar hariç olmak üzere, verilmesinden önce işverenlerden Kuruma muaccel olmuş prim ve idari para cezası borçlarının bulunmadığına veya tecil ve taksitlendirildiğine ya da yapılandırıldığına dair belge ve bilgilerin istenmesi zorunludur. Devlet yardımı, teşvik ve desteklerden; işverenlerin muaccel prim ve idari para cezası borçları kesilip Kuruma aktarıldıktan sonra, varsa kalan kısmı üzerinden yararlanılabilir. Tecil ve takside bağlanmış ya da yapılandırılmış olan borçlara ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden dolayı anlaşması bozulanlardan veya bu sebepler dışında söz konusu yardım, teşvik ve desteklerden yararlanmaması gerektiği sonradan anlaşılanlardan, yapılan devlet yardımı teşvik ve destek ödemeleri ilgili mevzuat çerçevesinde müeyyideleri ile birlikte geri alınır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığının görüşleri alınarak Kurumca belirlenir." (SSGSSK.90/6).

310 "5510 sayılı Yasa'nın 89'uncu maddesinde ise: "Sigortalıların çalıştırıldığı işyeri aktif ve pasif değerleri ile birlikte başka bir işyeri ile birleşir, devredilir veya intikal ederse, eski işverenin Kurum'a olan sigorta primi ile gecikme cezası ve gecikme zammı ve faiz dâhil tüm borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir." hükmü düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun, işyerinin devrinin niteliğini tüm unsurlarıyla ayrıntılı olarak tanımlamamış; ancak sosyal güvenlik alacakları yönünden devrin sonuçlarını ele almıştır. Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir işyerinin devrinden bahsedebilmek için; o işyerinin sigortalıları ile yeni bir işverenin emrine geçmiş bulunması şartı aranır. Zira Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden bir işyerinden söz edilebilmesi için, o işyerinde bir çalışanın bulunması gerekidir. Çalışan sigortalıları ile birlikte ve faal bir şekilde olmaksızın bir işyerinin tesisat, makine, bina gibi unsurlarının devredilmesi, ya da daha sarih bir ifadeyle, satılması, işyeri devri olarak değerlendirilemez. İşyerinin devrinde ve intikalinde, gerçekte işyeri değil; yalnızca o işyerinin işvereni değişmektedir. İşyerinin kapatılmasından ya da tasfiyesinden sonra, yeni bir işveren tarafından aynı fiziki mekânda ve aynı işi yapacak şekilde yepyeni bir işyeri açılması halinde ise, Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden bir devirden söz edilemeyecektir. Bir işverenin, işyerindeki işi durdurup tüm çalışanların iş akitlerini feshetmesi sonrasında, işyerinin aktif ve pasif varlıklarını

- Aktif veya pasifi ile birlikte devralınırsa,
- Aktif veya pasifi ile birlikte intikal ederse,
- Başka bir işyerine katılırsa,
- Başka bir işyeri ile birleşirse,

Eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de *birlikte* sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir (SSGSSK. 89/1).

**5- Primlerin Tahsili**

Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usûlü Hakkında Kanunun 51, 102 ve 106. maddeleri hariç, diğer maddeleri uygulanır. Kurum, 6183 sayılı Kanunun uygulanmasında Hazine ve Maliye Bakanlığı ile diğer kamu kurum ve kuruluşları ve mercilere verilen yetkileri kullanır (SSGSSK.90/16).

## VII- ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMASI

### 1- Genel Olarak

5510 sayılı Kanunun 85. maddesine göre asgari işçilik;

*"Yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak tespit edilen tutardır."*

O halde asgari işçilik uygulaması, işin gerektirdiği işçilik ile Kuruma bildirilen sigortalı sayısı arasında tutarlılık sağlamayı amaçlar[311]. Asgari işçilik uygulaması kayıt dışı istihdamı ve Kurumun prim kaybını azaltmayı hedefler. Örneğin her gün binlerce kişinin alışveriş yaptığı bir markette sadece beş kişinin çalışıyor gözükmesi ya da bir şirketin genel müdürünün asgari ücretle çalışıyor olmasının gerçeği yansıtmadığı açıktır. Kayıt dışı çalışma; sigortalıyı hiç bildirmeme, sigortalı sayısını eksik bildirme ve prime esas kazancı düşük bildirme şeklinde ortaya çıkar[312].

5510 sayılı Kanunun 85. maddesinde asgari işçilik uygulamasının iki yolla yapılması öngörülmüştür:

- *İnceleme*

Bu durumda, işverenin, işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğunun tespiti halinde, işin yürütümü açısından gerekli olan asgarî işçilik tutarı; yapılan işin niteliği, kulla-

başka birine satışı, Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden işyeri devri kavramını içermez. İşyerinin devri, işler haldeki bir işyerinin çalışanları ve çeşitli unsurları ile bir başka işverene geçmesini ifade eder.", Y21HD., 27.11.2019, 4875/9144.

311 Geniş bilgi için bkz. İsa **Karakaş**, Tüm Yönleriyle SGK Asgari İşçilik Uygulamaları, Ankara 2019; Mehmet **Bulut**, Asgari İşçilik Uygulamaları Usul ve Esasları, İstanbul 2017.

312 **Alper**, 212.

nılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak saptanır. Söz konusu tespitler, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından yapılır (SSGSSK.85/1)[3:3].

- *Araştırma*

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı bu işleri yapan işveren tarafından yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı Kurumca araştırılır[3:4]. Bu araştırma sonucunda yeterli işçiliğin bildirilmemiş olduğu anlaşılırsa, eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden hesaplanan prim tutarı, 89. madde gereği hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilir. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ile gecikme zammının ödendiği veya ödeneceğinin işveren tarafından yazılı olarak taahhüt edilmesi halinde borç kesinleşir. Kuruma verilecek taahhütnamede üstlenilen ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, işveren hakkında 88. ve 89. maddeler uyarınca işlem yapılır. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödenmemesi, taahhütname verilmemesi veya Kurumca işyerinin denetlenmesine gerek görülmesi durumunda Kurumca inceleme yapılır (SSGSSK.85/2).

Araştırma ve inceleme yöntemleriyle Kuruma bildirilmediği tespit edilen asgarî işçilik tutarı üzerinden Kurumca kendiliğinden tahakkuk ettirilen sigorta primleri, 88. ve 89. maddeler dikkate alınarak işverene tebliğ edilir. İşveren, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren *bir ay* içinde Kuruma itiraz edebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazın reddi halinde işveren, kararın tebliğ tarihinden itibaren *bir ay* içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz.

Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca, Kuruma asgarî işçilik tutarının bildirilmediği tespit edilen işyerleri hakkında ayrıca 102/1, d, e ve 4 uyarınca *idarî para cezası* uygulanır (SSGSSK.85/4).

**2- Asgari İşçilik Tespit Komisyonu**

Sosyal Güvenlik Kurumu asgari işçilik uygulamalarına yönelik itirazları karara bağlamak için komisyon veya komisyonlar kurar. Kuruma yeterli işçilik tutarının

---

3:3 "Asgari işçilik uygulamasına dair uyuşmazlıkların sağlıklı çözümü için kayıt ve defterler üzerinde inceleme yapılması, faturaların doğruluğunun ve niteliğinin belirlenmesi gerekir. Bu hususların incelenmesi ise özel ve teknik bilgiyi gerektirdiğinden; HMK'nın 266.maddesine göre asgari işçiliği teknik usullerle saptamasını bilen bir hukukçu, serbest muhasebeci mali müşavir bilirkişi (veya yeminli mali müşavir) ve asgari işçilik incelemesine konu iş (sektör) konusunda bilgi sahibi (inşaat mühendisi, elektrik mühendisi, otel yöneticisi vb.) bir bilirkişi olmak üzere üç kişilik bilirkişi kurulundan açıklayıcı ve denetime elverişli rapor alınmalıdır.", Y21HD., 17.2.2020, 1280/829.

3:4 "Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar, bu maddenin uygulanmasıyla ilgili Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeye mecburdur." (SSGSSK.85/5).

bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında, işin yürütümü için gerekli olan asgarî işçilik tutarının tespitinde dikkate alınacak asgarî işçilik oranlarının saptanması ve asgarî işçilik oranlarına yapılan itirazların incelenerek karara bağlanması amacıyla Kurum bünyesinde; Kurum teknik elemanlarından dört üye, Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarınca görevlendirilecek iki üye, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden bir üye olmak üzere toplam yedi teknik elemandan oluşan, Asgarî İşçilik Tespit Komisyonu kurulur (SSGSSK.85/6). Kurumca gerek görüldüğünde, aynı esaslara göre birden fazla Asgarî İşçilik Tespit Komisyonu kurulabilir. Komisyon salt çoğunlukla toplanır ve kararlar en az dört üyenin aynı yöndeki oyu ile alınır (SSGSSK.85/7).

**3- Uzlaşma**

Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından devamlı mahiyetteki işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemesi sonucunda tespiti yapılan ve sigortalılara mal edilemeyen fark sigorta primine esas kazanç matrahı üzerinden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte hesaplanacak sigorta primi ve buna bağlı uygulanacak idari para cezalarında, konuya ilişkin raporun Kurumun ilgili birimine gönderilmesinden önce işverenle uzlaşma yapılabilir. Uzlaşmaya varılması halinde, bu durum tutanakla tespit edilir. Uzlaşılan tutarlar kesin olup, uzlaşma konusu yapılan tutarlar hakkında işverence dava açılamaz ve hiçbir mercie şikayet ve itirazda bulunulamaz. Uzlaşılan prim ve idari para cezaları, uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren *bir ay* içinde ödenir. İşveren, uzlaşılan idari para cezası tutarı için ayrıca peşin ödeme indiriminden yararlandırılmaz. Uzlaşılan tutarların, bu sürede tam olarak ödenmemesi halinde uzlaşma bozulur ve uzlaşılan tutarlar kazanılmış hak teşkil etmez. Uzlaşmanın temin edilememiş veya uzlaşma müzakeresinde uzlaşmaya varılamamış olması veya uzlaşmanın bozulması hallerinde işveren, bu konuya ilişkin daha sonra uzlaşma talep edemez (SSGSSK. 85/9).

Uzlaşma sonucunda indirim yapılması nedeniyle tahsil edilmemiş olan sigorta primlerinin daha sonra Kurum veya mahkeme kararıyla sigortalılara mal edilmesi halinde, daha önce eksik tahsil olunan sigorta primleri, sigortalının çalıştığı süre ve sigorta primine esas kazancı dikkate alınarak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (SSGSSK. 85/10).

Asgarî İşçilik Tespit Komisyonunun çalışma esasları, Komisyonda görev alacak teknik elemanların nitelikleri, asgarî işçilik tespitinde uygulanacak yöntem, verilerin belirlenmesi, tamamlanmış veya devam etmekte olan işlerle ilgili yapılacak yerinde tespit kriterleri, uzlaşma komisyonlarının oluşumu, çalışma usûl ve esasları ile 85. maddenin uygulanmasına ilişkin diğer esaslar, *Asgari İşçilik İncelemelerinde Uzlaşma Yönetmeliği*[315] ile düzenlenmiştir (SSGSSK. 85/11).

[315] RG.25.4.2009/27210.

# Üçüncü Bölüm
# KISA VADELİ SOSYAL SİGORTA KOLLARI

## § 12- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

### I- GENEL OLARAK

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu, sigortalıyı fiziksel risklere karşı güvence sağlayan kısa vadeli bir sigorta koludur.

Bu sigorta kolundan geçirdiği kaza ya da yakalandığı meslek hastalığı nedeniyle iş göremez hale gelen kişinin uğradığı ekonomik kayıplar giderilmeye çalışılır.

Ülkemizde ilk defa 1945 yılında 4772 *sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu* ile 1946 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. 1.3.1965 tarih 506 sayılı *Sosyal Sigortalar Kanunu* içerisinde diğer sigorta kolları ile birlikte düzenlenmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yeniden hüküm altına alınmıştır.

### II- İŞ KAZASI KAVRAMI

#### 1- Genel Olarak

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları, iş sağlığı ve güvenliğinin odak noktasını oluşturur. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaktır. İş sağlığı ve güvenliği hukuku ise, hem çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumayı amaçlayan hem de bir iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra hukuki ve cezai sonuçlarına yönelik düzenlemelerden oluşur.

Kaza, kasıt olmaksızın beklenmedik bir anda meydana gelen çoğu zaman bir zararla sonuçlanan olaydır[316].

Uluslararası Çalışma Örgütünün İş Sağlığı ve Güvenliği Ansiklopedisine göre, iş kazası "belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır"[317].

Dünya Sağlık Örgütüne göre iş kazası, "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makina ve teçhizatın zarara uğramasına yol açan olaydır"[318].

Avrupa Birliği Istatistik Ofisi tarafından ise iş kazası, "iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay" olarak tanımlanmıştır[319].

---

316 Zübeyde **Başboğa Şahbaz**. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul 2010, 7.

317 **Yılmaz**. 23.

318 **Baybora**. 13.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazasını, "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" olarak tanımlamıştır[320]. Buna göre, bir kazanın iş kazası olarak sayılabilmesi için;

- Kaza işyerinde ya da işin yürütümü nedeniyle meydana gelmiş olmalıdır,
- Kaza çalışanın ölümü ile sonuçlanmış ya da onun vücut bütünlüğünü bozmuş veya onu ruhen ya da bedenen engelli hale getirmiş olmalıdır.

Öğretide, iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu bedenen ve ruhen zarara uğratan bir olay olarak tanımlanmıştır[321].

### 2- Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş Kazası

#### a) Tanımı

İş kazası kavramının tanımı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde yapılmıştır. Hükümde hangi durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası olduğu sayılmıştır:

> *"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 engelli hâle getiren olaydır."*[322].

#### b) Unsurları

Bir kazanın, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre iş kazası sayılmasının sonucu, bu kazaya uğrayan sigortalı hakkında bu Kanunda öngörülen sigorta yar-

---

320 6331 sayılı Kanun Tasarısı Madde Gerekçeleri, md.4.

321 6331 sayılı Kanunda yer alan tanımın 5510 sayılı Kanunda yer alan tanıma göre eksik olduğuna yönelik eleştiriler için bkz. **Caniklioğlu**, 64; **Özdemir**, 275; **Aydınlı**, 56; Sıddık **Topaloğlu**/ Faruk **Çınkı**, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Ankara 2014, 39.

321 **Tuncay**/**Ekmekçi**, 370; **Güzel**/**Okur**/**Caniklioğlu**, 361; **Şakar**, 193.

322 Geniş bilgi için bkz. Savaş **Taşkent**, İş Kazası Kavramı, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, 1951 vd.; Yalçın **Bostancı**, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, C.8. S.1, 2005, 48 vd.; Coşkun **Saraç**, Sosyal Sigortalar Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası, Ankara 1998, 1 vd.; Elif **Alp**, İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Niteliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Editörler: Gökçe Cerev/Yakup Köseoğlu, Bursa 2018, 191 vd.; Isa **Karakaş**, SGK. İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Ankara 2011; Reşat **Atabek**, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul 1978.

dımlarının sağlanmasıdır. Bunun için aşağıdaki unsurların birlikte gerçekleşmiş olması gerekir:

**aa) Sigortalı Olma**

Hükümde açıkça bir kazanın iş kazası sayılması, kazaya uğrayan kişinin sigortalı olma koşuluna bağlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu, 5510 sayılı Kanunun 4/1,a ve 4/1,b kapsamına giren sigortalılar ile 5. maddede iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamında olduğu belirtilen kişileri kapsar.

5510 sayılı Kanunun 5. maddesi, ek madde 5, ek madde 6 ve ek madde 9'da sayılan ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu uygulanacak olan sigortalılar şunlardır:

- Ceza ve infaz kurumları ile tutukevlerinin atölyelerinde çalışan hükümlü ve tutuklular (m.5/a),
- İşyerlerinde meslek eğitimi gören çıraklar ve meslek lisesi öğrencileri (m.5/b),
- Yükseköğretimleri sırasında staj yapan öğrenciler (m.5/b),
- Üniversitelerde kısmi süreli çalıştırılan öğrenciler (m.5/b),
- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görev yapan bursiyerler (m.5/b),
- Harp malulleri ve Terörle Mücadele Kanunu kapsamında vazife malullüğü aylığı almakta iken tekrar sigortalı bir işte çalışmaya başlayanlar (m.5/c),
- 4/1,a kapsamında bir işte sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışanlar (m.5/d),
- Türkiye İş Kurumu tarafından meslek edindirme kursuna tabi tutulanlar (m.5/e),
- Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerin yurtdışındaki işyerlerinde çalışmak üzere götürdükleri Türk işçileri (m.5/g),
- Tarım ve orman işlerinde süreksiz çalışanlar (ek.5),
- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlar ile kısmi süreli sözleşmelerle çalıştırılan sanatçılar (ek.6)
- Ev hizmetlerinde çalıştırılanlar (ek.9)[323].

5510 sayılı Kanunun 4/1,c bendinde düzenlenen kamu görevlileri iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına girmezler. Kamu görevlileri için kı-

[323] Geniş bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 362-365; **Tuncay/Ekmekçi**, 368; **Sözer**, 311; **Alper**, 221.

sa vadeli sigorta kolları hakkında 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.

5510 sayılı Kanun hükümlerine göre, sigortalılık niteliğinin edinilebileceği bir işte çalışmaya başlamak sigortalılık niteliğinin kazanılması için yeterlidir. Bu nedenle, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş bir kişi hakkında da iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolu uygulanır[324].

### bb) Kazaya Uğrama

İkinci koşul, sigortalının belirli koşullara bağlı olarak meydana gelen ve onu hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay ile karşı karşıya kalmış olmasıdır. Kaza, kişinin isteği dışında, dıştan gelen bir etkenle, ani olarak ortaya çıkan olaydır[325]. Bir buhar kazanının patlaması, işçinin inşaat iskelesinden düşmesi veya işçiyi elektrik çarpması bu tür olaylardandır.

5510 sayılı Kanun bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, bu kazanın hangi koşullarda meydana gelmesi gerektiğini beş bent halinde düzenlemiştir. Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kazanın bu beş durumdan birisinde meydana gelmesi yeterlidir[326]. Bunlar:

- *Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalar*

Sigortalının işyerinde[327] bulunduğu sırada meydana gelen kazalar başkaca bir koşul aranmaksızın iş kazası olarak kabul edilir[328]. İşyerinde meydana gelen bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kazanın işçinin işini yaptığı sırada veya işveren

---

[324] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 362. Y10HD., 24.12.2015, 20754/23037.

[325] Borçlar Hukuku anlamında kaza, borçlunun kendi durumunda olan herhangi bir kişiden beklenen her türlü önlemi almasına rağmen, kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran herhangi bir olaydır. Bkz. **Sozer**, 315.

[326] "Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir. İş kazasının unsurları üzerinde de kısaca durmak gerekirse, şöyle sıralanabilir: kazaya uğrayan 506 Sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmalı; bu sigortalı bir kazaya uğramalı ve uğranılan kaza 506 Sayılı Kanun'un yukarda ayrıntısı açıklanan 11. maddesinin (A) fıkrasında sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmeli; sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmeli; bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedenselik) bağı bulunmalıdır.", Y10HD., 26.4.2016, 25096/6748.

[327] İşyeri kavramı 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, "İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır." Bu nedenle, yukarıda tanımda belirtilen tüm unsurlarda meydana gelen kaza iş kazasıdır.

[328] SGK 29.8.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesine göre, "Örneğin: sigortalıların işyeri sayılan yerlerde; avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir."

tarafından yürütülmekte olan işin sonucu ortaya çıkmış olması aranmaz. Başka bir ifade ile iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekmez[329].

Kazanın oluşumunda sigortalının ağır kusurunun bulunması veya kazanın ara dinlenmesi sırasında meydana gelmesinin bir önemi yoktur[330]. Örneğin, işçinin işyerinde düşmesi, ara dinlenmesi sırasında top oynarken ayağını kırması, öğlen yediği yemekten zehirlenmesi, işyerinde arkadaşıyla kavga edip yaralanması, işyerinde bir kişi tarafından silahla vurulması[331], işyerindeki havuzda boğulması, işyerinin yatakhanesinde çıkan yangında yaralanması, tarım işçisinin tarlada kene ısırması sonucunda kırım kongo hastalığına bağlı ölümü[332], işyerinde beyin kanaması geçirmesi[333], işyerinde bir akciğer hastalığına bağlı olarak ölümü[334] veya işyerinde kalp krizi geçirmesi bir iş kazasıdır[335] [336].

---

329 **Aydınlı**, 66.

330 **Şakar**, 193.

331 "Sigortalının, işyerinde bulunduğu sırada davalı tarafından öldürülmüş bulunduğa olayda tartışmasızdır. Öbür yandan, 506 sayılı SSK. nun 11. maddesinin (A) fıkrasının (a) bendine göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada onu bedence arızaya uğratan olaylar dahi iş kazasıdır. Anılan hüküm, tanımlayıcı hüküm niteliğindedir ve bir konuda tanımlayıcı hüküm olunca, tanımlamada o hükmün göz önünde tutulmasında yasal ve hukuksal zorunluluk vardır. Daha açık bir anlatımla, nasıl, bu hükmün dışında bir olayı, bu hükmün belirlediği tanıma uymamasına rağmen başka bir görüş ve esastan hareketle, iş kazası saymak mümkün değilse, bu tanımın belirlediği çevreye giren bir olayı da, aynı şekilde iş kazası olarak tanımlamamak mümkün değildir. Bu konuda, mahkemece, olayı yanlış olarak tanımlayan kararlara, da, özellikle kesin yargı çevresinde, bağlayıcı güç ve nitelik tanınamaz.", Y10HD., 4.2.1980, 6407/624.

332 Y21HD., 13.5.2014, 6372/10626.

333 "İş kazası saptamasında işyeri çalışma koşullarının unsur/etken olmadığının, bu kapsamda davacıların murisi konumundaki sigortalının işyerinde çalışırken geçirdiği beyin kanaması sonucu ölümünün, anılan madde çerçevesinde iş kazası olduğunun belirgin bulunmasına göre yerinde görülmeyen temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz harcının davalı K... D... Ç... San. ve Tic. A.Ş.'den alınmasına, 26.11.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.", Y10HD., 15813/20733.

334 "Bu açıklamalar doğrultusunda davaya konu olay incelendiğinde kazalının işyerinde çalışırken akciğer rahatsızlığına bağlı gelişen ölüm olayının iş kazası olduğu tartışmasızdır.", Y21HD., 11.7.2017, 14300/5948.

335 "Somut olayda, SGK müfettişinin düzenlediği raporda ki ifade sahiplerinin beyanlarına ve dosyadaki 20.1.2006 tarihli kusur raporuna göre sigortalının 16.1.2004 tarihinde iş kazası geçirerek öldüğü konusunda bir uyuşmazlık yoktur. Uyuşmazlık, ölüm ile iş kazası arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. Mahkemece, sigortalının ölüm nedeni 29.7.2005 tarihli Adli Tıp Kurumu'nun raporunda belirtildiği gibi kendisinde mevcut kalp damar hastalığı olsa bile, iş kazası sonucu vefat ettiği sabit olduğundan İşverenin kusurlu olup olmadığı, varsa kusur oranının, ancak uzman bilirkişiler tarafından düzenlenecek kusur raporu ile tespit ve kanıtlanması mümkün olup, mahkemece murisin kalp krizi sonucu öldüğü gerekçesiyle kusur raporu alınmadan karar verilmesi isabetsizdir.", Y10HD., 28.6.2016, 7420/10785; "Sonuç olarak, mahkemece, işyeri hekimliği, işgücü sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan bir kardiyoloğun da yer alacağı bilirkişi heyetinden İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle, ölen işçinin işyerinde çalışma şartlarının kalp krizini tetikleyip tetiklemeyeceğinin belirlendiği ve iş kazası ile işverenin eylemi arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı, illiyet bulunuyorsa kalp krizinin oluşumunda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının saptandığı, kusuru mevcut ise kusurunun ağırlığının değerlendirildiği kusur raporu alınarak, dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirerek çıkacak sonuca göre karar verilmelidir.", YHGK., 20.3.2013, 1121/386.

336 SGK. 29.6.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesine göre, "Sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesi veya başka bir hastalık nedeniyle ölmesi ya da ruhen veya bedenen hemen veya sonradan engelli hale gelmesi iş kazası olarak kabul edilecektir.".

Yüksek Mahkemeye göre, işçinin işyerinde intiharı da bir iş kazasıdır[337].

İşyerinde meydana gelen kazanın günlük çalışma süreleri içerisinde meydana gelmiş olması zorunlu değildir. Örneğin, işçinin ara dinlenmesi sırasında yediği yemekten zehirlenmesi, işçinin günlük çalışma süresinin sonunda duş alırken düşmesi de bir iş kazasıdır.

- *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalar*

İşyeri dışında meydana gelen ve işveren tarafından yürütülmekte olan işin sonucunda ortaya çıkan kazalar da iş kazasıdır. Örneğin, bir beyaz eşya servisinde çalışan işçinin bir arızayı gidermek için bulunduğu evde tamir esnasında elektrik akımına kapılması bir iş kazasıdır. İşçinin işini yurt dışında yerine getirdiği sırada geçirdiği kaza da iş kazası olarak kabul edilir[338] [339].

İşyeri dışında meydana gelen ve işverenin yürüttüğü işle bir bağlantısı olmayan kazalar ise iş kazası sayılmaz. Örneğin, işçinin işverenden izin isteyerek kişisel bir işini takip için bulunduğu bir bankada meydana gelen patlamada yaralanması iş kazası değildir[340].

Sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalar da iş kazasıdır. Örneğin bir televizyon tamircisinin televizyon tamiri sırasında elektrik akımına kapılması iş kazasıdır.

---

337 "Şu hale göre 506 sayılı Yasanın 11/A-a maddesinde tarif edildiği üzere sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhanesinde diğer bir anlatımla sigortalının "işyerinde bulunduğu sırada" meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur. Bu bakımdan olayı iş kazası saymayan mahkeme kararı isabetsizdir. Bu bağlamda açıklamak gerekirse, 506 sayılı Yasanın 11. maddesindeki iş kazası oluşturduğu belirtilen haller daha çok iş veya işin yürütümü ile ilgilidir. Zira, 11. madde de sayılan haller, işçinin işverenin otoritesi ve sorumluluğu altında bulunduğu durumlardır. O nedenle işverenin sorumluluğu altında çalıştırdığı sigortalının güvenliği beden ve ruh sağlığı için gerekli tedbirleri almak yükümü var ise de, bu hal her zaman için zorunlu değildir. Belirtelim ki böyle bir ilgi ve ilişki (illiyet) söz konusu olmadığı hal ve durumlardan birinde dahi meydana gelen bir olayında iş kazası sayılması mümkündür. Sözgelimi intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işvereninin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 11. maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve onun halefi olanlar Kuruma karşı sorumlu tutulamaz." Y10HD., 5.7.2004, 4465/6425.

338 Yargıtay merkezi Türkiye'de bulunan bir şirketin işçisi Türkiye'de iş sözleşmesi imzaladıktan sonra Afganistan'da çalışmakta olduğu binanın çatı katında saç montajı yaparken meydana gelen patlama sonucunda yaralandığında doğan zarar iş kazası olarak kabul etmiştir.", Y10HD., 13.7.2009, 893/13076.

339 SGK. 29.6.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesine göre, "Buna göre, torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlada çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlada çalışan sigortalının traktörün devrilmesi sonucu yaralanması ya da işverene ait traktör ile tarlaya giderken yolda traktörle kaza geçirmesi, beyaz eşya tamir bakım servisinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma esnasında meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir."

340 "Yukarıda yapılan açıklamalar kapsamında; sigortalının zarar gördüğü kazanın mesai saatleri içerisinde olup olmadığı, işverenin işyeri sınırlarında olup olmadığı, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle kazanın meydana gelip gelmediği, işveren tarafından bir görevlendirme yapılıp yapılmadığı, sigortalının işyerindeki görevi araştırılıp, gerektiğinde keşif yapılıp, irdelenerek, öncelikle meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığı kuşkuya yer bırakmayacak şekilde tespit edilmeli...dir." Y10HD., 21.4.2016, 27507/6202.

- *Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazalar*

Sigortalının görevli olarak işyeri dışında bulunduğu sırada meydana gelen bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, bu kazanın sigortalının iş gördüğü sırada ortaya çıkmış olması gerekmez[341]. Sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanda meydana gelen kazalar da iş kazasıdır. Örneğin, sigortalının görevli olarak bir yere giderken bindiği aracın kaza yapması, öğlen yediği yemekten zehirlenmesi, kaldığı otelde merdivenden düşmesi de iş kazası sayılır[342].

Kısaca işyeri dışında bir yere görevli olarak gönderilen sigortalının gidişinden dönüşüne kadar normal yaşantı içinde kalmak kaydıyla boş zamanlar da dâhil olmak üzere tüm süre içinde meydana gelen kazalar iş kazası kapsamında yer alır. Örneğin, işçinin görevli olarak gittiği şehirde akşam sinemada geçirdiği kaza da iş kazası sayılmalıdır[343]. Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre sigortalının işi ile ilgili olmayan kazalar iş kazası sayılmaz[344].

Sigortalının görevli olarak gönderildiği yerin aynı veya başka bir ilde ya da yabancı bir ülkede olmasının önemi yoktur[345]. Sigortalının bir başka yere gidişi kişisel nedenlere dayanıyorsa bu süre içerisinde meydana gelen kaza iş kazası olarak nitelendirilemez[346].

---

[341] **Sözer**'e göre, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla zarara uğrama hali kişinin günübirlik olarak işyeri sınırları dışına çıkbğı halleri kapsarken, burada bahsedilen durum birden fazla gün için dışarıda (başka bir yerleşim bölgesi veya ülke) görevlendirmeyi ifade eder. Bkz. 324.

[342] "Yukarıda belirtilen düzenlemenin "c" bendine uygun olarak görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmeleri nedeniyle asıl işlerini yapmaksızın geçen zamanda davacıların tayin edildiği çalışma sahasına gitmek için bindikleri araçta trafik kazası geçirmeleri şeklinde gerçekleşen olayın, değinilen kanun maddesi kapsamında iş kazası olduğunun belirgin olduğu gözetilmeksizin, yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozma sebebidir.", Y10HD., 1.12.2015, 21183/21122; "İşveren vekili durumunda olan kıymetli bir elamanın, hiçbir görevi yoksa adliyeye götürülmesi, sigortalının işverenin her türlü dahili ve harici işlerine bakbğı göz önünde tutulduğunda, olay günü görevli olduğunun kabulü zorunludur. Normal iş kuralları ve hayatın akış seyri de sigortalının görevli olduğu sonucunu gösterir. Bu itibarla olayın, 506 sayılı Kanunun 11. maddesine göre iş kazası olarak kabulü gerekirken, yazılı düşüncelerle davanın reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y10HD., 23.10.1995, 7796/8681.

[343] **Sözer**, 325; **Alper**. 230. **Aydınlı**'ya göre, "Yani bir işçi tamamen işverenin işine veya emrine yabancılaşacak şekilde işin yapılmadığı zamanlarda (eğlence yeri, akraba ziyareti gibi) başına gelen kazaları iş kazası sayamayız. Örneğin; kişi görevle gönderildiği yerde gece otelde geçirdiği bir kaza iş kazası sayılırken, gece eğlencelerinde bir kavga sonucu yaralanması ve ölmesi ya da işçinin işverenin tamamen emri dışında göreve gitmesi için normal yol güzergâhından çıkıp bir başka yola saparak bir akraba ziyareti sürecinde geçirdiği kaza iş kazası sayılmaz.", 69.

[344] SGK. 29.6.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesine göre, "Ancak, görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir.".

[345] **Güzel**/**Okur**/**Caniklioğlu**. 371; **Korkusuz**/ **Uğur**, 290.

[346] "Somut olayda ise; müteveffanın davalı işyerinde sigortalı olarak çalıştığı hususunda ihtilaf bulunmamakla birlikte, iline gidiş nedeni ve amacının yukarıda sayılan koşulları taşımadığı, müteveffanın kendi şahsi işi için gittiği ve bu sırada kaza geçirerek vefat ettiği anlaşıldığından, mahkemece davanın reddine karar vermek gerekirken, kabulüne karar verilmesi isabetsiz olmuştur.", Y21HD., 14.6.2016, 18158/9853.

Yargıtay bir tır sürücüsünün yurtdışı görevi sırasında H1N1 (domuz gribi) virüsü kaptığı ve yaşamını yitirdiği bir olayı iş kazası olarak nitelendirmiştir[347].

- *Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalar*

4857 sayılı İş Kanununun 74/son maddesine göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam *bir buçuk saat* süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için belirlenmiş olan bu süre içerisinde meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilir[348]. Örneğin, çocuğuna süt vermek için eve veya kreşe giderken bindiği dolmuşun kaza yapması sonucunda yaralanmasında, kadının uğradığı trafik kazası bir iş kazasıdır[349] [350].

- *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen kazalar*

İşçilerin işverenin sağladığı bir araçla işyerine gidiş gelişleri sırasında meydana gelen kazalar da iş kazasıdır[351]. Burada önemli olan kazanın meydana geldiği aracın işveren tarafından sağlanmış ve kazanın bu araçla işe gidiş-geliş sırasında ortaya çıkmış olmasıdır[352].

---

347 "Somut olayda, tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği,11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağının bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.", Y21HD., 15.4.2019, 5018/2931.

348 **Sözer**'e göre, mesai süresi içinde kalmak kaydıyla, kadın işçi evde (mutfakta, banyoda ...) veya yolda (araçta, yaya olarak ...) bir kazaya uğrar ise olay iş kazası sayılmak gerekir. Bkz. 327.

349 "Nitekim sigorta olayı iş kazası niteliğindedir. Çünkü, sigortalı emzikli bir kadındır. Toplu sözleşmenin 64. maddesi uygulanarak kendisine, saat 7-9 arasında kullanılmak üzere, işveren tarafından 2 saat emzirme (süt izni) verilmiş bulunan sigortalı bu izin süresi içerisinde saat 8.30 sırasında işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken davalının kullandığı motorlu taşıtın çarpması sonucu vefat etmiştir. İş Kanununun 62/d maddesine göre "emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilen süreler" iş süresinden sayılır ve iş süresinden sayılan zaman içerisinde işyerine gelirken uğranılan kaza da iş kazasıdır.", YHGK., 10.6.1983, 328/652.

350 SGK. 29.6.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesine göre, "Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş gelişi esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılmalıdır.".

351 Tankut **Centel**, İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza-İş Kazası Kavramı, İş Hukuku Dergisi, Mart 1993, 122 vd.

352 "Olayda, davacı sigortalı Kemal, gece vardiyasında çalışmak üzere işyerine gitmek amacıyla bindiği Belediye Otobüsünden durakta inip, yolun karşı tarafına geçmek isterken, başka bir aracın çarpmasıyla uğradığı trafik kazası sonucu yaralanmıştır... Böyle olunca da, bir sigorta olayında iş kazasından söz edilebilmesi için, o olayın, davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesinde öngörülen beş sebepten birisine girmesi zorunludur. Olayda ise, açıklandığı üzere, sigortalının yaralanmasıyla sonuçlanan söz konusu trafik kazasının, yukarıda sözü edilen maddede iş kazası olarak sayılan hal ve durumlardan hiçbirisine girmediği ve giderek, olayla iş arasında "uygun neden-sonuç" bağının bulunmadığı da tartışmasızdır.", Y10HD., 26.9.1989, 4351/6491. Yargıtay'a göre, "İşe gitmek için işveren tarafından belirlenen durakta servis aracı beklerken, üçüncü şahsa ait aracın çarpması sonucu oluşan zararlandırıcı sigorta olayı ... işveren tarafından belirle-

İşçinin işyerine gidiş geliş sırasında meydana gelen bir trafik kazasında veya araç içerisinde çıkan bir kavgada yaralanması, işçinin araca binerken ya da inerken kapıya elini sıkıştırması iş kazası olarak kabul edilir.

İşverenin işçilere sağladığı servis aracının işin niteliği gereği ya da sosyal yardım amacıyla yapılmasının önemi yoktur[353]. Hatta bu aracın işverenin mülkiyetinde olması da gerekmez. İşverenin bir başkasından bu amaçla hizmet alıyor olması ya da bu aracı kiralamış olması, bu araçta meydana gelen kazanın iş kazası sayılmasını engellemez[354]. Bu nedenle sigortalının dolmuş, belediye otobüsü ya da özel aracı ile işyerine gidiş gelişinde uğradığı kaza iş kazası sayılmaz[355] [356].

**cc) Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğrama**

Sigortalının yukarıda açıklanan hallerden biri ile meydana gelen kaza sonucunda bedenen veya ruhen zarara uğramış olması gerekir. İş kazası ölümle de sonuçlanmış olabilir. İş kazası sonucunda bedensel zarar, sigortalının kırık, çıkık, görme ve işitme duyusunda kayıp, yanık, kesik veya iç kanama şeklinde ortaya çıkabilir. Sigortalının iş kazası sonucunda ruhen zarara uğraması, örneğin bir patlama sonucunda kişinin şuurunu kaybetmesi veya psikolojik travma geçirmesi de mümkündür[357]. Zarar, iş kazasının meydana geldiği anda ortaya çıkabileceği gibi, bir süre sonra da gerçekleşebilir. Örneğin, iskeleden düşen işçinin ayağının kırılmasında zarar derhal, aynı işçinin düşme sonucunda iki gün sonra iç kanama sonucunda ölmesinde ise zarar sonradan ortaya çıkmaktadır.

---

nen yerde beklediği sırada oluştuğuna göre sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiği açıktır", Y21HD., 2674/2738, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Haluk Hadi **Sümer**, Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır?, Çimento İşveren, C.11, S.4, Temmuz 1997, 10 vd.

353 "Bu genel açıklamadan sonra somut olay değerlendirilecek olursa; işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıda gelen başka bir aracın kusurlu çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez.", YHGK., 18.3.1987, 9-722/203.

354 "Sigortalının geçirdiği kazanın iş kazası olarak tespiti ile birlikte kaza geçirilen aracın işverence temin edildiği ve işçi servis aracı olduğu hususlarının da davalı işveren bakımından kesinleştiği ortadadır. Zira olay tarihinde yürürlükte bulunan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 11/A (e) maddesinde açıkça gösterildiği üzere sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen olaylar iş kazası olarak nitelendirilirler. Keza 4857 Sayılı Yasanın 2/2 ve 506 Sayılı Yasanın 5. maddesi 2. fıkrasında açıkça belirlendiği üzere; araçlar işyeri kapsamında kabul edilmişlerdir. Şu duruma göre servis düzeninin bulunduğu bir işyerinde sigortalıların emniyetli ve güvenli bir şekilde işyerine götürülüp getirilmeleri işveren yükümünde olan bir sorumluluktur. İşverenin bu görevi kendi araç ve işçisiyle yapılabileceği gibi taşıma sözleşmesine bağlı olarak da yaptırması mümkündür. İşçi taşıma işinin işveren nam ve hesabına yapılması durumlarında, işçiye karşı sorumluluk doğrudan işverene aittir. Servis işini yüklenenle servisten yararlanan işçiler arasında, doğrudan hukuksal ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle; işverenin, taşıma sırasında doğrudan sorumlu olduğu gözetilmeksizin istemin reddi usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır.", Y21HD., 17.11.2015, 8825/20395.

355 **Sözer**, 329.

356 SGK. 29.6.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesine "Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır."

357 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 346; **Sözer**, 331.

### dd) Kaza ile Zarar Arasında İlliyet Bağının Bulunması

Sigortalının uğradığı bedeni veya ruhi zarar ile geçirdiği iş kazası arasında uygun neden-sonuç bağlantısının bulunması gerekir. Bir başka ifade ile genel yaşam deneyimleri ve olayların normal akışına göre, zarar sigortalının maruz kaldığı kazanın sonucunda gerçekleşmiş olmalıdır[358]. Kaza ile zarar arasında nedensellik bağının bulunup bulunmadığı her somut olayda saptanmalıdır. İnşaatta iskeleden düşen bir işçinin ayağının kırılmasında kaza ile zarar arasında nedensellik bağı vardır. Aynı işçinin hastanede tedavide olduğu sırada kalp krizinden ölmesi halinde ise, ölüm olayı ile kaza arasında uygun neden sonuç bağlantısından söz edilemez.

Yargıtay bir olayda iskelede sıva yaparken düşen ve ayağında sıyrık meydana gelen, olaydan sekiz gün sonra ölen bir sigortalı açısından ölüm nedeni olan septisemi şoku nedeniyle böbrek yetmezliğinin ayaktaki sıyrıktan ileri gelip gelmediğinin tıbben araştırılmasını istemiştir. Yüksek Mahkemeye göre, eğer ayakta meydana gelen sıyrık ile böbrek yetmezliği arasında neden-sonuç bağı mevcut ise olay iş kazasıdır[359]. Bir başka olayda Yargıtay, sigortalının geçirdiği kaza nedeniyle tedavisinin tamamlanması ve taburcu edilmesinden sonra memleketine dönerken bir trafik kazasında ölmesinde, iş kazası ile ölüm olayı arasında nedensellik bağının bulunmadığına karar vermiştir[360].

### 3- Bireysel İş Hukuku Bakımından İş Kazası

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde yer alan iş kazası tanımı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için hangi kazanın iş kazası sayılacağını hüküm altına almıştır. Bu tanıma uygun bir kaza halinde 5510 sayılı Kanunda düzenlenen sigorta yardımları kazaya uğrayan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanır. İş kazasına uğrayan sigortalıya sosyal sigorta yardımlarının yapılabilmesi için, işverenin kusurlu ya da sigortalının kusursuz olma koşulu aranmaz[361].

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilen hallerden birinde meydana gelen bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kaza ile işyerinde yürütülen iş arasında bir nedensellik bağının bulunması gerekip gerekmediği hususunda öğretide görüş birliği yoktur[362].

---

358 **Şakar**, 195; **Tuncay**/**Ekmekçi**, 383; **Güzel**/**Okur**/**Caniklioğlu**, 347.

359 YHGK., 7.3.1990, 10-40/147.

360 Y10HD., 23.5.1989, 3064/4630, YKD, 1989/9, 1271 vd.

361 "Mahkeme, ... ölen kişinin ... sarhoş vaziyette kesim yaptığından ölüm olayının iş kazası sayılamayacağına karar vermiştir. ... Anılan Yasanın 11. maddesinin A-a/b fıkrası gereği, sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, işyerinde sarhoş çalışırken öldüğünü göz önüne alıp olayın iş kazası sayılamayacağına karar verilmesi keza isabetsiz olup, bozma nedenidir.", Y10HD., 23.3.1992, 12579/3624.

362 Bu konudaki görüşler için bkz. **Tuncay**/**Ekmekçi**, 373; **Uşan**, 177; **Süzek**, 424-428; Levent **Akın**, İşverenin

Uygun nedensellik bağı, "olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebebe uygun neden, bu sebeple sonuç arasındaki bağ" biçiminde tanımlanır[363].

Kanımızca, iş kazası ve meslek hastalığı halinde Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan yardım miktarını aşan zararlardan işverenin sorumluluğunun 5510 sayılı Kanunda düzenlenmemiş olması nedeniyle işverenin bu konudaki sorumluluğu genel hükümlere göre belirlenmelidir. Bu nedenle, işverenin sorumlu olduğu kazanın belirlenmesinde sorumluluk hukukunun genel ilkeleri doğrultusunda işçinin gördüğü iş veya işverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir[364]. Bir diğer ifade ile kaza yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkmış olmalıdır. Belirtmek gerekir ki, bu nedensellik bağının kurulabilmesi için kazanın mutlaka işyerinde meydana gelmiş olması da gerekli değildir. İşverenin yürüttüğü işle nedensellik bağı bulunan ancak işyeri dışında meydana gelen kaza da işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren bir iş kazasıdır[365]. Kuşkusuz işyerinde meydana gelen ancak işçinin gördüğü işle nedensellik bağlantısı içinde olmayan bir kaza da 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre iş kazası olarak kabul edilecek, ancak işveren böyle bir kazadan sorumlu tutulamayacaktır.

Görüldüğü üzere, Sosyal Güvenlik Kurumunun sorumluluğu açısından iş kazası kavramı ile işveren sorumluluğu açısından iş kazası kavramı birbirinden farklıdır. İşverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren her kaza Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından da iş kazası olmasına karşın, 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılan her kaza işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren bir iş kazası değildir. Başka bir ifade ile 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası kavramı işverenin sorumlu olduğu iş kazası kavramına göre daha geniş bir anlama sahiptir. Böyle bir sonuç AY.60'da düzenlenen sosyal güvenlik hakkının da bir gereğidir[366].

---

İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı (Karar İncelemesi), Çimento İşveren Dergisi, Mart 2011, 32: **Ulusan**, 75-76; **Taşkent**, 1955; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 338; Ali Nazım **Sözer**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, 1893; **Ekin**, 59; **Yıldız**, 10; **Başbuğ**, 105.

363 **Yıldız**, 10.

364 **Akın**, işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren iş kazası bakımından nedensellik bağının varlığını gösteren bazı karinelerin varlığını ileri sürmüştür. Yazara göre, bu karinelerden ilki işverenin yürüttüğü işin icrası sırasında gerçekleşen işle ilgili kabul edilmesidir. Kazanın işverenin yürüttüğü işle olan ilgisinin tespitinde yararlanılan karinelerden bir diğeri, işverenin alması gereken tedbirlerle ilgilidir. Oluşan iş kazası işverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir. Karinelerden bir diğeri ise, yürütülen işin yarattığı karinedir. İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin sonucu ise, olayın işle uygun nedensellik bağı içinde olduğu kabul edilebilir. Oluşan bir iş kazasında söz konusu karinelerden birine rastlanmasa da kazanın işverenin işiyle ilgisi tespit edilebiliyorsa işveren yine sorumlu tutulabilir. Bkz. **Akın**, Uygun Nedensellik Bağı, 34.

365 **Süzek**, 426; **Akın**, Uygun Nedensellik Bağı, 33.

366 **Süzek**, 426.

Öğretide işverenin sorumlu olduğu iş kazası *bireysel iş hukuku anlamında iş kazası* olarak da adlandırılmaktadır[367].

Yargıtay bir kararında Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası bakımından iş kazası ile işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren iş kazası arasındaki farklılığı şöyle ifade etmiştir:

> *"SSK'nca da olay, iş kazası sayılmayarak davacıların gelir bağlama talepleri reddedilmiştir. Davada işverenin sorumlu olabilmesi için olayın bir iş kazası sayılması ve ölüm ile işverenin eylemi arasında uygun sebep sonuç bağlantısı bulunması gerekir. Uygun sebep sonuç bağlantısı yoksa sadece iş kazası sayılması işverenin sorumluluğu için yeterli sebep teşkil etmez. Olayın dosyada ortaya çıkan cereyan şekline göre, olay ile işverenin eylemi arasında uygun sebep sonuç bağlantısı kurmak mümkün değildir. Zira olay, muris işine ara verdiği sırada, yakındaki bir üzüm bağından aldığı üzümü bir kaya üzerine çıkarak yediği bir sırada meydana gelmiştir. Bu olayın işverenin eylemi ile veya iş şartları nedeniyle oluştuğunu söylemek mümkün olamaz."*[368].

Yargıtay yukarıda ele alınan kararında, iş ile kaza arasında uygun bir nedensellik bağı aramamış, kazanın Kanunda öngörülen hallerden birisi içinde gerçekleşmesini yeterli görmüştür. Ancak Yüksek Mahkeme kaza ile zarar arasında nedensellik bağı bulunmasını haklı olarak gerekli bulmuştur[369]. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre;

> *"İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği görüşe göre, kusura dayanmaktadır. Olay tarihinde yürürlükte bulunan Türk Hukuk Sistemi uyarınca, özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Bu durumda, işverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemez."*[370].

Sonuç olarak, bir kazanın bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için, kazaya uğrayan kişinin iş sözleşmesine dayanarak çalışıyor olması, ka-

---

367 **Akın**, Uygun Nedensellik Bağı, 32; **Özdemir**, 519.

368 Y9HD., 8.4.1993, 2500/3929.

369 "Aksine, sigortalının olay günü olarak belirttiği 4.12.1986 tarihinde, anlatılan biçimde bir olay cereyan etmediği 5-6/12/1986 günü işyerinde çalıştığı, 7.12.1986 tarihinde hastalık nedeniyle viziteye çıktığı, menenjit teşhisine ilişkin ilaçlar verildiği, 9.12.1986 tarihinde hastahaneye yattığı ve 10.12.1986 günü öldüğü, otopsi ve Adli Tıp Meclisi raporlarına göre, ölüm sebebinin irinli menenjit olduğu, harici travma olayına rastlanmadığı, beyin yaygın iltihabından kaynaklanan hastalık nedeniyle ölümün gerçekleştiği, bu sonuç ile iş ve işyeri arasında illiyet bağı bulunmadığı anlaşılmış, sigortalının irinli menenjit hastalığına yakalandığı, işyeri dışında hastahanede öldüğü ortaya çıkmıştır. Bu durum karşısında, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaya elverişli bulunduğuna dair işe giriş raporu alınmadan işe kabulü ve periyodik muayenelere tabi tutulmadan işte çalıştırılmasının mukavemetini kırması yüzünden hastalandığına göre illiyet bağının oluştuğuna ilişkin olup, maden mühendisi olarak bbbi konularda hiç bir uzmanlığı bulunmayan yetersiz bilirkişi raporu hükme esas tutularak, olayın iş kazası sayılması ve bir an için bu mütalaa geçerli kabul edilse bile, 506 sayılı Kanunun 41. maddesinde yazılı rücu davasında geçerli olabileceğinin düşünülmemesi, usul ve kanuna aykırı olup bozma nedenidir.", Y10HD., 26.11.1990, 7943/9851, "Mahkemece yapılacak iş, ölen sigortalıya ait tüm röntgen, tedavi ve teşhis, ameliyat ve sair ilgili belgeler ile dava dosyası da göz önünde tutularak travmatoloji uzmanlarından oluşan bir bilirkişi kurulundan giderek gerektiğinde Tıp Fakültesi Konseylerinden ölümün iş kazası sonucu meydana gelip gelmediği yönünden evvelki raporu da irdeleyecek şekilde rapor almak, delilleri tümü ile değerlendirmek, sonucuna göre karar vermekten ibarettir.", Y10HD., 29.6.1992, 6593/7491.

370 YHGK., 20.3.2013, 21-1121/386.

zaya neden olan olayın dıştan ve irade dışı meydana gelmesi, kaza ile zarar ve kaza ile işverence yürütülen iş arasında uygun nedensellik bağının bulunması ve kaza sonucunda işçinin zararının bulunması gerekir[371].

İş hukuku anlamında her kaza sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasıdır. Ancak sosyal güvenlik hukukuna göre, her iş kazası iş hukukuna göre mutlaka iş kazası değildir[372].

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde belirtilen hallerde meydana gelen, ancak işçinin gördüğü iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağı kesilen hallerde ise işverenin sorumluluğu ortadan kalkar. Bu durum, kazanın Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası anlamında iş kazası sayılmamasını gerektirmez.

Uygun nedensellik bağını kesen nedenler, *kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru*, *üçüncü kişinin ağır kusuru* ve *zorlayıcı nedendir*[373].

### III- MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

#### 1- Tanım

Meslek hastalığı kavramı da iş kazasında olduğu gibi hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda hem de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda tanımlanmıştır[374].

6331 sayılı Kanuna göre, çalışanın mesleki risklere maruziyeti sonucunda ortaya çıkan hastalık, meslek hastalığıdır (İSGK.3/1,l).

5510 sayılı Kanunda ise, "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 engellilik halleridir" (SSGSSK.14).

---

371 **Tuncay**/**Ekmekçi**, 382; **Sözer**, 295.

372 **Tuncay**/**Ekmekçi**, 382.

373 "Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da 3 halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar *mücbir neden, zarar görenin kusuru* ve *3. kişinin kusurudur*. Öğretide illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri ve bu arada tehlike sorumluluğu için de geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Yargıtay uygulamasında illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumluluktan değil sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için zorunlu olduğu kabul edilmektedir. İllıyet bağının kesilmesine neden olan bu çeşitli durumların öncelikle tehlike sorumluluğu içerisinde kabul edilmesi gerekir. Çünkü kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir.", Y21HD., 5.4.2012, 4196/5289, karar metni ve incelemesi için bkz. Murat **Demircioğlu**/Arzu **Şen Kalyon**, İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi, DEUHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 33 vd. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2014 yılında verdiği kararda illiyet bağını kesen ve işvereni hukuki sorumluluktan kurtaran sebepleri hüküm altına almıştır. Bkz. YHGK., 12.2.2014, 21-86/95.

374 Geniş bilgi için bkz. Nazmi **Bilir**, Meslek Hastalıkları, ÇASGEM Eğitici El Kitabı, Editör: Ali Naci **Yıldız**, Ankara 2013, 121 vd.; Çiğdem **Çağlayan**, İşyeri Temsilcileri ve İşçiler İçin Meslek Hastalıkları Rehberi, İstanbul 2015; Celal **Tozan**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Uyarınca İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları, Ankara 2011, 74 vd.; Mehmet **Berk**/Buhara **Önal**/Rana **Güven**, Meslek Hastalıkları Rehberi, ÇSGB Yayını, Ankara 2011, 28 vd.; Bülent Ferat **İşçi**, Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti, İstanbul 2017, 53 vd.

Görüldüğü üzere, meslek hastalığı bütünüyle çalışanın yapmış olduğu işin koşulları ve bu koşullara maruz kalma nedeniyle ortaya çıkan bedensel veya ruhsal hastalıktır[375]. Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak aniden ortaya çıkmaz, işyeri veya iş koşullarına maruz kalmanın sonucu olarak bir sürenin sonunda meydana gelir. Örneğin, maden ocağında çalışmaya başlayan bir çalışan ilk iş gününde de bir iş kazası geçirebilir, ancak meslek hastalığına yakalanamaz.

**2- Unsurları**

**a) Sigortalı Olma**

Hükümde açıkça bir hastalığın meslek hastalığı sayılması, meslek hastalığına yakalanan kişinin sigortalı olma koşuluna bağlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı bakımından kimlerin sigortalı sayılacağı ise daha önce ele alınmıştı[376].

**b) İşin Niteliği veya İşin Yürütüm Koşullarına Bağlı Bir Hastalığın Ortaya Çıkması**

5510 sayılı Kanun bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesini, onun "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden" ortaya çıkmasına bağlamıştır. Bu nedenle, meslek hastalığında sigortalının işi ile hastalık arasında nedensellik bağının bulunması gerekir.

Hangi hastalığın sigortalının işinin niteliği veya işin yürütüm koşullarına bağlı olduğunun her somut hastalık olayında tespiti güçtür. Bu nedenle, ülkemizde meslek hastalıkları *liste yöntemi* ile belirlenmiştir. Sigortalıların maruz kaldığı hastalığın hangi hallerde meslek hastalığı sayılacağı *"Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranları Tespit İşlemleri Yönetmeliği"*[377] ile tespit edilmiştir.

Sözü edilen Yönetmelikte meslek hastalıkları bir liste halinde sayılmış ve meslek hastalıklarının hangi işyeri koşullarında ortaya çıkabileceği düzenlenmiştir. Meslek hastalıkları, Meslek Hastalıkları Listesinde (Ek-2) beş grupta toplanmıştır:

| | |
|---|---|
| **A Grubu** | Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları |
| **B Grubu** | Mesleki cilt hastalıkları |
| **C Grubu** | Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları |
| **D Grubu** | Mesleki bulaşıcı hastalıklar |
| **E Grubu** | Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları |

[375] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 352; **Tuncay/Ekmekçi**, 386; **Şakar**, 221.
[376] İş kazası kavramı başlığı altında kimlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanabileceği açıklanmıştır.
[377] RG.11.10.2008/27021.

Listede yer alan bir hastalığın yine işyerinde belirlenen işin niteliği ve işyeri koşulları içerisinde ortaya çıkması halinde başkaca bir koşul, örneğin belirli süre çalışma (maruziyet süresi) aranmaksızın bu hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilir[378]. Listedeki koşullara uygun olarak gerçekleşen hastalığın sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm koşulları yüzünden ortaya çıktığının ayrıca ispat edilmesine gerek yoktur.

Listede yer almayan bir hastalığın görülen işin niteliğinden kaynaklandığı yeterli tıbbi veri ile ispatlandığı takdirde, bu hastalık da Sosyal Sigortalar Kurumu Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile meslek hastalığı olarak kabul edilir. Yüksek Sağlık Kurulu kararlarına karşı yargı yolu açıktır.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının 5510 sayılı Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için yukarıda belirtilen Yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu süreye *yükümlülük süresi* adı verilir (SSGSK.14/3). Yükümlülük süresi iki gün ile yirmi beş yıl arasında değişmektedir.

İşten ayrıldıktan sonra meslek hastalığına yakalandığını ileri süren kişiler, gerekli belgelerle Kuruma başvurabilirler. 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 (SSGSK.14/3).

**c) Bedensel ve Ruhsal Zarara Uğrama**

Sigortalının uğradığı meslek hastalığı sonucunda bedensel veya ruhsal zarara uğramış olması gerekir. Örneğin, maden ocağında çalışan işçinin bir solunum yolları hastalığı olan pnömokonyoza yakalanması, gürültülü bir ortamda çalışan işçinin işitme kaybına uğraması, bir çiftlikte çalışan işçinin şarbon hastalığına tutulması halinde meslek hastalığı söz konusudur. Tüm bu örneklerde işçi bedensel zarara uğramıştır[379].

Sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zarar geçici olabileceği gibi kalıcı da olabilir. Başka bir anlatımla, meslek hastalığı sonucu iş göremez hale gelen işçi bütünüyle iyileşebilir ya da hastalık vücutta kalıcı hasara yol açabilir.

---

[378] Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranları Tespit İşlemleri Yönetmeliğine göre, pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının, havasında pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yeraltı veya yerüstü işyerlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması şarttır. Ancak, havasında yüksek yoğunlukta ve pnömokonyoz yapacak nitelikte toz bulunan yeraltı ve yerüstü işyerlerinde meydana gelmiş, klinik veya radyolojik bulgular ve laboratuar muayeneleriyle süratli seyrettiği ve ağırlığı saptanmış olgularda Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile üç yıllık süre indirilebilir (md.20).

[379] Şakar, 197.

**d) Meslek Hastalığı ile Zarar Arasında Nedensellik Bağının Bulunması**

Sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zarar, sigortalının maruz kaldığı meslek hastalığının sonucu olmalıdır. Başka bir deyişle, sigortalının uğradığı zarar maruz kaldığı hastalık arasında uygun neden sonuç bağlantısı bulunmalıdır.

**3- Saptanması**

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

- Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,
- 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.

Yönetmelikte yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına ilişkin uyuşmazlıkların çözüm yeri Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruludur. Yargıtay'a göre, Yüksek Sağlık Kurulunun kararı sadece Kurumu bağlar. Karar aleyhine olan sigortalı ise iş mahkemesine başvurabilir[380].

## IV- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ BİLDİRİLMESİ

İş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğüne ilişkin olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenleme yapılmıştır[381].

- *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre,*

İş kazasının işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ve kolluk kuvvetlerine bildirilmesi gerekir. İş kazasının Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1,a ile 5. maddesi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından,

- ✓ O yer yetkili kolluk kuvvetlerine *derhal* ve
- ✓ Sosyal Güvenlik Kurumuna da en geç kazadan sonraki *üç işgünü* içinde,

İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar (SSGSK.13/2).

---

[380] YİBK. 28.6.1976, 6/4, RG.26.7.1976/15658.

[381] Geniş bilgi için bkz. Yusuf **Güleşci**, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü (5510 Sayılı SSGSSK ve 6331 Sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İncelenme), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/32, 152 vd.

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri aracılığıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, SSGSK.96 hükmüne göre tahsil edilir (SSGSK.13/3).

Meslek hastalığının Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1,a ile 5. maddesi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak *üç işgünü* içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan giderler ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir (SSGSK.14/4).

Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri aracılığıyla yaptırılabilir (SSGSK.14/5).

- *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre,*

6331 sayılı Kanuna göre işveren;

- ✓ İş kazalarını kazadan sonraki *üç iş günü* içinde,
- ✓ Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren *üç iş günü* içinde,

Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur (İSGK.14/2).

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç *on gün* içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir (ISGK.14/1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ayrıca işverene iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak kayıtları tutma yükümlülüğü yüklemiştir. İşveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporlar hazırlar (İSGK.14/1).

## V- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

### 1- Genel Olarak

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımları 16-20. maddelerinde düzenlemiştir. İş kazası ve meslek hastalığı halinde Kurumca sağlanan ve aşağıda belirtilecek olan sigorta yardımları belirli bir sigortalılık süresi ya da prim ödeme gün sayısına bağlanmamıştır. Bu nedenle örneğin ilk işe başladığı gün geçirdiği bir iş kazası sonucunda yaşamını yitiren sigortalının hak sahiplerine de Kurumca gelir bağlanır.




### 2- Sağlık Yardımları

İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan sigortalıya sağlanacak sigorta yardımları genel sağlık sigortası kapsamında sağlanır.

5510 sayılı Kanunun 63. maddesine göre, genel sağlık sigortalısının iş kazası ile meslek hastalığı sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını sağlamak amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır:

- Ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene,
- Hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler,
- Laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri,
- Konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler,
- Hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri,
- Organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri,
- Acil sağlık hizmetleri,
- İlgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler,
- Yukarıdaki belirtilen sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileş-

tirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri.

Ayrıca 5510 sayılı Kanunun 64. maddesine göre de,

- Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 67/1. maddesinde iş kazası ile meslek hastalığı hallerinde Kanunun 63/1, a ve c bentleri gereğince sağlanan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için herhangi bir koşul aranmamıştır.

Genel sağlık sigortası kapsamında yapılan sağlık yardımları sigortalının iyileşmesine kadar devam eder.

Hekimin veya diş hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine genel sağlık sigortalısının sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri Kurumca karşılanır. Genel sağlık sigortalısının yatarak tedavileri sırasında, hekimin veya diş hekiminin tıbben göreceği gerek üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderleri bir kişi ile sınırlı olmak üzere Kurumca sağlanır (SSGSSK.65/1).

Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır (SSGSSK.66/1,c). Yurt içinde yapılması mümkün olmayan tetkiklerin de yurt dışında yapılması sağlanabilir. Ancak, yurt dışında sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu tutarı aşan kısım işverenler tarafından ödenir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır (SSGSSK.66/2-3).

İş kazası ile meslek hastalığı halleri nedeniyle sağlanan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınmaz (SSGSSK.69/1,a).

**3- Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hâlidir (SSİY.38/1).

Geçici iş göremezlik ödeneği ise, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenektir (SSİY.38/2).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin amacı bir iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle çalışamayacak duruma gelen işçinin gelir kaybını belirli ölçüde gidermektir. Kural olarak işçinin raporlu olduğu yani iş sözleşmesinin askıda bulunduğu süre boyunca işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. Ancak toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerine aksine hüküm konulması ve geçici iş göremezlik ödeneği ile ücret arasındaki farkın işveren tarafından ödeneceğinin kararlaştırılması mümkündür.

Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması koşuluyla; iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya iş göremezliğin devamı süresince her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir (SSGSSK.18/1,a). İş kazası ve meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren ödenir ve bu ödenek açısından bir süre sınırlaması yoktur.

Geçici iş göremezlik ödeneğini düzenleyen SSGSSK.18'de, iş kazası ve meslek hastalığı halinde sigortalının bu ödeneğe hak kazanabilmek için bir sigortalılık süresi ya da prim ödeme gün sayısı öngörülmemiştir. Başka bir ifade ile geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmenin tek koşulu *sigortalı* olmaktır. Bu nedenle ilk işe başladığı gün iş kazası geçiren bir işçi de geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanır. Ancak SSGSSK.4/1,b kapsamında sigortalı olanlara iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması koşuluyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir (SSGSSK.18/2).

5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde yer alan tarım ve orman işlerinde süreksiz olarak çalışan sigortalılara; iş kazasının olduğu tarihten *en az on gün önce* tescil edilmiş olmaları, sigortalılıklarının sona ermemiş olması ve prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun bulunmaması koşuluyla bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği verilir (SSİY. 40/I,e).

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az *on gün önce* tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekir (SSGSSK.ek m.9/3).

İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan sigortalının, bu nedenle belirli bir süre çalışamayacak hale gelmiş olması ve bu durumun Kurumca

yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından alınacak istirahat raporu ile belgelendirilmiş olması gerekir[382]. Ayrıca istirahat raporları işverence Yönetmelikte belirtilen yöntemle Kuruma bildirilmelidir (SSİY.40/9)[383].

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir ve bu ödenek iş göremezliğin birinci gününden başlar (SSGSSK.18/1,a).

İş kazası, meslek hastalığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği,

- Yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının *yarısı*,
- Ayaktan tedavilerde ise *üçte ikisidir* (SSGSSK.18/3).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabında dikkate alınacak *günlük kazanç* SSGSSK.17'de hüküm altına alınmıştır:

- İş kazası, meslek hastalığı hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu tarihten, meslek hastalığı halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde 80. maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır (SSGSSK.17/1)[384].

---

[382] Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 39. maddesine göre.
- İstirahat raporlarının sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularında Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimlerce düzenlenmesi zorunludur.
- Ayaktan tedavilerde sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün istirahat verilebilir.
- İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise toplam süre yirmi günü geçmemek kaydı ile istirahat uzatılabilir.
- Yirmi günü aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir.
- Sağlık kurulunun ilk verecekği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere altı ayı geçemez. Tedaviye devam edilmesi hâlinde malullük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılır.
- Bakanlıkça yetki tanınan işyeri hekimi bir kerede en fazla iki gün istirahat verebilir.
- İstirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışamayacağı veya kontrol muayenesinin yapılıp yapılmayacağı hususu belirtilir. İstirahat raporunun bir nüshası işyerlerine ibraz edilmesi için sigortalılara verilmek, bir nüshası Kuruma gönderilmek üzere en az iki nüsha olarak düzenlenir.
- Kurumca yetkilendirilen tek hekim veya sağlık kurulu tarafından verilecek istirahatler, örneği Kurumca belirlenen belge ile elektronik ortamda Kuruma gönderilir. Gönderilen bu belge işverence görüntülenebildiğinden, çalışılmadığına dair bildirimin Kuruma gönderilmesi için yapılan tebligat yerine geçer.
- Kurumla sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularınca, geçici iş göremezlik belgeleri ile sağlık kurulu raporlarının birer nüshası düzenlendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde sigortalının iş yerinin kurulu bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüklerine/sosyal güvenlik merkezlerine, sözleşmeli ülke sigortalısının belgeleri ise sağlık yardımı belgesini düzenleyen sosyal güvenlik il müdürlüklerine/sosyal güvenlik merkezlerine gönderilir.
- Ülkemizin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde akit ülke sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenen ve sözleşmenin uygulanmasına ilişkin formülerlerle Kuruma bildirilen istirahat raporları aynen kabul edilir.

[383] "Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında Kanunun 4 üncü maddesinin fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalının; a) Bir veya birden fazla işyerinde çalışan sigortalının istirahatli olduğu dönemde işverenleri tarafından işyerlerinde çalışıp çalışmadığı, b) Kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki anzi ödemeler, c) Sağlık hizmet sunucusuna müracaat ettiği/istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediği, işveren tarafından Kuruma elektronik ortamda bildirilir."

[384] SSGSSK.3/14'e göre, "Ay: Ücretleri; her ayın 15'inde ödenen 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bent-

• On iki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur.

SSGSSK.4/1,a gereği sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında:

• Prim, ikramiye ve bu nitelikteki süreklilik göstermeyen ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanca, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

• İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.

Meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak yukarıdaki esaslara göre hesaplanır (SSGSSK.17/4).

İş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, yukarıdaki esaslara göre hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır (SSGSSK.17/5).

Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir (SSGSSK.18/4).

SSGSSK.4/1,b kapsamındaki sigortalılar için aylık prime esas kazanç, Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak koşulu ile kendileri tarafından beyan edilen günlük kazancın otuz katıdır. Geçici iş göremezlik ödeneği de bu tutar esas alınarak hesaplanır.

Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artmasına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneği eksiltilebilir. 5510 sayılı Kanunun 22. maddesine göre sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, tedavi süresinin uzaması

leri kapsamındaki sigortalılar için, ayın 15'inden ertesi ayın 15'ine kadar geçen, diğer sigortalılar için ise ayın 1'i ilâ sonu arasında geçen ve otuz gün olarak değerlendirilen süreyi" ifade eder.

veya iş göremezliğinin artması hallerinde *geçici iş göremezlik ödeneği* veya *sürekli iş göremezlik gelir*,

- Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malul kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak *dörtte birine kadarı* Kurumca eksiltilir.

- Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan sigortalının kusur derecesi esas alınarak *üçte birine kadarı* Kurumca eksiltilir[385].

- Kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, *yarısı tutarında* ödenir.

- Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96. madde hükümlerine göre geri alınır[386].

Geçici iş göremezlik ödeneği kural olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenir[387]. Ancak toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir (SSGSSK.18/6).

SSGSSK.4/1,b kapsamında olan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur (SSGSSK.13/2,b). Belirtilen süre içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir (SSGSSK.22/2).

---

385 "Sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savsaması, ağır kusuruna esas tutulur." (SSİY.44/2).

386 Sosyal Güvenlik Kurumu yersiz yapılan ödemeyi "Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tespiti ile Geri Alınmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre geri alabilir (RG.27.9.2008/27010).

387 Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 40. maddesine göre, " (8) Geçici iş göremezlik ödeneği, buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini takip eden yedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanunî temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının banka hesap numarasına ya da PTT Bank Şubelerine ödenmesi hususunda Kurum yetkilidir. Ancak, on günü aşan istirahat sürelerinde ödemeler, asgari on günlük tutar kadar yapılır. ... (10) Sigortalının, hastalık ve analık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık hâlinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, sigortalılığın sona erdiği tarihten sonra en fazla onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.".

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden *en yükseği* verilir (SSGSSK. 18/5).

Geçici iş göremezlik ödeneklerinden sigorta primi ve gelir vergisi kesilmez[388].

**4- Sürekli İş Göremezlik Geliri**

İş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolunda sağlanacak olan yardımlardan bir diğeri sürekli iş göremezlik geliridir. 5510 sayılı Kanuna göre gelir, "İş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine, yapılan sürekli ödemeyi" ifade eder (m.3/16).

Sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma koşulları, miktarı ve ödenmesi 5510 sayılı Kanunun 19. maddesinde düzenlenmiştir. Bu gelire hak kazanmanın temel koşulu sürekli nitelikte bir iş göremezliğin ortaya çıkmasıdır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara dayalı olarak Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü *en az % 10* oranında azalmış bulunduğu saptanan sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır (SSGSSK.19/1). Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri alabilmesi için belirli süreden beri sigortalı olma ya da prim ödeme koşulu aranmaz.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücünü % 10'dan az kaybeden sigortalıya ise bu gelirin bağlanması mümkün değildir. Bununla birlikte Yargıtay, değişik işverenler yanında ve değişik zamanlarda uğradığı iş kazalarının her birinde % 10'nun altında iş göremezliğe uğrayan sigortalının toplam olarak % 10'nun üzerinde iş göremez hale gelmesi halinde, sigortalının sürekli iş göremezlik gelirine hak kazandığını hüküm altına almıştır[389].

Sürekli iş göremezlik geliri sigortalı iyileşinceye kadar ödenir. Sigortalının meslekte kazanma gücünü tam olarak kazanamadığı hal de ise bu ödeme yaşam boyu yapılır.

Kanunun aradığı oranda iş göremezliği olan sigortalının bu gelire hak kazanabilmesi için işten ayrılmasına veya bağımsız çalışan sigortalının işyerini kapatmasına gerek yoktur. Başka bir ifade ile sürekli iş göremezlik geliri alan kişinin yeniden çalışmaya başlaması gelirin kesilmesine neden olmaz.

---

[388] Sayıştay Genel Kurulu Kararı, 21.12.1985, E. 1985/1, K.4487/1, İşveren Dergisi, Nisan 1985, 11 vd.

[389] "Nitekim somut olayda kurum, sigortalı, iş yerlerinden birisinde %7.2 diğerinde %4 oranında iş göremezlik durumuna düştüğü halde her iki iş göremezlik derecesi toplandığında %10'un üstüne çıktığı için sigortalıya gelir bağlamıştır. Bu gibi hallerde işverenler, kendi işyerlerinde meydana gelen iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünün %10'un altında kalması nedeniyle rücu alacağından sorumlu tutulamayacaklarını öne süremezler. Ne var ki kendileri teselsül hükümlerine göre değil kusurları oranında ve kendi işyerlerine isabet eden meslekte kazanma güç kaybı oranı üzerinden sorumlu tutulmaları gerekir.", Y10HD., 3.10.2000, 5889/5884.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara dayalı olarak Kurum Sağlık Kurulundan alınacak raporlara göre yeniden belirlenir (SSGSSK.19/2).

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kayıp oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17. maddeye göre hesaplanan aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır (SSGSSK.19/3).

Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır (SSGSSK.19/3).

Buna göre;

- Meslekte kazanma gücünü % 100 yitirmiş olan sigortalıya *sürekli tam iş göremezlik geliri,*
- Meslekte kazanma gücünü %10 ile % 100'de az bir oranda kaybeden sigortalıya *sürekli kısmi iş göremezlik geliri,*

Bağlanır.

Örneğin sigortalı mesleğinde kazanma gücünü % 50 oranında kaybetmiş ise bağlanacak gelirin oranı 17. maddeye göre hesaplanan aylık kazancının % 35'idir. Bu gelir sürekli kısmi iş göremezlik geliridir.

Meslekte kazanma gücü kaybı, sigortalının iş kazasına uğramadan ve meslek hastalığına yakalanmadan önce yürüttüğü iş esas alınarak saptanır[390].

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında sigortalı olanlar (bağımsız çalışlar ve onlar gibi sigortalı kabul edilenler) için de belirli süre prim ödeme koşulu aranmaz. Ancak bu sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur (SSGSSK.19/4).

Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri;

- Geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi,
- Geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini,

Takip eden ay başından başlar (SSGSSK.19/7).

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma gelen sigortalı için 5510 sayılı Kanunun 19. maddesine göre hesaplanacak sürekli iş göremezlik geliri, 82. maddeye göre tespit edilen prime esas kazanç alt sınırının aylık tutarının %85'inden az olamaz (SSGSSK.55/5).

[390] **Alper**, 246.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı engellilik veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren 18. maddeye göre hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile aylık sürekli iş göremezlik gelirinin otuzda biri arasındaki fark, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir (SSGSSK.19/8).

Sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalı yeniden bir iş kazası geçirebilir veya meslek hastalığına tutulabilir. Sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde, meydana gelen engellilik hâllerinin bütünü göz önüne alınarak kendisine, sürekli iş göremezliğini doğuran son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir hesaplanır. Ancak, sigortalının son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki günlük kazancına göre bulunacak geliri, hesaplanan ilk gelirinden az ise sigortalının sürekli iş göremezlik geliri ilk kazanç üzerinden ödenir (SSGSSK.19/9).

Sürekli iş göremezlik gelirinin verilmemesi, kesilmesi veya azaltılması sebepleri geçici iş göremezlik ödeneği ile müşterek olarak düzenlenmiş ve yukarıda bu konu hakkında bilgi verilmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik hallerinde meslekte kazanma gücündeki kayıp oranının belirlenmesine ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, *Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde* düzenlenmiştir[391].

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılar, malullük durumlarında artma veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunu ileri sürerek aylık ve gelirlerinde değişiklik yapılmasını isteyebilecekleri gibi; Kurum da sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalıların kontrol muayenesine tâbi tutulmasını talep edebilir. Kurumca yaptırılan kontrol muayenesinde veya sigortalının isteği üzerine yapılan muayenesinde yeniden tespit edilecek malullük durumuna göre sürekli iş göremezlik geliri, yeni malullük durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi başından başlanarak artırılır, azaltılır veya kesilir (SSGSSK. 94/2-3)[392].

---

391 RG. 11.10.2008/27021.

392 "Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına kadar kabul edilebilir bir özrü olmadığı halde kontrol muayenesini yaptırmayan sigortalının Malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri ile çalışma gücünün en az % 60'ını yitiren malul çocukların kendilerine bağlanmış olan gelir veya aylığı, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir.
Ancak, kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten başlayarak üç ay içinde yaptıran ve Malullük veya sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının veya aylık ya da gelir bağlanmış olan malul çocuğun kesilen aylık veya geliri, kesildiği tarihten başlanarak yeniden bağlanır.
Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran ve malullük veya sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının malullük aylığı veya yeni sürekli iş göremezlik derecesine göre hesaplanacak geliri, gelir veya aylık bağlanan çalışamayacak durumda malul çocuklarının ise almakta oldukları gelir veya aylık, rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak yeniden bağlanır." (SSGSSK.94/5-7).

### 5- Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması

#### a) Koşulları

Bir iş kazası veya meslek hastalığı sigortalının ölümü ile sonuçlanabilir. Bu durumda sigortalının hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gelir bağlanır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından sigortalılık niteliğine sahip olmak dışında herhangi bir sigortalılık süresi ya da prim ödeme koşulu yoktur.

5510 sayılı Kanuna göre hak sak sahibi,

*"Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını"*

İfade eder (SSGSSK.3/7).

5510 sayılı Kanun sigortalının ölüm zamanı ve nedenine göre şu hallerde hak sahiplerine gelir bağlanacağını hüküm altına alınmıştır:

- İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, 17. madde gereğince saptanacak aylık kazancının % 70'i, 55/2. maddeye göre güncellenerek 34. madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanır (SSGSSK.20/1).

- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın 17. madde gereğince saptanacak aylık kazancının % 70'i, 55/2. maddeye göre güncellenerek 34. madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır (SSGSSK.20/2).

- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34. madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır (SSGSSK.20/3).

Kural olarak iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için belirli süre sigortalılık ve prim ödeme gün sayısı aranmaz Ancak 5510 sayılı Kanunun 4/1.b maddesine göre sigortalı (bağımsız çalışanlar ve onlar gibi sigortalı) sayılanların hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur (SSGSSK.20/4).

#### b) Gelirin Hak Sahiplerine Paylaştırılması

Gelirin hak sahiplerine hangi oranlarda verileceği ise 5510 sayılı Kanunun 34. maddesinde hüküm altına alınmıştır:

- *Eş*
  - ✓ Dul eşine[393] **% 50**'si;
  - ✓ Aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanunun 5. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde **% 75**'i[394],
- *Çocuklar*

5510 sayılı Kanunun 5. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

- ✓ 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya
- ✓ Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanların veya
- ✓ Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının,

Her birine **% 25**'i,

- ✓ Yukarıda belirtilen çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine **% 50**'si,

Oranında gelir bağlanır.

- ✓ Ancak, hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların, 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı sayılmaları, bunlara aylık bağlanmasına engel oluşturmaz.

---

[393] Dul eşin kadın veya erkek olmasının önemi yoktur. Yeter ki iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda meydana gelen ölüm öncesinde Türk Medeni Kanun hükümlerine göre aralarında evlilik bağı bulunsun. Bu nedenle iş kazası ya da meslek hastalığı öncesinde evliliğin boşanma ile sonuçlanmış olması halinde geriye kalan kişiye gelir bağlanmaz.

[394] 5510 sayılı Kanunun 5/1, a maddesinde "... ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan **tesis**, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan **hükümlü ve tutuklular**"; 5/1,b maddesinde "... Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen **aday çırak**, **çırak** ve işletmelerde **mesleki eğitim gören öğrenciler** ... mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında **staja tabi tutulan öğrenciler**, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında **tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler**, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli **bursiyerler** ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak **kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler**", 5/1,e maddesinde ise "Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan **kursiyerler**" düzenlenmiştir.

- ✓ Sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanır.

- *Ana ve Baba*
  - ✓ Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam **% 25**'i oranında;
  - ✓ Ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam **% 25**'i,

Oranında aylık bağlanır.

Dul eş veya kız çocuğu evlenirse ölüm geliri kesilir. Bu evliliğin son bulması halinde gelir yeniden bağlanır. Sonraki eşinden de gelir almaya hak kazanan dul eşe ve kız çocuğa tercih ettiği gelir ödenir (SSGSSK.54).

Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır.

Örneğin sigortalının ölümünde geriye eşi ve dört çocuğu kaldığında eşin oranı % 50, dört çocuğun oranı ise toplam % 100'dür. Toplam ise % 150'dir. Yüzde 50 oranında aşılma, her birinin payında % 33,3 oranında indirimi gerekli kılar. Bu durumda dul eş % 33,4, çocuklar ise % 16,7 oranında pay alacaktır. Böyle bir tabloda 65 yaşın altında olan anne ve babaya gelir bağlanması mümkün olamayacaktır. Anne ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise gelire ilişkin diğer koşulların bulunması halinde toplam % 25 gelir bağlanacaktır. Örnekte yer alan üç çocuğun gelir koşullarını kaybetmesi halinde eşin payı % 50'ye, gelir alan tek çocuğun payı ise % 25'e yükselecektir. Çocukların tamamının gelir alma koşullarını kaybetmesi halinde ise dul eşin payı % 75 olacaktır.

Özellikle çocuklara gelir bağlanmasında çocuğun yaşı önem ifade etmektedir. SSGSSK.57 bu konuda özel düzenleme yapmıştır. İş kazasıyla meslek hastalığı halinde, hak sahiplerine bağlanacak gelirlerin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim veya sağlık kurulu raporu ile ilk defa belirlendiği tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri esas alınır (SSGSSK.57/1)

İş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa belirlendiği veya sigortalıların 5510 sayılı Kanuna ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara tâbi olarak ilk defa çalış-

maya başladığı tarihten sonraki yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz (SSGSSK.57/3). Nüfus kayıtlarında doğum ay ve günleri yazılı olmayanlar 1 Temmuz'da, doğum ayı yazılı olup da günü yazılı olmayanlar o ayın birinde doğmuş sayılır (SSGSSK. 57/4).

**c) Gelirin Başlangıcı, Kesilmesi ve Gelir Bağlanmayacak Haller**

5510 sayılı Kanunun 35. maddesinde ise gelirin bağlanma tarihi düzenlenmiştir:

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından sigortalının hak sahiplerine bağlanacak aylıklar;

- Sigortalının ölüm tarihini,
- Hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi,

Takip eden ay başından itibaren başlatılır.

Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34. maddede belirtilen aylığa hak kazanma koşullarının ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir (SSGSSK.35/1).

Ancak 5510 sayılı Kanunun 4/4, d, e ve f bentlerinde belirtilenlerden öğrenci olanların sigortalı sayılmaları, bağlanan aylıkların kesilmesini gerektirmez (SSGSSK.35/2)[355].

Aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde, 34. maddede belirtilen koşullar saklı kalmak kaydıyla, başvuru tarihini takip eden ay başından itibaren yeniden aylık bağlanır (SSGSSK.35/3).

5510 sayılı Kanunun 35. maddesi gereğince aylığı kesilen çocuklardan, sonradan Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında kaybederek malul olduğu anlaşılanlara, 34. maddede belirtilen koşulları taşımaları halinde, malullük durumlarının tespitine esas teşkil eden rapor tarihini takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır (SSGSSK.35/4). Yeniden bağlanan aylık, aylığın kesildiği tarihten tekrar bağlandığı tarihe kadar geçen süre için SSGSSK.55/2'ye göre artırılmak suretiyle belirlenir (SSGSSK.35/5).

Kurum, aylık veya gelir bağlanan ve çalışma gücünün en az % 60'ını yitiren malul çocukların kontrol muayenesine tâbi tutulmasını talep edebilir (SSGSSK.

[355] 5510 sayılı Kanunun 4/4, d bendinde "Harp okulları ile fakülte ve yüksekokullarda, Milli Savunma Bakanlığı hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksekokulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar"; e bendinde "Polis Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler ile polis nasbedilmek üzere Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde polislik eğitimine tabi tutulan adaylar"; f bendinde ise, "Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okumaya devam edenler ile subay ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar" düzenlenmiştir.

94/2). Çalışma gücünün en az % 60'ını yitiren malul çocuklara bağlanmış bulunan gelir ve aylıklar, kontrol muayenesi sonunda tespit edilecek malullük durumuna göre, rapor tarihinden sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir (SSGSSK. 94/3).

Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına kadar kabul edilebilir bir özrü olmadığı halde kontrol muayenesini yaptırmayan çalışma gücünün en az % 60'ını yitiren malul çocukların kendilerine bağlanmış olan gelir veya aylığı, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir (SSGSSK.94/4). Ancak, kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten başlayarak *üç ay* içinde yaptıran ve malullük veya sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının veya aylık ya da gelir bağlanmış olan malul çocuğun kesilen aylık veya geliri, kesildiği tarihten başlanarak yeniden bağlanır (SSGSSK.94/5). Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran gelir veya aylık bağlanan çalışamayacak durumda malul çocukların ise almakta oldukları gelir veya aylık, rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak yeniden bağlanır (SSGSSK.94/6).

5510 sayılı Kanun hak sahiplerine gelir veya aylık bağlanamayacak ve bağlanmış ise geri alınması gereken halleri 56. maddesinde düzenlemiştir. Ölen sigortalının hak sahiplerinden;

- Kendisinden aylık bağlanacak sigortalıyı veya gelir ya da aylık bağlanmış olan sigortalıyı kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği veya bu Kanun gereğince sürekli iş göremez hale veya malul duruma getirdiği,
- Kendisinden aylık bağlanacak sigortalıya veya gelir ya da aylık bağlanmamış olan sigortalıya veya hak sahibine karşı ağır bir suç işlediği veya bunlara karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi nedeniyle ölüme bağlı bir tasarrufla mirasçılıktan çıkarıldıkları,

Hususunda kesinleşmiş yargı kararı bulunan kişilere gelir veya aylık ödenmez. Ödenmiş bulunan gelir ve aylıklar, 96. madde hükümlerine göre geri alınır.

Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96. madde hükümlerine göre geri alınır (SSGSSK.56/2)[396].

[396] Geniş bilgi için bkz. Ayşe **Köme Akpulat**, Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayan Eş ve Çocukların Gelir ve Aylıklarının Kesilmesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.10/2, 2019, 400 vd.; Cem **Akbıyık**, Boşanmaya Rağmen Boşanılan Kişi İle Yaşamaya Devam Edilmesi Halinde Gelir ve Aylıkların Kesilmesi Meselesi", Fasikül Hukuk Dergisi, S.111, 2019,.637 vd.; Resul **Aslanköylü**, Eşinden Boşandığı Halde Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşamakta Olanların Gelir ve Aylıklarının Kesilmesi, Yargıtay Dergisi, C.2, S.4, 2012, 113 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi, Tekstil İşveren Dergisi, S.118, 2018, 2 vd.; Tolga **Özmen**, 5510 Sayılı Kanunun 56. Maddesinin İkinci Fıkrasına Yönelik Bir İnceleme: Boşandığı Eşiyle Eylemli Olarak Birlikte Yaşadığı Saptanan Hak Sahibi Eş ve Çocuklara Tahsis Yapılmaması, Bu Kişilere Bağlanmış Olan Gelir

### 6- Evlenme Ödeneği

Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve istekte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin *iki yıllık* tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir (SSGSSK.37/1).

Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması, örneğin boşanması halinde iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz.

Evlenme ödeneği alanlar 60. maddenin birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır.

Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34. maddeye göre yeniden belirlenir (SSGSSK.37/2). Örneğin iş kazası sonucunda ölen kişinin geriye dul eşi ile birlikte üç çocuğunun kalması durumunda gelirlerin toplamı % 125 olduğu için herkesin payında % 20 indirim yapılır. Kız çocuğunun evlenmesi ve evlenme ödeneğini alması halinde iki yıl süreyle diğerlerinin gelirinde bir değişim olmaz. İki yıllık sürenin sonunda hak sahiplerinin gelirleri yeniden belirlenir.

Hükümde açıkça evlenme ödeneğinin bir defaya mahsus olarak verileceği ifade edilmiştir. Bu nedenle kız çocuğun ilk evliliğinin boşanma ile sonuçlanması ve sonra bir başkası ile yeniden evlenmesi halinde bir kez daha evlenme ödeneği isteminde bulunamaz.

### 7- Cenaze Ödeneği

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir (SSGSSK.37/3).

Cenaze ödeneğinin üçüncü fıkrada sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, SSGSSK.37/3'de belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan giderler, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir (SSGSSK.37/4).

---

ve Aylıkların Kesilip Yersiz Ödenen Tutarların Geri Alınması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/26, 99 vd.; Halil: **Özdemir**, Yargı Kararları Işığında 5510 Sayılı Yasanın 56/son Maddesi Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Gelir ve Aylığının Kesilmesi İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, 192vd.; Tankut **Centel**. Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi –Anayasa Karşısında Bir Ülke Gerçeği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25, 190 vd; Barış **Duman** Yargı Kararlarına Göre 5510 Sayılı Kanunun 56/Son Maddesi Uyarınca Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Ölüm Aylığının Kesilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, 2019, 79 vd.; Bünyamin **Esen**. Yargı Kararları ile Sosyal Güvenlikte Anlaşmalı Boşanmalar ve Denetimi, Legal İSGHD, 2012/33, 196 vd.

5510 sayılı Kanunun 4/1,c maddesi kapsamında sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereği ölüm yardımı hariç cenaze gideri, cenaze nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde, Kurum tarafından cenaze ödeneği ödenmez (SSGSSK.37/5).

Cenaze ödeneği tutarı her yıl bir önceki yıl için Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından açıklanan Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) değişim oranında artırılarak belirlenir. 2020 yılı cenaze ödeneği miktarı 801,00 TL'dir[397].

## VI- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASINDAN SAĞLANAN ÖDEMELERİN BİRLEŞMESİ

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan bağlanacak gelir ve ödenekler birleşebilir. Başka bir ifade ile bir kişi aynı anda birden çok gelir ya da ödeneğe hak kazanabilir. Bu durumda hangi gelir ve ödeneğin nasıl verileceği hususu SSGSSK. 54/1,b'de düzenlenmiştir:

- Sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe *her iki geliri*,
- Ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, *yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı*,
- Birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan *yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı*,
- Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, *tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri*,
- Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara *tercih ettiği geliri*,

Bağlanır.

## VII- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE KURUMUN RÜCU HAKKI

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolundan iş kazasına uğraya ya da meslek hastalığına yakalanan kişiye veya ölümü halinde hak sahiplerine yaptığı yardımların bedelini belirli koşullarla işveren ve üçüncü kişilerden isteme hakkına sahiptir. Sosyal Güvenlik Kurumunun sigorta giderlerini işveren veya üçüncü kişilerden talep edebilmesine rücu adı verilmektedir[398].

---

[397] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/cenaze_odenegi (25.03.2020).

[398] Geniş bilgi için bkz. Aydın **Başbuğ**, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu, Ankara, 1992; Oğuzcan **Görgöz**, İşverenin İş Kazası Sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri, Ankara 2019; Nihat Seyhun **Alp**, Rücu Davaları, Ankara 2018; Gaye Baycık, Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.7, S.1, 2017, 35 vd.

Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı, 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinde düzenlenmiştir. Hükümde Kurumun rücu hakkı, işveren ve üçüncü kişi ayrımı yapılarak hüküm altına alınmıştır. Belirtmek gerekir ki, Kurumun iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan işçiye rücu etme hakkı yoktur[399].

- *Sosyal Güvenlik Kurumunun İşverene Rücuu*

İş kazası ve meslek hastalığı;

- ✓ İşverenin kastı[400] veya
- ✓ Sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse[401];

Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı[402], sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir (SSGSSK.21/1).

---

399 **Tuncay/Ekmekçi**, 437.

400 "İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu hâle gelir. Kast; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz." (SSİY.45/1)

401 "İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucunda oluşmuşsa işvereni Kuruma karşı sorumlu hâle getirir. Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür." (SSİY.45/2).

402 Peşin sermaye değeri toplamının nasıl hesaplanacağı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 46-48. maddelerinde düzenlenmiştir:

"*Peşin sermaye değeri tabloları*

MADDE 46 – (1) Kurumca, Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin, yaş, kesilme veya yeniden bağlanma ya da hak sahipliği nedeniyle sonradan gelir veya aylık bağlanma ihtimalleri ve yüzde beş iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanacak tutarı tespit etmek amacıyla peşin sermaye değeri tabloları hazırlanır. Hazırlanan tablolar demografik ve ekonomik değişiklikler nedeniyle Kurumca gerekli görülen hâllerde güncellenir. İlk peşin sermaye değeri, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenir.

*Peşin sermaye değerinde yaş hesabı*

MADDE 47 – (1) Peşin sermaye değerlerinin hesabında, sigortalıların veya hak sahiplerinin gelire girme veya aylık başlangıç tarihindeki yaşları esas alınır. Yaş hesabında altı aydan küçük yıl kesirleri dikkate alınmaz. Altı ay ve daha fazla yıl kesirleri tam yıl sayılır.

*Rücu davalarına esas tutarın hesabı*

MADDE 48 – (1) İşveren veya üçüncü şahıslar aleyhine açılacak rücuan 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.

(2) İşveren, birinci fıkrada belirlenen rücuan tazminat davalarına konu olan, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin tamamından kusur oranı kadar sorumludur.

(3) Ancak, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı olaylarında zarara sebep olan üçüncü kişiler ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlar, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamının yarısından kusur oranları kadar sorumludur.

(4) Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malul veya vazife malulü olan sigortalıya veya ölümü hâlinde hak sahiplerine, bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısından üçüncü kişiler kusurları oranında sorumludurlar."

Bir iş kazası ya da meslek hastalığında kusurun belirlenmesine ilişkin olarak Yargıtay şu esasları karar altına almıştır:

> *"Kusur raporlarının, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi, iş kazası tarihinde yürürlükte bulunan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa uygun olarak düzenlenmesi gerekir. Anılan kanunlarda; İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar, denilmekte, böylece, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır. ... Bu yasal düzenlemeler uyarınca iş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; maddi olayın özellikleri dikkate alınarak, ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar ayrıntılı olarak irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır."*[403]

İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez (SSİY.45/3). İşverenin alabileceği her hangi bir önlem kazanın meydana gelmesine engel olabilecek nitelikteyse kaçınılmazlıktan söz edilemez.

Yargıtay kararlarında kaçınılmazlık ilkesini şöyle tanımlamaktadır:

> *"Kaçınılmazlık (beklenmedik durum, fevkalade hâl, kaza, kötü tesadüf, umulmayan hâl) sorumlu kişinin irade ve davranışından bağımsız olarak herkese ödev yükleyen genel bir davranış kuralının veya sözleşmeden doğan bir borcun kaçınılmaz surette ihlali sonucunu doğuran olaydır (Eren, F.: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara 1975, s.139; Tandoğan, H.: Türk Mesuliyet Hukuku, Istanbul 2010, s. 461).*
>
> *Kaçınılmazlıktan bahsedilebilmesi için öncelikle irade dışı olarak nitelendirilebilecek bir olayın meydana gelmesi gerekmektedir. Yağmur, fırtına, sel, buzlanma gibi olaylar, hastalık gibi psiko-fizyolojik olaylar kaçınılmaz bir olay olarak kabul edilebilir (Eren, s.141; Tandoğan, s.461; Güneren, A.: İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Ankara 2018, s.706).*

[403] Y10HD., 22.1.2020, 6510/403.

*Diğer taraftan kaçınılmaz hâl teşkil eden olay nedeniyle bir davranış kuralı veya borç ihlal edilmeli, diğer bir söyleyişle ifa edilememesine neden olmuş olmalıdır. Ayrıca kaçınılmazlıktan bahsedilebilmesi için beklenmeyen hâl teşkil eden olay ile borcun ihlali arasında uygun illiyet bağı da bulunmalıdır (Eren, s.142; Tandoğan, s.461; Güneren, s.706).*

*Kaçınılmazlığın son ve en önemli unsuru ise genel davranış normunun veya sözleşmeden doğan borcun ihlalinin önlenemez (kaçınılamaz) olmasıdır. Önlenemezlik, alınabilecek tüm tedbirlerin alınmış olmasına karşılık davranış kuralının veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlal edilmiş olduğunu ifade etmektedir. Olay önlenemez olmasına karşılık bir davranış kuralına veya sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenebiliyorsa kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği kuşkusuzdur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler önlenemez olaylara karşın genel davranış normunun veya sözleşmeden doğan borcu önleme olanağı sağlamaktadır (İyimaya, Ahmet: Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunlar, Ankara 1990, s. 175; Güneren s.706). Örneğin; bir inşaat işçisinin üzerinde çalışacağı tabiyeyi hazırlamak için duvara beton çivisi çakarken çivinin başının kırılıp gözüne kaçması olayında çivinin kırılması irade dışı ve önlenemez bir olay olmakla birlikte kırılan bu çivinin işçinin gözüne kaçması önlenemez bir olay değildir. Zira çalışma esnasında gözlük kullanılarak bu neticenin önüne geçilebilir. O hâlde böylesi bir durumda olayın önlenemez olduğu gerekçesiyle kaçınılmazlıktan bahsetme imkanı yoktur."*[404]

Kurumun işverene rücü hakkının dayanağı *kanuni halefiyet ilkesi*dir[405]. Türk Borçlar Kanununun 127. maddesine göre, *"Alacaklıya ifada bulunan üçüncü kişi, aşağıdaki hâllerde ifası ölçüsünde alacaklının haklarına halef olur".* Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalıya sağladığı yardımları, sigortalının yerine geçerek işverenden isteyebilmesi halefiyet ilkesinin sonucudur. Kanuni halefiyet, alacaklıya basit rücu hakkından daha geniş haklar verir. Rücu hakkı, ifa ile sona eren alacaktan bağımsız, ayrı bir hak iken halefiyette alacak ifa ile sona ermez ve üçüncü kişiye geçer. Kanuni halefiyette, alacak hakkına bağlı olarak alacaklının sahip olduğu yetkiler ve haklar ifada bulunan kişiye geçer[406].

Yargıtay 31.3.1954 tarih ve 17/101; 25.6.1960 tarih ve 13/15 sayılı; 17.1.1972 tarih ve 2/1 sayılı; 1.7.1994 tarih ve 3/3 sayılı içtihadı birleştirme kararlarında bu görüşü benimsemiştir. Yeni tarihli bir daire kararında da bu husus açıkça belirtilmiştir ve sigortalı açısından uygulanacak zamanaşımı başlangıcının halefiyet esasına bağlı olarak Kurum için de geçerli olduğu hüküm altına alınmıştır[407].

---

[404] Y21HD., 20.2.2020, 5246/975.

[405] **Tuncay/Ekmekçi**, 438; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 416; **Alp**, 28 vd.

[406] **Tuncay/Ekmekçi**, 438.

[407] "01.07.1994 tarihli, 1992/3 E., 1994/3 K. Sayılı içtihadı birleştirme kararında rücu davalarında zamanaşımı yönünden "Sosyal Sigortalar Kurumu'nun halefi olduğu, sigortalı işçi ile tazmin sorumlusu işvereni arasında hizmet akti ilişkisi vardır. Sigorta olayının meydana gelmesinde işverenin, 506 sayılı Kanun madde 26/1'de sayılan kastı, suç sayılır eylemi, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata aykırı hareketi neden olmuştur. Bu davranışlar Borçlar Kanununun 332/1 inci maddesinde belirtilen akte aykırı durumları oluşturur. Borçlar Kanununun 332 nci maddesine 1.1.1957 tarih ve 6763 sayılı Kanunun 41/F maddesiyle eklenen ikinci fıkra gereğince, işverenin bu

Kurumun işverenden isteyebileceği tutar sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlıdır. Yargıtay kararlarında bu tutarı *dış tavan* olarak adlandırmaktadır.

Yargıtay'a göre;

*"Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Kanunun 26. maddesindeki halefiyet ilkesi uyarınca, Kurumun rücu alacağı; hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebileceği maddi zarar (Tavan) miktarı ile sınırlı iken, Anayasa Mahkemesi'nin, 21.03.2007 gün ve 26649 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 23.11.2006 gün ve E: 2003/10 - K: 2006/106 sayılı kararı ile 26.maddedeki "...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere..." bölümünün Anayasaya aykırılık nedeniyle iptali sonrasında, Kurumun rücu hakkının, yasadan doğan kendine özgü ve sigortalı ya da hak sahiplerinin hakkından bağımsız basit rücu hakkına dönüşmüş olması karşısında, ilk peşin değerli gelirlerin; tazmin sorumlularının kusuruna isabet eden miktarıyla sınırlı şekilde hüküm kurulması gerekmektedir."*[408]

5510 sayılı Kanunun 21/1. maddesinde gelirlerdeki sonraki artışlardan söz etmemiştir. Bu nedenle Kurumun bağlanmış gelirlerle daha sonra meydana gelen artışları işverenden isteyebilmesi mümkün değildir[409].

5510 sayılı Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücû davaları, *on yıllık* zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücû konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar (SSGSSK.93/3).

Zararlandırıcı olay başka bir kanunun uygulama alanına girmesi halinde, o kanunda belirtilen zamanaşımı süresi uygulanır. Örneğin 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 109. maddesinde öngörülen zararı ve faili öğrenmeden itibaren iki ve her durumda olay tarihinden itibaren on yıllık zamanaşımı süresi rücu davalarında da geçerli olur[410].

Yukarıdaki düzenleme sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildiriminin yapılması halinde hüküm ifade eder. Sigortalının Kuruma bildirilmemiş olması halinde Kurumun rücu hakkı ise SSGSSK.23'de düzenlenmiştir:

---

davranışı nedeniyle açılacak tazminat davaları dahi, akte aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkında hükümlere tabidir. Borçlar Kanunu madde 125'e göre ise, akdi müruruzaman on senedir. O hâlde, 1.1.1957 tarih ve 6763 sayılı Yasadan bu yana, söz konusu gelir ve gelir artışlarına ilişkin rücu davaları, Borçlar Kanununun 125. maddesindeki on yıllık akdi zamanaşımına tabidir. Zamanaşımının hangi tarihten başlayacağının belirlenmesine gelince; Bu tür rücu davalarının akdi zamanaşımına tabi olduğu yukarıdaki şekilde belirlendikten sonra, bu zamanaşımının hangi tarihte başlayacağı konusunda dahi, özel kanun olan 506 sayılı Kanunda bir hüküm mevcut olmadığından başlangıç tarihinin de Borçlar Kanununa göre belirlenmesi gerekeceği ortadadır. Bu konuda Borçlar Kanununun 128. maddesi hükmü açıktır. Müruruzamanın, alacağın muaccel olduğu zamandan başlayacağı belirtilmiştir. Burada söz konusu olan, Kurum'un alacağıdır. Sigorta Kurumu'nun alacağı ise, gelir bağlandığı ve bu işlem yetkili makamca onaylandığı tarihte ödenebilir hale gelebileceği için, gelir bağlanmasının onaylandığı tarihte muaccel olur. Kurum'un halefliği de o tarihte gerçekleşir." şeklinde düzenleme içermektedir.", YHGK., 25.6.2019, 2681/753.

[408] Y10HD., 23.1.2020, 6927/487.

[409] **Baycık**, 40.

[410] **Tuncay/Ekmekçi**, 441.

Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, *işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş* olma koşulu aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir (SSGSSK.23/1,2). Hükümde işveren açısından *kusursuz sorumluluk esası* kabul edilmiştir. Başka bir anlatımla sigortalı Kuruma bildirmeyen işverenin, kazanın oluşunda hiç bir kusuru bulunması bile Kurum karşısında sorumlu olacaktır[411]. İşverenin SSGSSK.23'e sorumluluğun doğabilmesi için işveren tarafından hiç bildirim yapılmamış olması veya kazanın işveren tarafından geç yapılan bildirimden önce meydana gelmiş olması gerekir.

Asıl işveren, alt işverenin işçisini Kuruma süresi içerisinde bildirmemiş olmasından kaynaklanan tazminattan da birlikte sorumludur[412].

Sosyal Güvenlik Kurumunun, Kuruma bildirilmeyen sigortalılar için işverene ödettirmesi halefiyet ilkesine dayanmaz. Kurumun basit rücu hakkı kapsamında sigortalı için yaptığı giderler için işverene rücu edebileceği miktar sigortalı veya hak sahibi kişilerin işverenden isteyebileceği tazminat miktarı ile sınırlı değildir[413].

Yargıtay'a göre;

> *"Davalı işverenin 5510 sayılı Kanunun 23. maddesine göre sorumluluğu; kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır. İş kazasında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kuruma bildirilmemişse, işverenin Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarından 23. maddeye göre sorumlu tutulması gerekir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 15.03.1995 T., 1994/800 E., 1995/166 K. sayılı ilamında "...Hal böyle olunca mahkemece yapılacak iş, hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tazminat (tavan) miktarını önce kusur durumunu hiç gözetmeksizin belirlemek ve belirlenen tazminat miktarını geçmemek üzere davalının olaydaki kusursuzluğu dikkate alınarak Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddeleri uygulanarak varılacak sonuç uyarınca rücu alacağına hükmetme..." gereği öngörülmüş olup; işverenin sorumluluk sınırlarının belirlenmesinde, kendisinin kusurlu olup olmaması etkili bulunmakta, işverenin kusursuz bulunduğu durumlarda, ilk peşin sermaye değerli gelir ve yapılan masraflar miktarı olarak ortaya çıkan tazminat tutarından, Borç-*

---

411 "Sözü edilen madde ile; işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önlemesi amaçlanmış olup, maddenin düzenleniş şeklinden de açıkça anlaşılacağı üzere, 23'üncü maddeye göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır. Zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kuruma bildirilmemiş ise, Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının tamamından sorumlu bulunması gerekir.", Y10HD., 29.3.2018, 1382/2753.

412 Y10HD., 23.11.2015, 16021/20275.

413 **Tuncay/Ekmekçi**, 441; **Baycık**, 42-43. Karşı görüş, **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 434.. Aksi yönde Y10HD., 14.9.2015, 13119/14825.

*lar Kanunu'nun 43 ve 44. (6098 Sayılı TBK 50. ve 51) maddeleri uyarınca, % 50'den aşağı olmamak üzere indirim yapılarak, işverenin sorumlu olduğu tazminat tutarının belirlenmesi gerekmektedir.*

*İşverenin, 5510 sayılı Kanunun 21. maddesi yanında 23. maddesi uyarınca da sorumlu tutulması gerektiğinin tespiti halinde ise, işverenin %100 kusurlu olduğu kabul edilerek, hesaplanacak maddi tazminat miktarından, yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda yapılacak inceleme sonucunda belirlenecek kusur durumu da dikkate alınarak, Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. (6098 sayılı TBK 50. ve 51) maddeleri uyarınca sigortalının kusurunun %50'sinden az olmamak üzere hakkaniyet indirimi yapılarak, varılacak sonuca göre karar verilmesi gerekir."*[414].

Benzer bir düzenleme bağımsız çalışanlar ve onlar gibi sigortalı sayılanlar için de bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 4/1,b hükmü kapsamında sigortalı olduğu halde, 8/3'de belirtilen süre içerisinde Kuruma bildirimde bulunmayanlara, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmez (SSGSSK.23/3).

İş kazasının, SSGSSK.13/2,a'da belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir (SSGSSK.21/2).

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur (İşK.7/15). Bu nedenle işçisin ödünç alan işverenin kusurlu eyleminden işçiyi ödünç veren işveren de birlikte sorumludur ve rücu davasının muhatabı olabilir[415].

Yargıtay'a göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde, alt işverenin ve işçilerinin kusurlu fiilleri sonucunda meydana gelen iş kazasında asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumlu olur. Asıl işverenin sorumluluğu için ayrıca kusurlu olmasına gerek yoktur[416].

Kazanın meydana gelmesinde birden çok kişinin birlikte kusuru varsa bunlar neden olunan zarardan birlikte sorumlu olurlar (TBK.61).

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma

---

414 Y10HD., 2.7.2019, 2545/5695.

415 Y10HD., 20.1.2003, 10298/5.

416 "Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu müteselsil niteliktedir. Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler. Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları bağlamaz." Y21HD., 6.2.2020, 3683/570.

gün sayısı on günden az olanlar sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kanunun 21/1'de düzenlenen rücu hükümleri uygulanmaz (SSGSSK.ek m.9/3).

- *Sosyal Güvenlik Kurumunun Üçüncü Kişilere Rücuu*

İş kazası ve meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin *yarısı*, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir (SSGSSK.21/4).

Hükümdeki üçüncü kişi kavramı, kazaya uğrayan sigortalı ile onun işvereni dışında kalan tüm kişileri ifade eder[417]. Örneğin sigortalının görevli olarak bulunduğu şehirde bindiği taksinin kaza yapması halinde taksi şoförü; işçiyi işyerinde bir arkadaşının yaralaması halinde arkadaşı üçüncü kişidir.

Düzenlemede işverene rücudan farklı olarak hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin *yarısının* rücu edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Kanun, *zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunlara çalıştıranlara* ifadesi ile üçüncü kişinin işverenini de sorumlu tutmuştur. İşçi çalıştıran işverenin sorumlu olabilmesi için öncelikle çalıştırdığı kişinin kazanın meydana gelmesi ya da meslek hastalığının ortaya çıkmasında kusurunun bulunması gerekir. Kanun, *şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara* ifadesi ile işverenin sorumluluğu için onun da ayrıca kusurlu olmasını aramıştır[418].

Kaçınılmazlık ilkesi Kurumun işverene rücu halinde dikkate alınır. Üçüncü kişiler ve hak sahiplerine rücu halinde kaçınılmazlık ilkesi uygulanmaz[419].

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin görevlerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesin-

---

[417] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 437; **Tuncay/Ekmekçi**, 448. "Anılan madde hükmüne göre, kusurlu eylemi ile bu Kanunda sayılan yardımların yapılmış olması halinde, ancak işverene, üçüncü kişilere ve bunları çalıştıranlara rücu edebilir. Devlet adına sosyal güvenlik yasalarını uygulamakla yükümlü Kurum birinci kişi, sigortalı ve hak sahipleri ikinci kişi, bunların dışında kalan, kasıt veya kusuru ile Kanunda sayılan yardımların yapılmasına sebebiyet veren kişiler üçüncü kişi konumundadır. Somut olayda, davalı İ. Ç.'in, iş kazasında sürekli iş göremez durumuna giren sigortalı olması sıfatıyla "üçüncü kişi" kavramı içinde değerlendirilemeyeceği, Kurum zararının tahsilinin kendisinden istenemeyeceği gözetilerek, hakkındaki davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.", Y10HD., 18.2.2014, 7073/2973.

[418] "İş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar, ayrıntılı olarak irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır. Açıklanan çerçevede düzenlenen ve hükme dayanak alınan kusur raporunda davaya konu trafik iş kazasında kusuru olmadığı belirlenen davalı işveren ... hakkında açılan davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması, usûl ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Y10HD., 31.3.2015, 7076/6047.

[419] **Şakar**, 219.

leşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücû edilmez (SSGSSK.21/5).

Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, 5510 sayılı Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücû edilmez (SSGSSK.21/5). Örneğin işverenin iki çalışanını görevli olarak bir yere gönderirken aracı kullanan kişinin alkollü olması nedeniyle meydana gelen kazada sürücünün ölmesi, diğer çalışanın ise yaralanması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu yaralı sigortalıya yaptığı sigorta yardımları için ölen sigortalının hak sahiplerine rücu edemez.

5510 sayılı Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, *on yıllık* zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar (SSGSSK.93/3)[420].

## § 13- HASTALIK SİGORTASI

### I- GENEL OLARAK

Bir kişinin hastalığı o kişinin çalışmasına ve buna bağlı olarak gelir elde etmesine engel olur. Kişi ayrıca sağlığına kavuşabilmek için harcama yapmak zorunda kalır. Hastalık sigortası, hastalık nedeniyle iş göremez hale gelen sigortalının hem sağlığına kavuşmasını hem de bu süre içerisinde belirli bir gelire sahip olmasını amaçlar[421].

Hastalık kavramı 5510 sayılı Kanunun 15/1. maddesinde tanımlanmıştır:

> *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir."*

Buna göre iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve sigortalının iş göremezliğine neden olan tüm bedensel ya da ruhsal bozukluk ve kaza halleri hastalık olarak kabul edilir[422]. Ayrıca hükümde de belirtildiği gibi bir rahatsızlığın hastalık olarak kabul edilebilmesi, bu rahatsızlığın sigortalının iş göremezliğine neden olması gerekir.

Hükümde 4/1,a ve 4/1,b kapsamındaki sigortalının rahatsızlığı hastalık olarak tanımlanmış olmasına rağmen, hastalık sigortasından sağlanan tek sigorta

---

[420] " ... rücu davalarında faiz başlangıcı, gelir ve aylıklar yönünden, gelir veya aylığın kurumun yetkili organınca onaylandığı, diğer ödemeler yönünden ise ödeme tarihidir." ,Y10HD., 14.11.2017, 1963/853.

[421] Geniş bilgi için bkz. Coşkun **Saraç**, Hastalık Sigortası, İzmir, 2013, 17 vd.

[422] **Tuncay/Ekmekçi**, 454; **Şakar**, 223; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 439; **Alper**, 235.

yardımı olan geçici iş göremezlik ödeneği sadece 4/1,a kapsamında olanlar hakkında uygulanır. Kanun bağımsız çalışanlar ve onlar gibi sigortalı sayılanları (4/1,b) hastalık sigortasının dışında tutmuştur[423]. Hükümden de anlaşıldığı üzere 5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında yer alan kamu görevlileri hakkında bu Kanunun hastalık sigortası hükümleri uygulanmaz.

Hastalık sigortası ülkemizde ilk defa 1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile sınırlı biçimde düzenlenmiştir. 4.1.1950 tarih ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile yeniden düzenlenmiş ve Ülkemizde kademeli olarak uygulamaya konulmuştur[424].

## II- HASTALIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

Hastalık sigortasından sağlanan yardımlarını, sağlık yardımları ve geçici iş göremezlik ödeneği olarak iki başlık altında toplamak mümkündür:




### 1- Sağlık Yardımları

Hastalık sigortası ile sağlanacak sağlık yardımları genel sağlık sigortası kapsamında düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 63. maddesinde genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; hastalık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin sağlamak Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri düzenlenmiştir[425].

### 2- Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Hastalık nedeniyle raporlu olduğu süre içerisinde sigortalı olan işçinin iş sözleşmesi askıdadır. Bu sürede işverenin işçiye ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. Geçici iş göremezlik ödeneği ile hastalığa bağlı olarak sigortalının iş göremez hale geldiği süreçte parasal destek sağlamak amaçlanır.

Hastalık nedeniyle ortaya çıkan geçici iş göremezliğe hak kazanabilmenin koşulları şunlardır:

---

[423] **Sözer**, 214; **Tuncay/Ekmekçi**, 455.
[424] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 439.
[425] Sağlanacak sağlık hizmetleri genel sağlık sigortası başlığı altında ele alınmıştır.

- 5510 sayılı Kanunun 4/1,a ile 5. maddesi kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların,
- Hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğramaları hâlinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki *bir yıl içinde en az doksan gün* kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşuluyla

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanırlar (SSİY.40/1,b).

Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneği iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan farklı olarak ilk günden itibaren değil, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlar (SSİY.40/1,b). Bunun için hekim tarafından verilen istirahat raporunun en az üç gün olması gerekir[426]. Üçüncü gün başlayan geçici iş göremezlik ödeneğinde süre sınırlaması yoktur. Başka bir deyişle hastalığa bağlı olarak iş göremezlik devam ettiği süre boyunca geçici iş görmezlik ödeneği verilir.

5510 sayılı Kanunun hastalık sigortası hükümleri işçiler, çırak, aday çırak, meslek ve yükseköğretim öğrencileri ve yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında uygulama alanı bulur.

Hastalık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için gerekli olan iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde bildirilmiş olması gereken en *az doksan gün* kısa vadeli sigorta priminin aynı işyerinde olmasına gerek yoktur[427]. Bu nedenle daha önceki işyerinde çalıştığı sürede ödenen primler de geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma açısından dikkate alınmalıdır. Belirtmek gerekir ki, bir yıllık süre takvim yılı olarak değil, geçici iş göremezliğin başladığı tarihten geriye doğru hesaplanan bir yıldır.

Yukarıdaki koşullara sahip olan sigortalının Kuruma başvuruda bulunmuş olması gerekir.

Bağımsız çalışanlar ve onlar gibi sigortalı olanların (SSGSSK.4/1,b) geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmeleri imkanı 17.4.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır.

Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması ve miktarı iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği ile aynıdır. Hastalık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği;

- Yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının[428] yarısı,

---

[426] Hekim raporları hakkında bkz.

[427] **Tuncay/Ekmekçi**, 457; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 442; **Saraç**, 201; **Şakar**, 227.

[428] "Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir." (SSGSSK.18/4).

- Ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir (SSGSSK.18/3).

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir (SSGSSK. 18/5).

Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir (SSGSSK.18/6).

Sigortalının, hastalık ve analık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık hâlinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, sigortalılığın sona erdiği tarihten sonra en fazla onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (SSİY.40/10).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin indirilebileceği veya geri alınabileceği bazı haller 5510 sayılı Kanunun 22. maddesi ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 44. maddesinde düzenlenmiştir:

Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı hastalanması, tedavi süresinin uzaması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği;

- Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının hastalık nedeniyle hekimin bildirdiği önlem ve önerilere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malul kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir.
- Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı Kurumca eksiltilir.
- Kasdî bir hareketi yüzünden hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.
- Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96. madde hükümlerine göre geri alınır (SSGSSK.22).

Maktu aylıklı çalışan işçiler açısından bir düzenleme de 4857 sayılı İş Kanununda yer almaktadır. Buna göre, hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir (İşK.48/2).

### III- HASTALIK NEDENİYLE KURUMUN RÜCU HAKKI

Hastalık sigortası kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya yapılan sigorta yardımları bazı hallerde Kurum tarafından işveren veya üçüncü kişilere rücu edilebilir.

Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu saptanan veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir (SSGSSK.21/3)[429].

Hükümde geçen çalışma mevzuatı kavramı başka 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere diğer kanun, tüzük ve yönetmelikleri kapsar[430].

Yargıtay işverenin Kurum karşısında sorumlu tutulabilmesi için işe girişte sağlık raporunun alınmamış olmasını tek başına yeterli görmemekte ayrıca sigortalıyı bünyece uygun olmayan bir işte çalıştırmış olmasını da gerekli görmektedir[431].

Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı ça-

---

[429] "5510 sayılı Kanunun 21. maddesinin 3. fıkrasında ise; çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirileceği, hükmü yer almaktadır. ... Somut olayda; Kurumun sigortalısının 16.08.2010 tarihinde meydana gelen kazada yaralanması nedeniyle sigortalıya sarf edilen tedavi giderleri ile ödenen geçici iş göremezlik ödemeleri nedeniyle uğranılan Kurum zararının tahsili istendiği, mahkemece, kazanın iş kazası olup olmadığı, sigortalının işe girmeden öncesinden veyahut kaza tarihinden öncesinden devam eden rahatsızlığı bulunup bulunmadığı hususları yeterli araştırılmadan, 5510 sayılı Kanunun 21/2 ve 2113. maddeleri ile anılan Kanunun 76/3 ve 76/4. maddeleri irdelenmeden, yazılı şekilde karar verilmesi, eksik araştırma ve incelemeye dayalıdır.", Y10HD., 21.4.2016, 27507/6202.

[430] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesi şöyledir: "(1) İşveren; a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır: 1) İşe girişlerinde. 2) İş değişikliğinde. 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde. 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla. (2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. (3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir. (4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz. (5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur."

[431] "Bu nedenle, mahkemece, öncelikle "inşaat malzemeleri (çimento, tuğla, demir, kireç, mozaik vb.) imalatı–alımı–satımı–nakli" üzerine kurulu davacı işyerinde sigortalı ...'in ne iş yaptığı tereddüt arz etmeyecek şekilde belirlenmeli, daha sonra sigortalının yaptığı işin ağır ve tehlikeli bir iş mi, yoksa hafif bir iş mi olduğu araştırılıp saptanmalıdır. Şayet, ağır ve tehlikeli işlerden sayıldığı takdirde hastalığın, işe girmezden önce var olup olmadığı konusunda uzman kuruluşlardan sorulmalı, sonucuna göre değerlendirme yapılmalı, hastalığın sigortalının işe girmesinden sonra ortaya çıktığı açıklığa kavuştuğu takdirde, hastalığın, sigortalının bünyece elverişli olmayan bir işte çalıştırılmasından kaynaklanıp kaynaklanmadığı yöntemince saptanmalıdır." Y10HD., 28.11.2013, 5438/22569.

lıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir (SSGSSK.23/1). Ancak Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucunda meydana gelmiş olması aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir (SSGSSK. 23/2).

Hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin *yarısı*, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir (SSGSSK.21/4)[432].

Hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilemez (SSGSSK.21/5).

### IV- HASTALIK SİGORTASINDAN BAKIMINDAN DİKKATE ALINMAYACAK SÜRELER

Kısa vadeli sigorta kolları bakımından;

- Herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,
- Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,
- İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre,
- Sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre,

18. maddede belirtilen ve geçici iş göremezlik ödeneğine esas alınacak çalışma sürelerine girmediği gibi, iş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı yahut doğumun olduğu tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmaz (SSGSSK.24).

## § 14- ANALIK SİGORTASI

### I- GENEL OLARAK

Analık sigortası ile hastalık sigortası birbirine çok yakın amaçlar taşıyan sigorta kollarıdır[433]. Analık da hastalık gibi sigortalıyı belirli süreyle geçici iş göremez

[432] Hükmün eleştirisi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 463; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 438.
[433] Geniş bilgi için bkz. Ali Nazım **Sözer**, Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları, Adalet Dergisi, Kasım-Aralık 1982,

hale getiren ve sağlık yardımını gerekli kılan bir durumdur. Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analık hali de sigortalıya ek yük getirir[434].

Analık hali kavramı 5510 sayılı Kanunun 15/2. maddesinde düzenlenmiştir:

*"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir."*

Hükme göre analık sigortası kapsamında olan kişiler şunlardır:

- 4/1 fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadın,
- Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi,
- Kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadın,
- Gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşi.

Analık sigortasından sigortasının kapsadığı dönem ise *gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süre*dir. Bu süre içerisindeki gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri ise *analık* olarak kabul edilir.

5510 sayılı Kanuna göre analık hali, gebelik süreci, doğum ve doğum sonrası (lohusalık) dönemi kapsar[435].

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundan farklı olarak tüm hamilelik sürecinde meydana gelen düşükler de analık sigortası kapsamında yer alır[436]. Doğum sonrası doğuma bağlı olarak ortaya çıkan her türlü hastalık hakkında da analık sigortası kapsamındadır. Gebeliğin yardımcı üreme yöntemlerinden biriyle meydana gelmiş olması da analık sigortası hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz[437].

Sigortalı kadının analık hali ve analık sigortası hükümlerinin uygulanabilmesi için analığın evlilik birliği içerisinde ortaya çıkması gerekli değildir[438]. Gebelik halinin evlilik dışında ve hatta kadının isteği dışında meydana gelmiş olması analık sigortası hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz.

---

1049 vd.: N. Binnur **Tulukçu**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara 2000, 97 vd.; Asiye **Şahin Emir**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Ankara 2019; Aslı **Çalışkan**, İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul 2018; Ebru **Pakin Akın**, Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, İstanbul 2005; Yasemin **Taşdemir**, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, İstanbul 2019; Esra **Baskan**, Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları, Prof.Dr.Turhan **Esener**'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 692 vd.

[434] **Tuncay/Ekmekçi**, 465.

[435] **Tuncay/Ekmekçi**, 465.

[436] 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre 180 günden önce çocuk düşürme hali hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmaktaydı.

[437] 5510 sayılı Kanunun 63/1,e hükmü Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısının genel sağlık sigortası kapsamında hangi koşullarda yardımcı üreme yöntemlerinden yararlanabileceği düzenlenmiştir.

[438] **Saraç**, 126.

Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analık sigortası yardımlarından yararlanabilmesi için ise gebeliğin evlilik birliği içinde meydana gelmiş olması gerekir[439]. Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi resmi nikâhlı olan kişiyi ifade eder.

Analık sigortası Ülkemizde ilk defa 1946 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. 1951 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu, 1965 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2006 yılında ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hüküm altına alınmıştır[440].

## II- ANALIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

Analık sigortasından sağlanan yardımlar emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği ve yarım çalışma ödeneğidir.




### 1- Sağlık Yardımları

Analık nedeniyle sağlanacak yardımlar analık sigortası kapsamında değil, genel sağlık sigortası kapsamında düzenlenmiştir.

Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler Kurum tarafından sağlanır (SSGSSK.63/1,c).

### 2- Emzirme Ödeneği

Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması koşuluyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden *emzirme ödeneği* verilir (SSGSSK.16/2).

---

[439] **Tuncay/Ekmekçi**, 466.
[440] **Şakar**, 230.

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının;

- (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki *bir yıl* içinde en az *120 gün* kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
- (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki *bir yıl* içinde en az *120 gün* kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması,

Gerekir (SSGSSK.16/3).

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9. maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere *üç yüz gün* içinde çocukları doğarsa,

- Sigortalı kadın veya
- Eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek,

Doğum tarihinden önceki *on beş ay* içinde en az *120 gün* prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır (SSGSSK.16/4).

2019 yılı için emzirme ödeneği 180,00 TL, 2020 yılı için 202,00 TL olarak belirlenmiştir[441].

Emzirme ödeneğinin talep edilmesinde hak düşürücü süre, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıldır.

**3- Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

5510 sayılı Kanun, doğum öncesi ve sonrası kadın sigortalının çalışamadığı dönemde uğradığı gelir kaybını gidermek amacıyla geçici iş göremezlik ödeneği verilmesini hüküm altına alınmıştır.

5510 sayılı Kanunun;

- 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olan veya
- 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde kapsamında[442];
  - ✓ Muhtar olan,
  - ✓ Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olan,
  - ✓ Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olan,

[441] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/emzirme_odenegi.
Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalıların ödeneklerini almaları için Kuruma talep dilekçesi verme şartı kaldırılmıştır. Emzirme ödeneği, sistemde görülen emzirme ödeneği raporuna istinaden otomatik olarak ödenmektedir.

[442] Şirket ortağı olarak 4/1,b kapsamında sigortalı olan kadınlar, analık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamazlar.

✓ Tarımsal faaliyette bulunan,

Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki *bir yıl içinde en az doksan gün* kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşuluyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir (SSGSSK.18/1,c).

Hükümde de belirtildiği gibi analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği belirli süre prim ödeme koşuluna bağlıdır. Buna göre, analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için *doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan* gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olmak gerekir.

Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği alma hakkına sahip olan sigortalı kadının;

- Erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak süreler ile
- İsteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için de

Geçici iş göremezlik ödeneği verilir (SSGSSK.18/1,d).

5510 sayılı Kanunun 4/1,b maddesine göre sigortalı analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması koşuluyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir. Ancak doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı on altı haftalık (çoğul gebelikte on sekiz haftalık) sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi koşulu aranmaz (SSGSSK.18/2).

Sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının[443];

- Yatarak tedavilerde *yarısı,*
- Ayaktan tedavilerde ise *üçte ikisidir.*

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir (SSGSSK. 18/5).

Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanma ve ödenme yönti iş kazası ve meslek hastalığı sigortasında olduğu gibidir.

[443] "Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir." (SSGSSK.18/4).

Analık sigortası kapsamında bağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin indirilebileceği veya kesilebileceği haller 5510 sayılı Kanunun 22. maddesi ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 44. maddesinde hüküm altına alınmıştır:

- Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının analık nedeniyle hekimin bildirdiği önlem ve önerilere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malul kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir.
- Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96. madde hükümlerine göre geri alınır.

### III- ANALIK SİGORTASINDAN KURUMUN RÜCU HAKKI

Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca saptanan tarihten önce meydana gelen analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir (SSGSSK.23/1). Ancak Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, işverenin kusuru aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir (SSGSSK.23/2).

### IV- ANALIK SİGORTASI BAKIMINDAN DİKKATE ALINMAYACAK SÜRELER

Kısa vadeli sigorta kolları bakımından;

- Herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,
- Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,
- İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre,
- Sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre,

18. maddede belirtilen ve geçici iş göremezlik ödeneğine esas alınacak çalışma sürelerine girmediği gibi doğumun olduğu tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmaz (SSGSSK.24).

## KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN HAKLAR[444]

| SİGORTA KOLLARI | SAĞLANAN HAKLAR | YARARLANAN SİGORTALILAR | KOŞULLARI | MİKTARI | SÜRESİ |
|---|---|---|---|---|---|
| İKMH | GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ | 4/1,a<br>4/1,b[445] | Sigortalı olma, İstirahat raporu alma | Günlük kazancın:<br>Ayakta 2/3'ü<br>Yatarak tedavide 1/3'ü | İş göremezliğin birinci gününden iyileşinceye kadar |
| HASTALIK | GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ | 4/1,a | Hastalanmadan önceki bir yıl içinde 90 gün sigortalı olma | Günlük kazancın:<br>Ayakta 2/3'ü<br>Yatarak tedavide 1/3'ü | İş göremezliğin üçüncü gününden iyileşinceye kadar |
| ANALIK | GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ | 4/1,a<br>4/1,b[446] | Doğumdan önceki bir yıl içinde 90 gün sigortalı olma | Günlük kazancın 2/3 | Doğumdan önceki ve sonraki 8 hafta, çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 10 hafta |
| ANALIK | EMZİRME ÖDENEĞİ | 4/1,a<br>4/1,b | Doğumdan önceki bir yıl içinde 120 gün sigortalı olma | SGK Yönetim Kurulunca belirlenen maktu tutar | Bir defa ödenir ve çocuğun sağ doğmuş olması aranır |
| İKMH | SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ | 4/1,a<br>4/1,b | Sigortalı olma, En az % 10 meslekte kazanma gücü kaybı | Tam: Günlük kazancın otuz katının % 70'i;<br>Kısmi: İş göremezlik derecesi oranı | İş göremezlik hali devam ettiği sürece |
| İKMH | EVLENME ÖDENEĞİ | Ölen 4/1,a ve 4/1,b sigortalılarının evlenen kız çocukları | Sigortalı olma | İki yıllık gelir tutarı | Bir defa |
| İKMH | HAK SAHİPLERİNE GELİR | Ölen 4/1,a ve 4/1,b sigortalılarının hak sahibi eş ve çocukları, anne ve baba | Sigortalı olma | Günlük kazancın % 70'i | Hak sahipliği devam ettiği sürece |
| İKMH | CENAZE ÖDENEĞİ | Ölen 4/1,a ve 4/1,b sigortalılarının cenazesini kaldıran Eşleri, çocukları, kardeşleri vd. | Sigortalı olma | SGK Yönetim Kurulunca belirlenecek maktu tutar | Bir defa |

[444] Tablo **Alper**, 237'den alınmıştır.
[445] 4/1,b sigortalılar sadece yatarak tedavide yararlanırlar
[446] Şirket ortağı olan kadın sigortalılar geçici iş göremezlik ödeneği alamazlar.

# Dördüncü Bölüm
# UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI

## § 15- MALULLÜK SİGORTASI

### I- GENEL OLARAK

Malullük bir kişinin sürekli iş göremez ve eski işini yapamaz duruma düşmesidir[447].

Malullük, çalışma veya meslekte kazanma gücünün sürekli biçimde kısmen veya tamamen kaybedilmesi sonucunu doğuran sağlık bozukluğudur[448]. Başka bir ifade ile malullük sürekli gelir kaybına neden olan fizyolojik bir risktir[449].

Malullük sigortası, kişinin ortaya çıkan malullüğün sonucu olarak çalışamaması nedeniyle olası gelir kaybına karşı gelir güvencesini sağlamayı amaçlar. Bu nedenle tıpkı yaşlılık, ölüm sigortası gibi uzun vadeli sigorta kolları arasında yer alır.

5510 sayılı Kanunda malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası uzun vadeli sigorta kolları olarak belirlenmiş ve her üçü için tek prim alınması benimsenmiştir.

Malullük sigortası ülkemizde ilk kez 1950 yılında 5417 sayılı *İhtiyarlık Sigortası Kanunu* ile düzenlenmiştir. 1957 yılında 6900 sayılı *Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu*, 1964 yılında 506 sayılı *Sosyal Sigortalar Kanunu*, 2006 yılında 5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu* ile hüküm altına alınmıştır[450].

### II- MALUL KAVRAMI

#### 1- Tanımı ve Koşulları

5510 sayılı Kanuna göre bir sigortalının malul sayılabilmesi **iki koşula** bağlıdır:

**Birinci koşul,** Kanunda öngörülen oranda çalışma gücü ya da meslekte kazanma gücünde kayıp meydana gelmesidir.

---

447 Maluliyet sigortası hakkında geniş bilgi için bkz. Canan **Ünal**, Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları, İstanbul 2012, 35 vd.; Levent **Akın**, 5754 sayılı Yasa Sonrasında Malullük Sigortası, Prof.Dr. Ali Güzele Armağan, C. II, İstanbul 2010, 880 vd.; Levent **Akın**, Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007; Nurşen **Caniklioğlu**, 5510 sayılı Kanuna göre Maluliyet Aylığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, 146 vd.; A. Can **Tuncay**, 5510 sayılı Kanun Açısından Maluliyet Sigortasının Esasları, Ali Güneren'e Armağan, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2010, 14 vd.; Resul **Aslanköylü**, 5510 sayılı Kanuna Göre Karşılaştırmalı Malullük Sigortası, Sicil, Aralık 2010, 189 vd.

448 **Tuncay/Ekmekçi**, 478.

449 **Şakar**, 233.

450 **Şakar**, 233.

• Sigortalının veya işverenin istemi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu[451] 5510 sayılı Kanunun **4/1. maddesinin a ve b bentleri** kapsamındaki sigortalılar için;

- ✓ Çalışma gücünün *% 60'ını* veya
- ✓ İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az *% 60'ını* kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı,

Malul sayılır.

Hükümde iki ayrı neden öngörülmüştür.

Birincisi herhangi bir sebeple (örneğin işle ilgili olmayan bir trafik kazası, kalp krizi, felç, doğal afet gibi) *çalışma gücünün* % 60 oranında kaybı malullük halini oluşturur. Malullüğe neden olan olayda sigortalının kusurunun bulunmasının da önemi yoktur[452].

İkincisi ise, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ise *meslekte kazanma gücünün* en az % 60'ının kaybı maluliyet olarak kabul edilir.

Çalışma gücünün kaybı ve meslekte kazanma gücünün kaybının anlamı ve farklılıkları Kanunda düzenlenmemiştir. Öğretide iki kavram arasındaki fark şu şekilde açıklanır: "Çalışma gücünün kaybı iş piyasasında hiçbir iş yapamamak iken meslekte kazanma gücünün kaybında sigortalının elinde iş gelmesi, daha doğrusu bir başka mesleği yapabilmesi mümkündür"[453].

• Sigortalının veya işverenin istemi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu 5510 sayılı Kanunun **4/1 maddesinin c bendi** kapsamındaki sigortalılar için;

- ✓ Çalışma gücünün en az *% 60'ını* veya
- ✓ Vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı,

Malul sayılır.

Kanunun 4/1. maddenin (a), (b) ve (c) bentlerinden birden fazlasına tabi olarak çalışmış veya prim ödemiş olan sigortalıların malullük aylığı bağlanmasına ilişkin talepleri, son sigortalılık hâline göre sonuçlandırılır (SSİY.49/5).

---

[451] Maluliyet Tespiti İşlemleri Yonetmeliği ile sigortalı sayılanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları veya hak sahibi çocuklarının Maluliyet durumunun saptanmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

[452] **Tuncay/Ekmekçi**, 479.

[453] **Tuncay/Ekmekçi**, 483. **Şakar**a göre, "Aynı kavramlara yer veren Alman Hukukunda, çalışma gücünün kaybı, benzer eğitimi görmüş, aynı bilgilere sahip bir sigortalının kazancının yarısını elde edemeyecek durumda bulunmak; meslekte kazanma gücünün kaybı ise, bedensel ve ruhsal gücü artık düzenli bir gelir elde edemeyecek, elde edilse daha, çok düşük olacak şekilde yitirmek olarak tanımlanmaktadır. Ancak, bu iki kavramı ayırmak oldukça zordur.", 234. Geniş bilgi için bkz. Ali Nazım **Sözer**, İş Göremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı, Çalışma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri, Adalet Dergisi, Ocak-Şubat 1984, 35 vd.

**İkinci koşul** ise malullüğün ilk defa çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkmasıdır. Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün % 60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan saptanırsa, sigortalı bu hastalık veya engelliliği sebebiyle malullük aylığından yararlanamaz. Başka bir ifade ile malullük sigortasının uygulaması bakımından malul kabul edilemez.

*İlk defa çalışmaya başladığı tarih* kavramını, 5510 sayılı Kanun veya ondan önce yürürlükte bulunan herhangi bir sosyal güvenlik kanunu kapsamında sigortalı olarak işe başlamak olarak anlamak gerekir[454].

Hükümde ilk defa çalışmaya başladığı tarihte % 60 çalışma gücü kaybının bulunmaması aranmaktadır. Bu nedenle ilk defa çalışmaya başladığı tarihte % 60'ın altında çalışma gücünde kayba yol açan arıza ya da hastalığı bulunan sigortalının çalışmaya başladıktan sonra bu kaybı % 60'ın üzerine çıkması halinde de malul kabul edilir[455].

İlk defa çalışmaya başladığı tarihte % 60 çalışma gücü kaybı olmasına rağmen malullük aylığı bağlanan bir sigortalıya ödenen malullük aylıkları bu durumun saptanmasından sonra geri alınır.

Çalışma gücündeki % 60 kaybın sigortalının ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra meydana geldiğinin ispat yükü Sosyal Güvenlik Kurumu üzerindedir[456].

**2- Özel Düzenlemeler**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yedek subay, yedek astsubay, erbaş ve er ile Kanunun 4/1,c kapsamındaki sigortalıların malullüğüne ilişkin özel düzenlemeler yapmıştır:

- Yedek subay, yedek astsubay veya erbaş ve er olarak ya da talim, manevra, seferberlik veya harp dolayısıyla görevleri ile ilgileri kesilmeksizin silâh altına alındıkları dönemde malul olup, bu malullükleri asıl görevlerini veya işlerini yapmaya mani olmayanlar hakkında, bu hastalık veya engellilik hâlleri sebebiyle malullük sigortasına ilişkin hükümler uygulanmaz (SSGSSK.25/3).

- 5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamındaki sigortalıların yazılı talepleri halinde, haklarında malul sayılmaya ilişkin 25. madde hükümleri uygulanmaksızın

---

[454] **Tuncay/Ekmekçi**, 485; Mustafa **Kuruca**/Murat **Özdamar**, Tüm Yönleriyle Emeklilik, İstanbul 2013, 173, **Arslanköylü**, 194.

[455] "İlk defa çalışmaya başladığı tarihte malul bulunduğu önceden veya sonradan yeterli belgelerle tespit edilen sigortalıların, bu hastalık veya arızası sebebiyle maluliyet sigortası yardımından yararlanamayacakları 506 s. Kanunun 53. maddesinin sondan bir önceki fıkrası hükmü gereğidir. Maluliyet aylığının bağlanabilmesi için asıl ve önemli olan husus hastalığın işe giriş gününde mevcut olması değil, o tarihte bu arızanın maluliyeti gerektirecek nitelikte olup olmadığıdır.", Y10HD., 6985/12129.

[456] **Tuncay/Ekmekçi**, 486; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 460. Karşı görüş için bkz. **Alper**, 269; **Kuruca/Özdamar**, 172.

malullüklerinin mani olmadığı başka vazife veya sınıflara nakil suretiyle tayinleri yapılmak üzere istifa etmiş sayılırlar. Bunların, istifa etmiş sayıldıktan sonra dahi, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını isteme hakları mahfuzdur. Ancak, kurumlarında başka vazife ve sınıflara nakli mümkün olanlardan özel kanunlarına göre yükümlülük süresine tabi olanlar, bu yükümlülüklerini tamamlamadıkça veya malullüklerinin yeni vazifelerine de engel olduğuna dair usûlüne uygun yeniden rapor almadıkça bu haklarını kullanamazlar (SSGSSK.25/4).

- 5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamındaki sigortalılardan, vazifelerini yapamayacak derecede hastalığa uğrayanlar, hastalıkları kanunlarında tayin edilen sürelerden fazla devam etmesi halinde, hastalıklarının mahiyetlerine ve doğuş sebeplerine göre 25/1. madde uyarınca malul veya 47. madde hükümlerine göre vazife malulü sayılırlar (SSGSK.25/5).
- 5510 sayılı Kanunun 44/1,c kapsamındaki sigortalılardan; personel kanunlarına tabi olmayanların hastalık sebebiyle malul sayılmalarına esas alınacak hastalık süresi hakkında kendi özel kanunları yürürlüğe girinceye kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun hastalık iznine ilişkin hükümleri uygulanır. Kanunlarındaki yazılı sürelerden önce geçen hastalığı en çok bir yıl içinde nüksetmesi halinde eski ve yeni hastalık süreleri birleştirilmek suretiyle işlem yapılır (SSGSSK. 25/6).

### III- MALULLÜĞÜN SAPTANMASI

Sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca malullük raporlarının nasıl düzenleneceği ise *Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği* ile düzenlenmiştir[457]. Hükümde ifadesi bulan sağlık hizmet sunucularının hangileri olduğu da Yönetmeliğin 5. maddesinde düzenlenmiştir[458].

Sigortalıların çalışma gücünün en az %60'ını kaybedip kaybetmediklerinin tespitinde Ek-1 Hastalık Listesi esas alınır (Yönetmelik 9).

Sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere dayanarak Kurumca verilen karara karşı ilgililerin itirazı halinde, durum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır (SSGSSK.95).

---

[457] RG. 3.9.2013/28727.

[458] "(1) Maluliyet tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye; a) Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastaneleri, b) Devlet üniversite hastaneleri, c) Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri, ç) Sigortalıların ikamet ettikleri illerde (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen hastanelerin bulunmaması durumunda sağlık kurulu raporu düzenlemeye yetkili Sağlık Bakanlığı Devlet hastaneleri, d) Belgelenmesi kaydıyla, herhangi bir üniversite hastanesi veya devlet hastanesinde; yoğun bakımda tedavisi devam eden ve yatmakta olduğu hastaneden başka bir hastaneye nakli hayati risk taşıyorsa yatmakta olduğu hastane, e) Belgelenmesi kaydıyla (a), (b), (c) ve (ç) bentleri dışında kalan yataklı sağlık hizmet sunucularında yoğun bakımda tedavisi devam ederken yatmakta olduğu hastaneden başka bir hastaneye nakli hayati risk taşıyanlara yatmakta olduğu hastaneler yetkilidir. (2) Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde çalışan müşterek sigortalıların Maluliyet değerlendirmelerinde, sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan akit ülkenin sigorta kurumunun belirlediği sağlık hizmeti sunucusu tarafından düzenlenen raporlar esas alınır."

Maluliyet Tespit İşlemleri Yönetmeliğine göre, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunda değerlendirilmek üzere yapılan itirazlar, Kurum sağlık kurulu kararlarının sosyal güvenlik il müdürlükleri veya sosyal güvenlik merkezlerince kararın ilgililere tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 ay içerisinde yapılır (md.18). Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından verilen kararlar Kurum sağlık kurullarını bağlar (md.19). Ancak hukuki durumları rapordan etkilenen kişiler Yüksek Sağlık Kurulu kararına itiraz edebilirler[459].

### IV- MALULLÜK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIM

Malullük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malullük aylığı bağlanmasıdır (SSGSSK.26/1).




Sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- 5510 sayılı Kanunun 25. maddesine göre malul sayılması,
- En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,

| KOŞUL | SİGORTALILIK SÜRESİ | PRİM ÖDEME GÜN SAYISI |
|---|---|---|
| HERHANGİ BİR KOŞUL ARANMAKSIZIN | EN AZ 10 YIL | 1800 GÜN MYÖ SİGORTA PRİMİ |
| BAŞKA BİRİNİN SÜREKLİ BAKIMINA MUHTAÇ OLMA | SİGORTALILIK SÜRESİ ARANMAZIN | 1800 GÜN MYÖ SİGORTA PRİMİ |

[459] "Malullük halinin belirlenmesinde izlenecek yol; ne olduğu 506 sayılı Kanun'un 109. maddesi ile 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un "Sağlık Raporlarının Usul ve Esasları"na dair 95. maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna göre, kurum sağlık tesisleri tarafından raporlara dayanılarak verilen kararlara karşı ilgililerin S.S. Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz hakları mevcuttur. Söz konusu kurulun raporlarının Kurumu bağlayacağı diğer ilgililer yönünden bağlayıcı olmayıp, Adli Tıp Başkanlığı veya tıp fakültelerinin ilgili ana bilim dalı konseylerinden Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çerçevesinde inceleme ve araştırma yapılmasını isteyebilecekleri 28.06.1976 tarih ve 6/4 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararının gereğidir. Öte yandan; Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu raporu ile Adli Tıp Kurumu İhtisas Dairesi raporu arasında çelişki ortaya çıkması durumunda, çelişkinin Adli Tıp Kanunu'nun 15. maddesi gereği Adli Tıp Üst Kurullarınca giderilmesi gerekidir. Çelişkinin Yüksek Sağlık Kurulu ile tıp fakültelerinin ilgili ana bilim dalından alınan sağlık kurulu arasında çıkması halinde de, amacın uyuşmazlığı en geniş katılımlı bir kurul kararı ile sona erdirmek, yeni çelişkilerin ortaya çıkıp uyuşmazlığı çözümsüzlüğe itmeyi engellemek olduğu dikkate alındığında, ilgili Adli Tıp Üst Kuruluna başvurulmalı ve alınacak raporla uyuşmazlık sona erdirilmelidir.", Y10HD., 23.1.2020, 4499/503.

- Malullüğü nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan *yazılı istekte* bulunması,

Halinde malullük aylığı bağlanır.

Hükümde 1800 gün prim *bildirilmiş* olmasını yeterli görmüştür. Bu nedenle bildirilen primlerin yatırılmamış olması malullük aylığının bağlanmasına engel değildir. Ancak 5510 sayılı Kanunun 4/1. maddesinin (b) bendine göre sigortalı sayılanların kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur (SSGSSK.26/2).

On yıllık sigortalılık süresinin başlangıcı ise 5510 sayılı Kanunun 38/1. maddesi esas alınarak saptanır:

> *"Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı; sigortalının, mülga 2/6/1949 tarihli ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanununa, mülga 4/2/1957 tarihli ve 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanuna, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa ve 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklara veya bu Kanuna tâbi olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edilir."*

5510 sayılı Kanunun uygulanmasında *on sekiz yaşından önce* malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, on sekiz yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına eklenir (SSGSSK. 38/2).

5510 sayılı Kanunun yaşlılık aylığının hesaplamasına ilişkin düzenlemesi malullük ve ölüm aylığı için de geçerlidir.

Uzun vadeli sigorta kollarında (yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları) aylık hesaplaması için iki veriye ihtiyaç vardır: **Ortalama aylık kazanç** ve **aylık bağlama oranı**.

- *Ortalama aylık kazanç*

Sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibarî hizmet süresi ile fiilî hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın *otuz* katıdır (SSGSSK.29/2).

Güncelleme katsayısı ise her yılın Aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllı tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranının % 100'ü ile sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızının % 30'unun toplamına (1) tam sayısının ilâve edilmesi sonucunda bulunan değeri ifade eder (SSGSSK.3/1, b.29).

- *Aylık bağlama oranı*

Sigortalının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için % 2 olarak uygulanır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık bağlama oranı % 90'ı geçemez (SSGSSK.29/3).

5510 sayılı Kanunun 29/1. maddesine göre, Kanunun 4/1 a ve b bentleri kapsamındaki sigortalılar ile aynı fıkranın c bendine göre bu Kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malullük aylığı, ortalama aylık kazancı ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucunda bulunan tutardır[460].

| MALULLÜK AYLIĞI | ORTALAMA KAZANÇ X AYLIK BAĞLAMA ORANI |
|---|---|

Malullük sigortasında aylık bağlama oranı aşağıdaki süreler üzerinden uygulanır:

Sigortalılar için;

- 9000 gün üzerinden hesaplanır.
- 9000 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden 29. madde hükümlerine göre hesaplanır.
- Sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise belirlenen aylık bağlama oranı 10 puan artırılır.
- Ancak, 4/1,a kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır.

Örneğin 9000 gün MYÖ sigortası primi üzerinden aylık bağlama oranı (9000/360 x % 2) % 50'dir.

Yukarıdaki şekilde hesaplanan aylığın başlangıç tarihinin yılın ilk altı aylık dönemine rastlaması halinde 55/2. maddeye göre Ocak ödeme dönemi için gelir ve aylıklara uygulanan artış oranı kadar artırılarak, yılın ikinci altı aylık dönemine rastlaması halinde ise öncelikle Ocak ödeme dönemi, daha sonra Temmuz ödeme

[460] 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanların Malullük aylığının nasıl hesaplanacağı ise geçici madde 2'de düzenlenmiştir.

dönemi için gelir ve aylıklara uygulanan artış oranları kadar artırılarak, sigortalının aylık başlangıç tarihindeki aylığı hesaplanır (SSGSSK.30/son).

Yukarıdaki yöntemle bulunacak olan malullük aylığın alt sınırı ise Kanunun 55. maddesinde düzenlenmiştir:

> *"Bu Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylıklar ile ölen sigortalının hak sahiplerinin aylıklarının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için 82 nci maddeye göre tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle 29 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen ortalama aylık kazancın **% 35**'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa **% 40**'ından az olamaz." (SSGSSK.55/3)*[461]

Kanunun 55/3. maddesinde yer alan tüm aylıklar için geçerli olan genel sınırın dışında ayrıca malullük aylığı için bir sınırlama daha getirilmiştir (md.55/4):

> *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalılar için ayrı ayrı olmak üzere, malullük sigortasından dosya bazında her yıl bağlanan aylıkların aylık başlangıç tarihinin ait olduğu yılın Ocak ayı itibarıyla yıl içine ait artışlar uygulanmaksızın hesaplanacak tutarları, yaşlılık sigortasından bir önceki yılın son ödeme ayında söz konusu sigortalılar için ayrı ayrı dosya bazında ödenen en düşük yaşlılık aylığından az olamaz."*

Malullük aylığının başlangıcı 5510 sayılı Kanunun 27/2'de düzenlenmişti.

Malullük aylığı, 4/1, a ve b kapsamındaki sigortalılar ile c bendi kapsamında sigortalı iken görevinden ayrılmış ve daha sonra başka bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmamış olanların;

- Malul sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden önce ise yazılı istek tarihini,
- Malul sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden sonra ise rapor tarihini,
- 4/1, c kapsamında çalışmakta olanların ise, malullükleri sebebiyle görevlerinden ayrıldıkları tarihi,

Takip eden ay başından itibaren başlar.

Malullük aylığı alan kişilerin aylık aldıkları süre içerisinde çalışmamaları esastır. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunda malullük aylığı alan kişilerin çalışmaya başlamaları halinde aylıklarının kesileceği öngörülmüştür[462].

Malullük aylığı almakta iken 5510 sayılı Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların malullük aylıkları, çalışmaya başla-

---

[461] Aylık bağlama oranı her yıl için 2 puan olduğu dikkate alındığı takdirde, sigortalıya bağlanacak olan düşük aylık 17,5 yıl (6300 gün) fiilen çalışmış gibi hesaplanacak olan aylık kadardır. Eğer bakmakla yükümlü olduğu kişi varsa aylık bağlanacak en düşük aylık 20 tam yıl veya 7200 gün prim ödemiş olan sigortalı için bağlanacak aylık kadar olacaktır. Bkz. **Alper**, 275.

[462] Anayasa Mahkemesi malullük aylığı alan kişinin yeniden çalışmaya başlaması nedeniyle aylığının kesilmesini Anayasaya aykırı bulmamıştır. Bkz. AYM., 14.7.2016, 105/133, RG.11.10.2016/29864.

dıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir ve 5510 sayılı Kanuna tabi olarak çalıştıkları süre zarfında 80. maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81. madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır[463]. Malullük aylığının kesilmesi için çalışmanın bağımlı veya bağımsız olması açısından fark yoktur.

Çalışmaya başladıkları için malullük aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak yeniden malullük aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunan ya da emekliye ayrılan veya sevk edilenlere; kontrol muayenesine tabi tutulmak ve ilk aylığına esas malullüğünün devam ettiği anlaşılmak kaydıyla, 4/1, c kapsamında çalışıyorsa görevinden ayrıldığı tarihi, diğerlerine ise istek tarihlerini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden malullük aylığı hesaplanarak bağlanır (SSGSSK.27/3)[464].

Bu durumdakilerden ilk bağlanan malullük aylığına esas prim ödeme gün sayısı;

- 9000 günün üzerinde olanların aylıkları 30/3,a hükümleri uygulanarak hesaplanır[465].
- 9000 günden az olanların aylıkları ise, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanmak suretiyle aylığın başlangıç tarihi itibariyle hesaplanan tutarının emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamının emeklilik öncesi prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylık, emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamı ve emeklilik sonrası çalışmaya ait prime esas kazançları üzerinden bu maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı

[463] "Malullük, yaşlılık, ölüm aylığı veya ölüm geliri almakta iken, gelir veya aylıkları Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlaması nedeniyle kesilmesi gerektiği daha sonra tespit edilenler hakkında yersiz ödenen aylıkların tespitinde sadece çalışılan süreler esas alınarak Kanunun 96 ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre işlem yapılır. Bunlardan işten ayrılmış olanların Malullük veya yaşlılık aylıkları, sigortalılığın sona erdiği tarih yazılı istek tarihi kabul edilerek, bu tarihi takip eden ödeme dönemi itibarıyla Kanunun 27 veya 30 uncu maddesine göre yeniden hesaplanarak bağlanır. Hak sahiplerinin aylıkları ise işten ayrıldıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren ödenmeye devam edilir." (SSİY. ek.10).

[464] 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce malullük aylığı alan kişilerin 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra çalışmaya başlamaları Geçici Madde 14 ile düzenlenmiştir.

[465] "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) (...) bendi hariç olmak üzere bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir. Bunlardan bu Kanuna tabi çalıştıkları süre zarfında 80 inci maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81 inci madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır. Yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak (...) yeniden yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunanlara ya da emekliye ayrılan veya sevk edilenlere, yazılı istek tarihini veya görevinden ayrıldığı tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden yaşlılık aylığı hesaplanarak bağlanır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılacak artışlar uygulanarak bu fıkrada belirtilen aylık başlangıç tarihi itibarıyla bulunan bütarı ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylık, talep tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı ve emeklilik sonrası çalışmaya ait prime esas kazançları üzerinden 29 uncu maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır." (SSGSSK.30/3,a).

bölümü kadardır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanmak suretiyle bulunan tutarın altında olamaz.

Yukarıdaki belirtilen 9000 prim gün sayısı, 4/1,a kapsamında sigortalı sayılanlar için 7200 gün olarak uygulanır (SSGSSK.27/4).

### V- KONTROL MUAYENESİ

Malullük aylığı alan kişinin sağlık durumunda oluşan değişiklikler malullük aylığının kesilmesi veya artmasına gerekli kılabilir. Malullük halindeki değişiklikler ise ancak bu amaçla yapılan muayene sonucunda anlaşılabilir.

Kurum yürütülen soruşturma kapsamıyla sınırlı olmak üzere, sigortalının, isteğe bağlı sigortalının veya bunların hak sahiplerinin malullük, iş göremezlik raporlarında belirtilen rahatsızlıklarının mevcut olup olmadığını belirleme amacıyla kontrol muayenesi ve tetkik yaptırılmasını isteyebilir (SSGSSK.94/1).

Malullük, vazife malullüğü aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılar, malullük durumlarında artma veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunu ileri sürerek aylık ve gelirlerinde değişiklik yapılmasını isteyebilecekleri gibi; Kurum da harp malullüğü, vazife malullüğü veya malullük aylığı sigortalıların kontrol muayenesine tâbi tutulmasını isteyebilir (SSGSSK.94/2).

Kurumca yaptırılan kontrol muayenesinde veya sigortalının isteği üzerine ya da işe alıştırma sonunda yapılan muayenesinde yeniden belirlenecek malullük durumuna göre, malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri, yeni malullük durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi başından başlanarak artırılır, azaltılır veya kesilir (SSGSSK.94/4).

Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına kadar kabul edilebilir bir özrü olmadığı halde kontrol muayenesini yaptırmayan sigortalının malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir (SSGSSK.94/5).

Kesilen gelirin yeniden ne zaman bağlanacağı ise kontrol muayenesinin *üç ay* içinde yapılıp yapılmamasına bağlıdır:

- Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten başlayarak *üç ay içinde* yaptıran ve malullük halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının kesilen aylıkları, kesildiği tarihten başlanarak yeniden bağlanır.
- Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten *üç ay geçtikten sonra* yaptıran ve malullük halinin devam ettiği saptanan sigortalının malullük aylığı rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak yeniden bağlanır.

### VI- MALULLÜK SİGORTASINDAN KURUMUN RÜCU HAKKI

Uzun vadeli sigorta kolları açısından Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı 5510 sayılı Kanunun 39. maddesinde düzenlenmiştir.

Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malul veya vazife malulü olan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, 5510 sayılı Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin *yarısı* için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücû edilir (SSGSSK.39/1).

Kurumun rücu hakkına SSGSK.39/2 ile sınırlandırma getirilmiştir: Buna göre, malullük, vazife malullüğü veya ölüm hali, kamu görevlilerinin veya er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan aylıklar için Kurumca, kurumuna veya ilgililere rücû edilmez.

### V- HARP MALULLERİ VE VAZİFE MALULLERİ

#### 1- Vazife Malulü

5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk kez 4/1,c kapsamında sigortalı olanlar hakkında 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Ancak 5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri bu kişiler hakkında uygulanmaz. Bu nedenle özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamı dışında kalan kamu görevlileri için özel düzenleme yapılmıştır[466].

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4/1,c kapsamında sigortalı olanlar için vazife malullüğü hükümleri uygulanır.

SSGSSK.25. maddede belirtilen malullük;

- Sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada,
- Vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken,
- İdarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa,

Buna *vazife malullüğü* ve bunlara uğrayanlara da *vazife malulü* denir (SSGSSK.47/1).

Vazife malullükleri;

- Keyif verici içki ve her çeşit maddeler kullanmaktan,
- Mevzuat ve emir dışında hareket etmiş olmaktan,[(2)]

[466] Alper, 339.

- Yasak fiilleri yapmaktan,
- İntihara teşebbüsten,
- Her ne suretle olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlama veya zarar verme amacından,

Doğmuş olursa bunlara uğrayanlar hakkında vazife malullüğü hükümleri uygulanmaz (SSGSSK.47/2).

Kamu idareleri vazife malullüğüne sebep olan olayı, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatına göre yetkili mercilere derhal, Kuruma da *en geç on beş iş günü* içinde bildirmekle yükümlüdür. Kuruma bildirim, aynı süre içerisinde sigortalılar veya hak sahiplerince de yapılabilir. Vazife malullüğüne sebep olan olaydan kamu idarelerinin yetkili mercilerinin haberdar edilmemiş olması hali dışında; ilgililerin bildirimi, kamu idarelerinin bildirim sorumluluğunu ortadan kaldırmaz (SSGSSK.47/3).

Kuruma bildirim süresi;

- Vazife malullüğüne sebep olan olayın meydana geldiği tarihten,
- Hastalıklarının sebep ve mahiyetleri dolayısıyla haklarında vazife malullüğü hükümleri uygulanacaklar için, hastalıklarının tedavisinin imkânsız olduğuna dair düzenlenen kati raporun onay tarihinden,
- Esirlik ve gaiplik hallerinde ise,

Bu hallerin sona erdiği tarihten başlar (SSGSSK.47/4).

Süresi içerisinde bildirimde bulunulan vazife malullüğü aylıkları, sigortalının ölüm ya da malullüğü sebebiyle göreviyle ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren bağlanır[467].

Vazife malullüğü aylığı, vazife malullerinden itibari hizmet süreleri eklenmek suretiyle bulunacak prim ödeme gün sayısı toplamı;

- 10800 güne kadar olanlara 10800 gün üzerinden,
- 10800 günden fazla olanlara, toplam prim ödeme gün sayıları üzerinden,

En son prime esas kazancı esas alınmak suretiyle 29. maddeye göre hesaplanacak aylıklara, malullük derecelerine göre Kanunda yazılı oranlarda ayrıca zam yapılmak suretiyle bağlanır.

---

[467] "Ancak, harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre veya 5434 sayılı Kanunun 56 ncı maddesine göre vazife malulü olduğuna karar verilenlerden, sınıf veya görev değiştirerek çalışmaya devam edenlere ise görevden ayrılmalarına ve başkaca bir müracaata gerek kalmaksızın sınıf veya görev değiştirerek çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır.
Vazife malullüğü süresi içerisinde bildirilmeyen sigortalılara: kamu idareleri ya da sigortalılar veya hak sahiplerince sonradan yapılacak bildirim üzerine, vazife malullüklerinin belgelenmesi ve müstahak olmaları şartıyla, bu Kanunun zamanaşımı hükümleri dikkate alınmak suretiyle vazife malullüğü aylığı bağlanır veya bağlanmış olan aylıklar düzeltilir. Bu durumda sigortalı veya hak sahiplerine bağlanacak aylık ya da aylık farklarının, vazife malullüğünün bildirildiği tarihe kadar olan toplam tutarı Kurumca ilgili kamu idaresine ödettirilir." (SSGSSK.47/5-6).

**2- Harp Malulü**

Subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er ile Türk Silâhlı Kuvvetlerince görevlendirilen 4/1,c bendi kapsamındaki sigortalılardan;

- Harpte fiilen ateş altında,
- Harpte, harp bölgelerindeki harp harekât ve hizmetleri sırasında, bu harekât ve hizmetlerin sebep ve etkileriyle,
- Harpte veya harbe hazırlık devresinde her çeşit düşman silâhlarının etkisiyle,
- Askerî harekâtı gerektiren iç tedip ve sınır hareketleri sırasında, bu hareketlerin sebep ve etkisiyle,
- Barışta veya olağanüstü hallerde, emir veya görev ile uçuş yapan uçucularla hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak uçakta bulunanlardan uçuşun havadaki ve yerdeki sebepleriyle ve yine emir ve görev ile dalış yapan dalgıçlarla, hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak denizaltı gemisinde veya dalgıç kıtasında bulunanlardan denizaltıcılığın veya dalgıçlığın çeşitli sebep ve etkileriyle,
- Anayasanın 92. maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler uyarınca Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensuplarının yabancı ülkelere gönderilmesini gerektiren durumlarda, birliklerin bulundukları yerlerden hareketlerinden itibaren yurt içinde, yurt dışında, yabancı ülkelerde veya yurda dönüş sırasında,

Vazife malulü olanlara *harp malulü* denir (SSGSSK.47/8).

Bunlardan uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlere bulundukları kademenin üç ilerisindeki kademenin, uzman jandarmalara bulundukları rütbenin bir üst rütbesinin aynı kademesinin; astsubaylarla yarbay rütbesine kadar (yarbay hariç) bir üst rütbenin aynı kademesinin, yarbaylara albay, albaylara kıdemli albay, kıdemli albay ile general ve amirallere bir üst rütbenin, bu Kanunun 4/1,c kapsamında bulunan sigortalılara ise bir üst derecesine veya kademesine karşılık gelen prime esas kazancı üzerinden aylık bağlanır (SSGSSK.47/9). Bulundukları derecenin bir üst derecesi olmayanlar için o derecenin üç ilerisindeki kademe göstergesi, üç ilerisindeki kademe göstergesi olmayanlar için de o derecenin son kademe göstergesinin prime esas kazancı esas alınır (SSGSSK.47/10).

Harp malullerinin, malullük derecesine göre SSGSSK.47/11'de yer alan göstergelerin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar "Harp malullüğü zammı" olarak ayrıca eklenir.

Vazife malullüğü aylığı almakta iken veya vazife malullüğü aylığı bağlanması gerekirken ölenlerin, hak sahiplerine, müstahak olmaları halinde harp malullüğü zammı da dâhil olmak üzere prim ödeme gün sayısına bakılmaksızın *ölüm aylığı* bağlanır (44/13).

**3- Vazife Malullüğü Aylığı Alanların Yeniden Çalışmaları**

Vazife malullüğü aylığı bağlananlardan; 5/1,c hükmü saklı kalmak kaydıyla vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlardan Kanunun 4/1,c kapsamında çalışmaya başlayanların aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir ve bunlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları uygulanır. Bunlardan çalıştıkları süre zarfında 80. maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81. madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır.

Bunlar ile 4/1,a kapsamında çalışmaları nedeniyle istekleri üzerine haklarında uzun vadeli sigorta kolları uygulananlardan; yeniden aylık bağlanması için yazılı istekte bulunan ya da emekliye ayrılan veya herhangi bir nedenle görevi sona erenler hakkında sonraki çalışmaları karşılığında aylığa hak kazanmaları halinde bu süre için, 29. maddeye göre aylık hesaplanır. Sonradan geçen çalışmalarından dolayı yaşlılık aylığına hak kazanamayanların kendilerine toptan ödeme, vefatı halinde ise hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır veya toptan ödeme yapılır (SSGSSK. 47/14-15).

## § 16- YAŞLILIK SİGORTASI

### I- GENEL OLARAK

Yaşlılık sigortası da malullük sigortası gibi uzun vadeli bir sigorta koludur. Yaşlılık fizyolojik bir risktir[468].

Fizyolojik bir risk olarak yaşlılık, kronolojik yaşla birlikte görülen değişimleri ifade eder. Yaşlılık, tüm canlılar için doğal, kaçınılmaz, temel bir biyolojik süreçtir. Yaşlılık, bireylerin fiziksel ve ruhsal güçlerinin bir daha yerine gelmeyecek şekilde yavaş yavaş kaybetme hali olarak tanımlanır. Yaşlılık, yaşam sürecinin (çocukluk, gençlik, yetişkinlik, yaşlılık) son evresidir[469].

Yaşlılık sigortası, yaşlılık ile birlikte çalışma gücü ya da isteğini kaybeden veya geliri azalan ve bu nedenle aktif çalışma yaşamından çekilmek isteyen kişile-

[467] Yaşlılık sigortası hakkında geniş bilgi için bkz. Müjdat **Şakar**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 1987; Müjdat **Şakar**, Sosyal Sigortalarda Emeklilik Aylığı Miktarının Belirlenmesi ve Değişen Geçim Koşullarına Göre Ayarlanması, İstanbul 1993; Hasan **Kayırgan**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri 2014; Emine **Başterzi**, Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006.

[468] https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/56023/mod_resource/content/0/1_Ya%C5%9Fl%C4%B1l%C4%B1k%20kavram%C4%B1%20ve%20tan%C4%B1mlar%C4%B1.pdf; Meltem **Çağlar**, Yaşlılık Kavramı, http://www.bolugundem.com/yaslilik-kavrami-1338h.htm.

re yaşamlarının geride kalan kısmında başkalarına muhtaç olmasına engel olacak gelir sağlamayı amaçlayan bir sigorta koludur.

Yaşlılık sigortası ülkemizde ilk kez 2.6.1949 tarih ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile kurulmuştur. 30.1.1957 tarih ve 6900 sayılı Maluliyet İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu, 1964 yılında kabul edilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2006 yılında kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu ile düzenlenmiştir[470].

## II- YAŞLILIK KAVRAMI

Yaşlılık sözlük anlamı olarak yaşlı olma, artmış yaşın etkilerini gösterme hali olarak tanımlanır. Yaşlılık, canlılar için biyolojik işlevler yönünden erişkin konuma ulaştıktan sonra, yani üreme döneminin bitiminden ölüme kadar geçen zaman dilimindeki değişim ve dönüşüm sürecidir. Bu değişimlerin ise en önemlisi doğurganlığın azalması ve ölüm oranın artmasıdır[471].

Yaşlılık fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutları olan bir süreçtir:

- *Fizyolojik* boyutuyla yaşlılık, kronolojik yaşla birlikte görülen değişimleri ifade eder.
- *Psikolojik* boyutuyla yaşlılık, algı, öğrenme, psikomotor, problem çözme ve kişilik özellikleri açısından insanın uyum sağlama kapasitesinin kronolojik yaş ilerledikçe değişimini gösterir.
- *Sosyolojik* açıdan yaşlılık ise bir toplumda belirli yaş grubundan beklenen davranışlar ve toplumun o gruba verdiği değerlerle ilgilidir[472].

Yaşlılık biyolojik ve kronolojik olarak saptanabilir[473]. Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşlılık kronolojik olarak yani doğum tarihi esas alınarak belirli bir yaşı aşmış olarak değerlendirilir.

Yaşlılık sigortası açısından ise kişinin yaşlılık aylığı almaya hak kazanacağı kronolojik yaşa gelmiş olması yaşlılık olarak kabul edilir. Kısaca bu yaşa *emeklilik yaşı* adı verilir. Emeklilik yaşı, ülkelerin ekonomik, sosyal ve nüfus yapısı ve istihdam politikası gibi etkenlere bağlı olarak değişkenlik gösterir[474].

## III- YAŞLILIK SİGORTASI YARDIMLARI

5510 sayılı Kanunun 28. maddesi yaşlılık sigortasından sağlanacak yardımları yaşlılık aylığı ve toptan ödeme olarak belirlemiştir. Yaşlılık sigortasının asıl yar-

---

470 **Şakar**, 241.

471 Tanju **Beğer**/Hakan **Yavuzer**, Yaşlılık ve Yaşlılık Epidemiyolojisi, Klinik Gelişim Dergisi, S.25, 2012, 1.

472 **Beğer/Yavuzer**, 1.

473 Doğumla birlikte başlayan ve yaşın ilerlemesi ile geçen zaman kronolojik yaşlanma olarak açıklanmaktadır. Biyolojik yaşlanma, zamana bağlı olarak bireyin anatomi ve fizyolojisindeki değişiker ile ortaya çıkar. İskelet sistemindeki yıpranmaya bağlı olarak duruşta, boyda, omuzlar arasındaki açıklıkta ve göğüs derinliğindeki değişikliklerde gözlemlenir. https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/56023/mod_resource/content/0/1_Ya%C5%9Fl%C4%B1l%C4%B1k%20kavram%C4%B1%20ve%20tan%C4%B1mlar%C4%B1.pdf

474 Geniş bilgi için bkz. **Kayırgan**, 69 vd.

dımı yaşlılık aylığıdır. Toptan ödeme ise yaşlılık aylığına hak kazanamayan sigortalıya bazı koşullara bağlı olarak ödediği primlerin geri verilmesidir.

Yaşlılık aylığına hak kazanan bir sigortalı bunun yerine toptan ödeme isteğinde bulunamaz.

Yaşlılık sigortasının temel sigorta yardımı yaşlılık aylığı olmakla birlikte, yaşlılık aylığı alan sigortalılar, herhangi bir tescil işlemine gerek olmaksızın genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilmiştir (SSGSSK.60/1,f). Yaşlılık aylığı alan sigortalılar ve bunların hak sahiplerinin sağlık yardımları genel sağlık sigortasından karşılanır. Ancak bunun için sağlık sigortası primi ödemelerine gerek yoktur.

Yaşlılık sigortası yardımı olmamakla birlikte 4/1,c sigortalının yaşlılık aylığı almasının sonuçlarından biri de emeklilik ikramiyesidir. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun 89. maddesine göre,

> *"Hizmet sürelerinin tamamı bu Kanun ve/veya 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4 üncü maddesi kapsamında geçenlerden emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan asker ve sivil tüm iştirakçilere, her tam fiili hizmet yılı için aylık bağlamaya esas tutarın bir aylığı emekli ikramiyesi olarak verilir."*




### 1- Yaşlılık Aylığı

5510 sayılı Kanunda yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için genel koşulların yanı sıra bazı sigortalılar için (maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışanlar, çalışma koşulları nedeniyle erken yaşlananlar gibi) özel koşullar getirilmiştir. Başka bir anlatımla durumlarına bağlı olarak bazı sigortalılara daha kolay yaşlılık aylığı almaya imkân sağlanmıştır.

#### a) Genel Yaşlılık Aylığı Koşulları

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için birçok koşulun bir araya gelmesi gerekir: Belirli bir yaşa gelmiş olma, belirli süreden beri sigortalı olma, belirli süre prim ödeme, sigortalı olarak çalıştığı işyerinden ayrılma ve Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık aylığı için istekte bulunmaktır (SSGSSK.28).

5510 sayılı Kanun ile yaşlılık aylığı bağlanma koşullarında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu koşullar 5510 sayılı Kanunun uzun vadeli sigorta kolları açısından yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar hakkında geçerlidir.

Bu tarihten önce sigortalı olanlar hakkında ise aşağıda açıklayacağımız geçiş hükümleri yürürlüğe konulmuştur.

**aa) 5510 Sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Sonra İlk Defa Sigortalı Olanlar**

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten 1.5.2008 tarihinden sonra sigortalı olanlar açısından yaşlılık aylığı almaya hak kazanma koşulları Kanunun 28. maddesinde düzenlenmiştir.

| SİGORTALILIK TÜRÜ | CİNSİYET | YAŞ | MYÖ SİGORTASI PRİM ÖDEME GÜN SAYISI |
|---|---|---|---|
| 4/1,a | Kadın | 58 | 7200 |
| | Erkek | 60 | |
| 4/1,b | Kadın | 58 | 9000 |
| | Erkek | 60 | |
| 4/1,c | Kadın | 58 | 9000 |
| | Erkek | 60 | |

5510 sayılı Kanunun 28/2,b maddesi yaşlılık aylığına hak kazanma yaşının kademeli olarak artırılmasını ve 2048 yılında kadın ve erkekler için 65 olmasını öngörmüştür:

| YILLAR | KADIN SİGORTALI | ERKEK SİGORTALI |
|---|---|---|
| 2007-2035 | 58 | 60 |
| 2036-2037 | 59 | 61 |
| 2038-2039 | 60 | 62 |
| 2040-2041 | 61 | 63 |
| 2042-2043 | 62 | 64 |
| 2044-2045 | 63 | 65 |
| 2046-2047 | 64 | 65 |
| 2048 | 65 | 65 |

Yaş hadlerinin uygulanmasında 4/1,a kapsamında olanlar için 7200, 4/1,b ve c kapsamında olanlar için ise 9000 koşulunun doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır (SSGSSK.28/2,b).

**bb) 5510 Sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Önce Sigortalı Olanlar**

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda önemli değişiklikler yapan ve yaş koşulunu yeniden getiren 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği *8.9.1999* ve 5510

sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği *1.5.2008* tarihlerini esas alınarak geçici düzenlemeler yapılmıştır[475].

4447 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 8.9.1999 tarihinden öncesinde kadın sigortalılar 20, erkek sigortalılar 25 sigorta yılı ve 5000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemek kaydıyla yaşlılık aylığı alabilme hakkına sahiplerdi. 4447 sayılı Kanun ile prim gün sayılarında artırılmış ve kadınlar için 58, erkekler için 60 yaş koşulu getirilmiştir.

4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar için ise geçici madde 81 ile kademeli geçiş öngörülmüştür. Düzenleme Anayasa Mahkemesinin 23.2.2001 tarih ve 42/42 sayılı kararıyla iptal edilmiş ve iptal hükmünün altı ay sonra yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Anayasa Mahkemesi kararı Resmi Gazetede yayınlanmasından itibaren 6 ay sonra yani 23.5.2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni düzenleme ise ancak 1.6.2002 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 4759 sayılı Kanun ile yapılmıştır.

Sosyal Sigortalar Kurumu, 12-99 Ek sayılı Genelgesi ile sigortalılık sürelerinin hesabında on sekiz yaşından önceki sürelerin de dikkate alınacağını hüküm altına almıştır.

Geçiş hükümleri şöyledir:

- 8/9/1999 tarihi itibariyle yaşlılık aylığına hak kazananlar ile,
- Bu tarih itibariyle kadın sigortalılardan 18, erkek sigortalılardan 23 yıllık sigortalılık sürelerini dolduranlardan;
  - ✓ Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün veya
  - ✓ Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3600 gün yahut
  - ✓ Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmamış olmakla beraber, kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 5000 gün,

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olma şartlarını yerine getirenler, yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için;

- Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7000 gün veya
- Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün,

[475] 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki hükümler ve geçiş düzenlemeleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Kayırgan**, 129-133.

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları gerekir (506 SSK.60/A).

8.9.1999 tarihinde bu koşulları yerine getirmeyen sigortalıların 23.5.2002 tarihindeki sigortalılık sürelerine göre, aşağıdaki tabloda belirtilen en az sigortalılık süresi, yaş ve prim ödeme gün sayısı koşulunu yerine getirmeleri halinde yaşlılık aylığına hak kazanabilecekleri öngörülmüştür[475]:

| 23.5.2002 TARİHİNDEKİ SİGORTALILIK SÜRESİ/SİGORTALILIK SÜRESİNİN BAŞLANGICI | | TAHSİS TALEP TARİHİNDEKİ EN AZ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SİGORTALILIK SÜRESİ | | YAŞI | | GÜN SAYISI |
| Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | |
| 18 YIL–20 YIL 8 AY 15 GÜN<br>09.09.1981–23/05/1984 | 23 YIL–25 YIL 8 AY 15 GÜN<br>09/09/1976–23/05/1979 | 20 | 25 | 40 | 44 | 5000 |
| 17 YIL – 18 YIL<br>24.05.1984–23/05/1985 | 21 YIL 6 AY–23 YIL<br>24/05/1979–23/11/1980 | 20 | 25 | 41 | 45 | 5000 |
| 16 YIL – 17 YIL<br>24.05.1985–23.05.1986 | 20 YIL – 21 YIL 6 AY<br>24/11/1980–23/05/1982 | 20 | 25 | 42 | 46 | 5075 |
| 15 YIL – 16 YIL<br>24.05.1986–23.05.1987 | 18 YIL 6 AY-20 YIL<br>24.05.1982–23.11.1983 | 20 | 25 | 43 | 47 | 5150 |
| 14 YIL – 15 YIL<br>24.05.1987–23.05.1988 | 17 YIL-18 YIL 6 AY<br>24/11/1983-23/05/1985 | 20 | 25 | 44 | 48 | 5225 |
| 13 YIL – 14 YIL<br>24/05/1988–23/05/1989 | 15 YIL 6 AY-17 YIL<br>24/05/1985-23/11/1986 | 20 | 25 | 45 | 49 | 5300 |
| 12 YIL – 13 YIL<br>24/05/1989–23/05/1990 | 14 YIL-15 YIL 6 AY<br>24/11/1986-23/05/1988 | 20 | 25 | 46 | 50 | 5375 |
| 11 YIL – 12 YIL<br>24/05/1990-23/05/1991 | 12 YIL 6 AY-14 YIL<br>24/05/1988-23/11/1989 | 20 | 25 | 47 | 51 | 5450 |
| 10 YIL – 11 YIL<br>24/05/1991–23/05/1992 | 11 YIL-12 YIL 6 AY<br>24/11/1989-23/05/1991 | 20 | 25 | 48 | 52 | 5525 |
| 9 YIL – 10 YIL<br>24/05/1992–23/05/1993 | 9 YIL 6 AY-11 YIL<br>24/05/1991-23/11/1992 | 20 | 25 | 49 | 53 | 5600 |
| 8 YIL – 9 YIL<br>24/05/1993–23/05/1994 | 8 YIL-9 YIL 6 AY<br>24/11/1992-23/05/1994 | 20 | 25 | 50 | 54 | 5675 |
| 7 YIL – 8 YIL<br>24/05/1994-23/05/1995 | 6 YIL 6 AY-8 YIL<br>24/05/1994-23/11/1995 | 20 | 25 | 51 | 55 | 5750 |
| 6 YIL – 7 YIL<br>24/05/1995–23/05/1996 | 5 YIL–6 YIL 6 AY<br>24.11.1995–23.05.1997 | 20 | 25 | 52 | 56 | 5825 |
| 5 YIL – 6 YIL<br>24/05/1996-23/05/1997 | 3 YIL 6 AY–5 YIL<br>24.05.1997–23.11.1998 | 20 | 25 | 53 | 57 | 5900 |
| 4 YIL – 5 YIL<br>24/05/1997–23/05/1998 | 2 YIL 8 AY 15 GÜN–3 YIL 6 AY<br>24.11.1998–08.09.1999 | 20 | 25 | 54 | 58 | 5975 |
| 3 YIL – 4 YIL<br>24/05/1998-23/05/1999 | | 20 | | 55 | | 5975 |
| 2 YIL 8 AY 15 GUN–3 YIL<br>24/05/1999–08/09/1999 | | 20 | | 56 | | 5975 |

[475] *4/1,a kapsamında olanlar ile ilgili kademeli geçiş tablosu için bkz.*
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yaslilik_ayligi/4a_hizmet_akdi
*4/1,b kapsamında olanlar ile ilgili kademeli geçiş tablosu için bkz.*
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yaslilik_ayligi/4b_kendi_adina.
*4/1,c kapsamında olanlar ile ilgili kademeli geçiş tablosu için bkz.*
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yaslilik_ayligi/4c_ve_istirakcilik/4c_kamu

23.5.2002 tarihinde 15 yıl sigortalılık süresi, 3600 prim ödeme gün sayısı ve kadınlarda 50 erkeklerde ise 55 yaş koşullarını yerine getirenler yaşlılık aylığına hak kazanmışlardır. Bu tarihte bu koşulları yerine getiremeyenler için ise yerine getirecekleri tarihe göre kademeli geçiş süreci öngörülmüştür.

23.5.2002 tarihinde öngörülen koşulları yerine getiremeyenler, bu koşulları aşağıda belirtilen tarih aralıklarından hangi tarih aralığında yerine getiriyorsa o yaşlarda aylığa hak kazanacaklardır.

- 24.5.2002 ile 23.5.2005 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olmaları,
- 24.5.2005 ile 23.5.2008 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 54, erkek ise 57 yaşını doldurmuş olmaları,
- 24.5.2008 ile 23.5.2011 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 56, erkek ise 58 yaşını doldurmuş olmaları,
- 24.5.2011 tarihinden sonra yerine getiren kadınlar 58, 24.5.2011 ile 23.5.2014 tarihleri arasında yerine getiren erkekler 59 yaşını doldurmuş olmaları,
- 24.5.2014 tarihinden sonra yerine getiren erkekler 60 yaşını doldurmuş olmaları,

Halinde yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

Bu düzenlemeye göre sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanacağı kademeli yaş haddi, koşullardan (50/55 yaş, 15 yıl, 3600 gün) hangisi en son sağlanmış ise bunun sağlandığı tarihe göre belirlenir[477].

[477] Şakar, 246.

| 8.9.1999 ÖNCESİ SİGORTALI OLANLAR | | 8.9.1999 - 30.4.2008 TARİHLERİ ARASI SİGORTALI OLANLAR | 1.5.2008 SONRASI SİGORTALI OLANLAR |
|---|---|---|---|
| 8.9.1999 TARİHİNDE KADIN İSE 18, ERKEK İSE 23 YILLIK SİGORTALILIK SÜRESİ BULUNANLAR | 8.9.1999 TARİHİNDE KADIN İSE 18, ERKEK İSE 23 YILLIK SİGORTALILIK SÜRESİ BULUNMAYANLAR | | |
| • 50/55 YAŞ + 5000 GÜN<br>• 50/55 YAŞ + 15 YIL + 3600 GÜN<br>• 20/25 YIL + 5000 GÜN | • SİGORTALILARIN 23.5.2002 TARİHİNDEKİ SİGORTALILIK SÜRESİ VE 506 SAYILI KANUNUN GEÇİCİ 81/B'DE YER ALAN KADEMELİ GEÇİŞ SÜRECİ ESAS ALINIR.<br>• 23.05.2002 TARİHİNDE KADIN İSE 50, ERKEK İSE 55 YAŞ, 15 YILDAN BERİ SİGORTALI OLMA VE EN AZ 3600 PRİM GÜN KOŞULLARINDAN HERHANGİ BİRİNİ YERİNE GETİRMEYENLER İÇİN 506/GEÇİCİ 81/C'DE ÖNGÖRÜLEN KADEMELİ GEÇİŞ SÜRECİNE GÖRE BELİRLENİR. | • 58/60 YAŞ + 7000 GÜN<br>• 58/60 YAŞ + 25 YIL + 4500 GÜN | 58/60 YAŞ + 7200 GÜN<br>61/63 YAŞ + 5400 GÜN<br>(5400 GÜN KOŞULU 4(A) SİGORTALILARI İÇİN GEÇİCİ 6 NCI MADDEDE KADEMELENDİRİLMİŞ OLUP, 5400 GÜN KOŞULU İLK DEFA 1.1.2016 TARİHİNDEN SONRA SİGORTALI OLACAKLAR İÇİN UYGULANACAKTIR.)<br>EMEKLİLİK İÇİN ARANAN GÜN KOŞULUNUN YERİNE GELDİĞİ TARİHE GÖRE YAŞ SINIRI DEĞİŞECEK VE 2048 YILINDA KADIN VE ERKEKLER İÇİN 65 OLARAK EŞİTLENECEKTİR. |

### b) Kolaylaştırılmış Yaşlılık Aylığı Koşulları

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmenin koşulları bazı sigortalılar açısından kolaylaştırılmıştır. Bunlar:

#### aa) İleri Yaşta Olanlar İçin Kolaylaştırılmış Yaşlılık Aylığı

Sigortalılar, 28/2, a ve b maddesinde yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak koşuluyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler[478]. Buna göre;

[478] 5510 sayılı Kanunun geçici madde 6/7,b'ye göre, "28 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen 5400 günlük süre ilk defa; 1) 30/4/2008 tarihi ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4600 gün olarak, 2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 4600 güne 100 gün eklenmek suretiyle 5400 günü geçmemek üzere .... uygulanır". Kademeli geçiş 2016 yılında tamamlanmıştır. Başka bir ifade ile 2016 yılından itibaren ilk defa sigortalı olanlar için 5400 gün prim ödemiş olma koşulu ile kısmi aylık almak mümkün olacakbr.

| SİGORTALILIK TÜRÜ | CİNSİYET | YAŞ | MYÖ SİGORTASI PRİM ÖDEME GÜN SAYISI |
|---|---|---|---|
| 4/1,a<br>4/1,b<br>4/1,c | Kadın | 61 | 5400 |
| | Erkek | 63 | |

### bb) Engelli Olanlar İçin Kolaylaştırılmış Yaşlılık Aylığı

Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce SSGSSK.25/2. maddesine göre malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az onbeş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak koşuluyla yaşlılık aylığı bağlanır[479].

Çalışma gücü kaybı %60'ın altında olanlar için de ayrıca düzenleme yapılmıştır. Tüm engelliler için kolaylaştırılmış yaşlılık aylığı koşulları şöyle özetlenebilir:

| ÖZEL KOŞUL | SİGORTALILIK SÜRESİ | MYÖ SİGORTASI PRİM ÖDEME GÜN SAYISI |
|---|---|---|
| Sigortalı Olarak İlk Defa Çalışmaya Başladığı Tarihten Önce SSGSSK.25/2. maddesine Göre Malul Sayılmayı Gerektirecek Derecede Hastalığı veya Engelliliği Bulunan Sigortalılar | 15 YIL | 3960 |
| Çalışma Gücündeki Kayıp Oranı % 50 ilâ % 59 Arasında Olduğu Anlaşılan Sigortalılar | 16 YIL | 4320[480] |
| Çalışma Gücündeki Kayıp Oranı % 40 İlâ % 49 Arasında Olduğu Anlaşılan Sigortalılar | 18 YIL | 4680[481] |

Çalışma gücündeki kayıp oranlarının Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve daya-

[479] 5510 Sayılı Kanunun geçici 6/7,d ve e'ye göre "28 inci maddenin beşinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen 4320 günlük süre ilk defa: 1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 3700 gün olarak, 2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 3700 güne 100 gün eklenmek suretiyle 4320 günü geçmemek üzere, e) 28 inci maddenin beşinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen 4680 günlük süre ilk defa: 1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4100 gün olarak, 2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 4100 güne 100 gün eklenmek suretiyle 4680 günü geçmemek üzere, uygulanır." Hükümde öngörülen geçiş süreleri tamamlanmıştır.

[480] "d) 28 inci maddenin beşinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen 4320 günlük süre ilk defa: 1) "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 3700 gün olarak, 2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 3700 güne 100 gün eklenmek suretiyle 4320 günü geçmemek üzere uygulanır." (SSGSSK.geç.m.6/7,d).

[481] "e) 28 inci maddenin beşinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen 4680 günlük süre ilk defa: 1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4100 gün olarak, 2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 4100 güne 100 gün eklenmek suretiyle 4680 günü geçmemek üzere, uygulanır." (SSGSSK.geç.m.6/7,e).

nağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca belirlenmesi gerekir (SSGSSK.28/4). Bu koşullara bağlı olarak yaşlılık aylığı bağlanmış olan sigortalılara SSGSSK.94 hükümlerine göre kontrol muayenesine tâbi tutulabilirler.

#### cc) Maden İşyerlerinin Yeraltı İşlerinde Çalışanlar İçin Kolaylaştırılmış Yaşlılık Aylığı

Bakanlıkça saptanan maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya dönüşümlü olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için yaş koşulu 50 olarak uygulanır (SSGSSK.29/6)[482, 483].

| SİGORTALILIK TÜRÜ | SİGORTALILIK SÜRESİ | YAŞ | MYÖ SİGORTASI PRİM ÖDEME GÜN SAYISI |
|---|---|---|---|
| 4/1,a | 20 YIL | 50 | 7200 |

Ayrıca maden işyerlerinin yer altı işlerinde geçen süre için fiili hizmet zammı uygulanır ve bazı koşullara bağlı olarak yaş sınırları düşürülür[484].

#### dd) Erken Yaşlanmış Olduğu Saptanan Sigortalılar İçin Kolaylaştırılmış Yaşlılık Aylığı

55 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu saptanan sigortalılar, yaş dışındaki diğer koşulları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar.

| SİGORTALILIK TÜRÜ | KOŞUL | YAŞ | MYÖ SİGORTASI PRİM ÖDEME GÜN SAYISI |
|---|---|---|---|
| 4/1,a | Erken Yaşlanma | 55 | 7200 |

[482] Geniş bilgi için bkz. Gaye **Baycık**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006, 25 vd.

[483] "Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce bazı hükümleri yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı sayılanlardan: a) En az 20 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli çalışan ve bu işlerde en az 5000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara yazılı talepleri halinde 28 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanır. b) En az 25 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde yeraltı münavebeli işlerinde çalışan ve bu işlerde en az 4000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara da 28 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın 8100 gün prim ödemiş sigortalılar gibi yaşlılık aylığı bağlanır. c) 50 yaşını dolduran ve malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi çalışmalarının en az 1800 gününü Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde geçirmiş olan sigortalılara da birinci fıkrada belirtilen diğer şartlarla yaşlılık aylığı bağlanır. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce beşinci fıkrada belirtilen işlerde çalışmaya başlayan sigortalıların, bu Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra bu işlerde geçen çalışmalarının en az 1800 gün olması halinde bu çalışmalarının dörtte biri toplam prim ödeme gün sayılarına ilave edilir. Bunlar için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, sigortalının prime esas kazancının % 23'üdür. Bunun % 9'u sigortalı hissesi, % 14'ü de işveren hissesidir. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa maden işyerlerinin yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerde çalışmaya başlayanlar hakkında, bu Kanunun fiili hizmet zammı süresine ait hükümleri uygulanır." (SSGSSK.gec.m.9).

[484] Bkz. Fiili Hizmet Zammı başlığı altındaki bilgiler.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4/1,b | Erken Yaşlanma | 55 | 9000 |
| 4/1,c | Erken Yaşlanma | 55 | 9000 |

Erken yaşlanmanın saptanması Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği hükümlerine göre yapılır. Yönetmeliğin 14. maddesine göre, Kanunda yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen yaş koşulu dışındaki diğer koşulları taşıyan ve 55 yaşını dolduran sigortalıların; dikkat, algı, bellek, kavrama ve soyutlama gibi işlevlerin kaybı olan bilişsel yaşlanma ile fizyolojik ve psikolojik yaşlanma hali tayin ve tespit edilenler, erken yaşlanmış sayılırlar. Bu tespitlerde; nöroloji, psikiyatri, fiziksel tıp ve rehabilitasyon, iç hastalıkları, göğüs hastalıkları ve kardiyoloji başta olmak üzere ilgili branşlarca düzenlenen sağlık kurulu raporları esas alınır.

**ee) Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalılar İçin Kolaylaştırılmış Yaşlılık Aylığı**

Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması isteminde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir (SSGSSK.28/8).

Sigortalının çocuğunun başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli olup olmadığının tespiti *Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliğinin* 12. maddesinde düzenlenmiştir[485].

**c) İşten Ayrılma ve Kuruma Başvurma**

Yaşlılık aylığına hak kazanma açısından genel veya kolaylaştırılmış koşullara sahip olan sigortalının yaşlılık aylığı alabilmesi ancak kendisin işten ayrılması ve yazılı olarak Kuruma başvurmasına bağlıdır. Sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış bir kişiye Kurumun kendiliğinden aylık bağlamaz ya da işverenin sigortalı adına başvuramaz. Başka bir anlatımla kamu görevlileri hariç zorunlu emeklilik sistemi Ülkemizde kabul edilmiş değildir[486].

---

[485] "Sigortalıların ve kadın sigortalıların malul çocuklarının başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğu durumlar aşağıda belirtilmiştir. a) Kuadripleji, parapleji, dipleji ve sigortalının yaşamını kendi başına yürütmesine engel hemipleji veya merkezi sinir sisteminin sfinkter bozuklukları ile birlikte olan diğer hastalıklar. b) Süreli veya sürekli ruh sağlığı ve hastalıkları kliniğinde kalmayı gerektiren ve tedavi edilemeyen psikotik hastalıklar. c) İki gözde de yüzde yüz (tam) görme kaybı. ç) İki elin kaybı. d) Bir kolun omuzdan ve bir bacağın kalçadan kaybı. e) Her iki bacağın alttan en az 1/3'ünün kaybı. f) Tedavisi olanaksız bir hastalıktan ileri gelen ağır beslenme bozuklukları ve kaşeksiler. g) Solunum yetmezliği nedeniyle yardımcı solunum cihazlarının sürekli kullanılması. ğ) Giyinme, beslenme, fonksiyonel mobilite, bağırsak ve mesane bakımı, kişisel hijyen ve tuvalet ihtiyaçları gibi günlük yaşam aktivitelerinin sağlanamaması. h) Yukarıda tespit edilen hastalıklar dışında kaldığı halde tedavi edilemeyen, başka birinin sürekli bakımına muhtaç olan ağır hastalıklar."

[486] **Tuncay/Ekmekçi**, 519.

Yukarıdaki fıkralarda belirtilen yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için, 4. maddenin birinci fıkrasının;

- (a) bendinde belirtilen sigortalının çalıştığı işten ayrıldıktan,
- (b) bendinde belirtilen sigortalının sigortalılığa esas faaliyete son verip vermeyeceğini beyan ettikten sonra yazılı istekte bulunmaları,
- (c) bendinde belirtilen sigortalıların ise istekleri üzerine yetkili makamdan emekliye sevk onayı alındıktan sonra ilişiklerinin kesilmesi

Zorunludur.

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamındaki sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ayrıca, yazılı istekte bulunduğu tarih itibarıyla genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı nedeniyle prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması zorunludur (SSGSSK.28/9).

### d) Yaşlılık Aylığına Etki Eden Hususlar

#### aa) Sigortalılık Süresi

##### aaa) Sigortalılık Süresinin Başlangıcı ve Sonu

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarından birisi sigortalılık süredir. Uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalılık süresinin başlangıcı Kanunun 38. maddesinde düzenlenmiştir.

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı sigortalının;

- Yürürlükten kaldırılan 2.6.1949 tarih ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanununa,
- Yürürlükten kaldırılan 4.2.1957 tarih ve 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanuna,
- 17.7.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa,
- 2.9.1971 tarih ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa,
- 17.10.1983 tarih ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa,
- Yürürlükten kaldırılan 17.10.1983 tarih ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa ve
- 8.6.1949 tarih ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıklara veya
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa

Bağlı olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına kapsamında ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edilir.

Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır.

5510 sayılı Kanunun uygulanmasında on sekiz yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, on sekiz yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dâhil edilir[487]. Ancak 506 sayılı Kanuna göre *1.4.1981* tarihinden önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tescil edilmiş olanlar hakkında, sigortalılık süresinin on sekiz yaşın doldurulduğu tarihten başlayacağına ilişkin hükmü uygulanmaz (SSGSSK.geç.6).

Aylık bağlama işlemlerinde dikkate alınan sigortalılık süreleri;

- 4/1,a ve 4/1,b kapsamında sigortalılar için sigortalılığın başlangıç tarihi ile sigortalının aylık bağlanması için yazılı istekte bulunduğu tarih arasında geçen süredir (SSGSSK.38/3).
- Aylık bağlanması için istekte bulunmayan sigortalılar için ise sigortalılığın başlangıç tarihi ile ölüm tarihi arasında geçen süredir (SSGSSK. 38/3).
- 4/1,c kapsamındakiler için sigortalılık süresi sigortalılığın başlangıcı ile yetkili makamdan emekliye sevk onayı alınarak görevi ile ilişiğinin kesildiği ayın son günü arasında geçen süredir (SSGSSK.38/3).

**bbb) Fiili Hizmet Süresi Zammı**

Niteliği bakımından daha güç koşullarda yapılan bazı işlerde çalışan sigortalılara sigortalılık süresi açısından pozitif ayrımcılık yapılmış ve sigortalılık süreleri artırılmıştır[488]. Fiili hizmet süresi zammı uygulamada *yıpranma payı* adı verilir.

Fiili hizmet süresi zammına ilişkin usul ve esaslar *Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* ile düzenlenmiştir[489]. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu 5.6.2009 tarih ve 2009/79 sayılı Genelge ile de konuya ilişkin düzenlemeler yapmıştır.

Aşağıda tablo olarak göstereceğimiz ve SSGSSK.40'da belirtilen işlerde 4/1,a ve 4/1,c kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik sü-

[487] SSK, 12-99 Ek sayılı Genelgesi ile sigortalılık sürelerinin hesabında on sekiz yaşından önceki sürelerin de dikkate alınacağını hüküm altına almıştır.

[488] Geniş bilgi için bkz. Aydın **Başbuğ**. Sosyal Güvenlik Sistemimizde Fiili Hizmet Süresi Zammı Ve Uygulama Sorunları. Ankara 2017.

[489] RG.27.9.2008/27010.

relere ait fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir (SSGSSK.40/1).

| Kapsamdaki İşler/İşyerleri | Kapsamdaki Sigortalılar | Eklenecek Gün Sayısı |
|---|---|---|
| 1) Kurşun ve arsenik işleri | 1) Kurşun ürünleri galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işlerinde çalışanlar.<br>2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, bataryalara ait ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işlerinde çalışanlar.<br>3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde çalışanlar. | 60 |
| | 4) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında bireşen kuru tozları kaldırma işlerinde çalışanlar. | 90 |
| 2) Cam fabrika ve atölyeleri | 1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde (bu işler yaprak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar.<br>2) Eritme işlerinde (otomatik besleme fırınlarıyla çalışmadığı takdirde) çalışanlar.<br>3) Ateşçilik işlerinde çalışanlar.<br>4) Üfleme işlerinde (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde) çalışanlar.<br>5) Basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar.<br>6) Ayna camı sanatında potalı cam döküm işlerinde (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde) çalışanlar.<br>7) Camı fırın başından alma işlerinde çalışanlar.<br>8) Yayma fırınlarında düzeltme işlerinde çalışanlar.<br>9) Traş işlerinde çalışanlar.<br>10) Asitle hak ve cilâlama işlerinde çalışanlar.<br>11) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlara yapılan işlerde (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisat bulunmadığı takdirde) çalışanlar.<br>12) Pota ve taş ocaklarında görülen işlerde çalışanlar. | 60 |
| 3) Civa üretimi işleri sanayii | 1) Civa izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar.<br>2) Elementer civa bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar. | 90 |
| 4) Çimento fabrikaları | 1) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işlerinde çalışanlar.<br>2) Otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışanlar.<br>3) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fıçılara koyma işlerinde (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar. | 60 |
| 5) Kok fabrikalarıyla termik santraller | 1) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işlerinde çalışanlar.<br>2) Kimyasal arıtma işlerinde çalışanlar.<br>3) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işlerinde çalışanlar.<br>4) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işlerinde çalışanlar.<br>5) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar.<br>6) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar. | 60 |
| 6) Alüminyum fabrikaları | 1) Alüminyum oksit üretimi işlerinde çalışanlar.<br>2) Alüminyum bronzu hazırlama işlerinde çalışanlar.<br>3) Alüminyum madeni üretimi işlerinde çalışanlar. | 60 |
| 7) Demir ve çelik fabrikaları | 1) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işlerinde çalışanlar.<br>2) Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların tefrrust ve ekipmanlarından olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işlerinde çalışanlar.<br>3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işlerde çalışanlar.<br>4) Sıcak veya sıvı haldeki cüruf'un taşınması ve işlenmesi işlerinde çalışanlar.<br>5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerde kızgın hadde olan yarı mamul parçalarının kesilmesi ve hazırlanması işlerinde çalışanlar. | 90 |
| 8) Döküm fabrikaları | 1) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve dökülme hazır durumu getirilmesi işlerinde çalışanlar.<br>2) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit madeni ergitme (izabe) fırınlarının dökülme hazır durumu gelmesi işlerinde çalışanlar.<br>3) Maden ergitme ve dökme işlerinde çalışanlar. | 60 |

| | | |
|---|---|---|
| 9) Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler | 1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar.<br>2) Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar.<br>3) Baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar. | 90 |
| 10) Yeraltı işleri | Maden ocakları (elemanter cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar. | 180 |
| 11) Radyoaktif ve radyasyonlan maddelerle yapılan işler | Doğal ve yapay radyoaktif, radyasyonlan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar. | 90 |
| 12) Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler | 1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 26-35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar. | 60 |
| | 2) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar.<br>3) Dalgıçlık işinde çalışanlar. | 90 |
| 13) Türk Silâhlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında | Subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar. | 90 |
| 14) Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında | Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen Milli İstihbarat Teşkilâtında süreler dâhil polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları. | 90 |
| 15) İtfaiye veya yangın söndürme işleri | Yangın söndürme işlerinde çalışanlar. | 60 |
| 16) Basın ve gazetecilik mesleğinde | Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar. | 90 |
| 17) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu basın kartı sahibi olmak suretiyle | Basın Kartı Yönetmeliğine göre Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetlerinde fiilen çalışanlar. | 90 |
| 18) Türkiye Büyük Millet Meclisi | Yasama organı üyeleri ile dışardan atanan bakanlar. | 90 |
| 19) 7077/148) Ceza infaz kurumlarında | Ceza infaz kurumu müdürü, idare memuru, infaz ve koruma başmemuru, infaz ve koruma memuru unvanlı kadrolarda bulunanlar ile Adalet Bakanlığı taşra teşkilatına tahsisli kadro veya pozisyonlarda bulunup ceza infaz kurumlarında görev yapan ve ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutuklularla bilfiil irtibat içinde olan diğer görevliler. | 90 |
| 20) İnsan sağlığına ilişkin işler | 15/4/1928 tarih ve 1219 sayılı Kanun, 25/2/1954 tarih ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu ve 18/12/1953 tarih ve 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun kapsamında sağlık meslek mensubu sayılan ve insan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde çalışanlar. | 60 |

Tablodaki bentlerden birden fazlasına dâhil olanlar için, en yüksek olan bentten fiilî hizmet süresi zammı uygulanır (SSGSSK.40/2).

Çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için, tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar hariç sigortalının kapsamdaki işyerleri ile birlikte belirtilen işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalması gerekir (SSGSSK.40/1)[490].

Subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar ve Asaleti onaylanmış olmak koşuluyla adaylıkta geçirilen Milli İstihbarat Teşkilâtında süreler dâhil polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı

[490] "Tablonun (10) numaralı sırasında belirtilen sigortalıların, fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacakları dönem içinde kalan; yıllık ücretli izin, sıhhî izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık sürelerinde fiilen çalışma ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalma şartı aranmaz." (SSGSSK.40/1).

mensupları için *sekiz*, diğer sigortalılar için *beş yılı* geçmemek üzere uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında prim ödeme gün sayısına eklenir (SSGSSK.40/3).

Bu sürelerin, üç yılı geçmemek üzere; Yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar için tamamı diğerleri için yarısı emeklilik yaş hadlerinden indirilir. Maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar için sınırlandırma uygulanmaz (SSGSSK.40/3).

Yukarıdaki belirtilen yaş haddi indiriminden yararlanabilmek için ölüm ve malullük halleri ile (18) numaralı sırada bulunanlar *(Yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar)* hariç tablonun (10) numaralı sırasında yer alan sigortalıların *(maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar)* en az 1800 gün, diğer sıralarda yer alan sigortalıların ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmaları gerekir (SSGSSK.40/4).

Yargıtay, Kanunda belirtilen sürelerin işçi yararına yorum ilkesi gözetilerek genişletilemeyeceği görüşündedir:

> *"Sigortalıların itibari hizmetten yararlanabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Birinci koşul sigortalının basım ve gazetecilik iş yerlerinde çalışması, ikinci koşul ise; II. bendin (a-f) alt bendlerinde yazılı fiziksel dış etkenlerin ve olumsuz çalışma koşullarının olayda ayrıca gerçekleşmesidir. Söz konusu maddede, basım ve gazetecilik iş yeri birlikte ifade edilmişse de, gazetecilik işi yapılmayan sadece basım işi yapılan iş yerlerinde çalışan sigortalıların da, maddenin alt bentlerinde sayılan koşullardan herhangi birisi oluştuğu takdirde itibari hizmetten yaralanacakları açıktır. Ancak "basım" işinin matbaa iş yerinde mevkute çıkarmaya yönelik olduğunun kabulü gerekmektedir.*
>
> *Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 07.02.2018 tarih ve 2015/21-3371 Esas ve 2018/129 karar sayılı içtihadında da bu husus vurgulanmıştır.*
>
> *Sigortalıya ve işyerine ilişkin koşul, yasada nitelikleri sayılı ve sınırlı bir biçimde belirtildiğinden bir sigortalının çalışma koşulları ne kadar ağır olursa olsun, yasada sayılan sigortalılar ve işyeri kapsamına girmediği sürece itibari hizmetten yararlanması mümkün değildir... Davalı iş yerinde gıda ve deterjan ambalajı üzerine baskı yapıldığı, söz konusu iş yerinde basım ve gazetecilik adına herhangi bir faaliyette bulunulmadığı, basım işyerinin mevkute çıkarmaya yönelik olarak faaliyet göstermesi gerektiği, bu nedenle davalı işyerinin 506 sayılı Kanunun Ek 5'inci maddesinde belirtilen itibari hizmet süresinden yararlanılabilecek iş kollarına girmediği, itibari hizmet süresinde işçi yararına yorum ilkesi ile iş yeri alanlarının genişletilemeyeceği bu durumda davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır.*[491]

### ccc) İtibari Hizmet Süresi

İtibari hizmet süresi ağırlık olarak 4/1,c kapsamındaki askeri personel için öngörülmüştür. İtibarî hizmet süresi, bu Kanuna göre bağlanacak aylıklar ve yapı-

[491] Y21HD., 17.2.2020, 495/842.

lacak toptan ödemelerin hesabında dikkate alınan ancak hiçbir şekilde 5510 sayılı Kanunla tanınan hakları kazanma bakımından gerekli prim ödeme gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesinin hesabında nazara alınmayan süredir. Her yıl için altı ay olarak eklenecek itibari hizmet sürelerinin toplamı üç yıldan fazla olamaz (SSGSSK.49)[492].

**ddd) Hizmet Borçlanması**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sigortalıya, sigortalılık ilişkisinin iradesi dışında kesildiği bazı süreleri, primlerini ödemek suretiyle sigortalılık süresine eklenmesine imkân tanımıştır. Hizmet borçlanması olarak adlandırılan bu işlem SSGSSK.41'de düzenlenmiştir. Hizmet borçlanması prim ödeme gün sayısını artırır ve bazı hallerde de sigortalılık başlangıcının geriye gitmesini yani sigortalılık süresinin uzamasını sağlar. Kısacası hizmet borçlanması yapmak sigortalının yaşlılık aylığına ulaşması açısından öneme sahiptir[493].

Sigortalı hizmet borçlanması yapmışsa, yalnızca primini ödediği süreler, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısında dikkate alınır.

**bb) Sigortalının Yaşı**

Yaşlılık aylığına kazanma koşullarından bir tanesi de sigortalının belirli bir yaşı tamamlamış olmasıdır. Bu nedenle sigortalının yaşının saptanması yaşlılık aylığına hak kazanmak açısından önemlidir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun sigortalının yaşının saptanmasına ilişkin düzenleme yapmıştır.

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında, sigortalıların ve hak sahibi çocuklarının, yürürlükten kaldırılmış olan 2.6.1949 tarih ve 5417 sayılı Kanun ve yürürlükten kaldırılmış olan 4.2.1957 tarih

---

[492] "Sigortalıların aşağıda yazılı görevlerde geçen zamlar hariç, fiilî hizmet sürelerinin her yılı için: a) Subay (yedek subay dahil), astsubay (yedek astsubay dâhil), uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlerden; 1) Harbi doğuran genel ve kısmî seferberliğe katılanların, harbin ilânından seferberliğin bitim tarihine, 2) Seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe, 3) Harp veya seferberlik ilân edilmeden, Anayasanın 92 nci maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler uyarınca, yabancı ülkelere gönderilen Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görev yapanların çarpışma meydana gelmesi halinde, çarpışma süresince veya çarpışma bitmeden dönenler için Türkiye'ye dönüş tarihine, kadar geçen tutsaklık süreleri dahil fiilî hizmet sürelerinin, b) 4 üncü madde gereği sigortalı sayılanlardan bu fıkranın (a) bendinin (1), (2) ve (3) numaralı alt bentlerinde yazılı hareketlere sivil görevli, er veya erbaş olarak katılanların, bu durumlarda geçen fiilî hizmet sürelerinin, bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık sürelerinin, c) Harp halinde düşmana tutsak düşen veya düşman tarafından enterne edilen sigortalılardan kanunları gereğince, aylıkları ödenmek suretiyle, sözleşmeli personel hariç olmak üzere kurumları ile ilgileri kesilmeyenlerin, bu durumlarda geçen fiilî hizmet sürelerinin, her yılı için altı ay itibarî hizmet süresi olarak eklenir. Bu nedenlerle eklenecek ibbarî hizmet sürelerinin toplamı, üç yıldan fazla olamaz. Kamu idarelerinde pilot olan ve olmayan uçucu, denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçülerin bu görevlerde geçirdikleri fiilî hizmet sürelerinin her yılı için üç ay itibarî hizmet süresi eklenir. Bunlardan bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde gösterilenler için itibarî hizmet süresi zamları ayrıca eklenir. Her yıl sonunda, sigortalının fiilî hizmet süresine bu maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri ile ikinci fıkrası hükümleri uyarınca eklenen itibarî hizmet süresinin her otuz günü için, yılın son ayında sigortalı adına ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ait sigortalı ve işveren prim toplamı kadar ayrıca itibarî hizmet süresi primi işverenden tahsil edilir. Süresinde yatırılmayan tutarlar için 89 uncu madde hükümleri uygulanır." (SSGSSK.49).

[493] Hizmet borçlanması ayrı bir başlık altında incelenecektir.

ve 6900 sayılı Kanun ile 17.7.1964 tarih ve 506 sayılı, 2.9.1971 tarih ve 1479 sayılı, 17.10.1983 tarih ve 2925 sayılı, 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış olan 17.10.1983 tarih ve 2926 sayılı ve 8.6.1949 tarih ve 5434 sayılı Kanunlara, 17.7.1964 tarih ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine tâbi sandıklara veya 5510 sayılı Kanuna göre *ilk defa malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olduğu tarihte,* nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri, sigortalının bu Kanuna göre ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra doğan çocuklarının ise nüfus kütüğüne ilk olarak yazılan doğum tarihleri esas alınır (SSGSSK. 57/2).

İş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların bu Kanuna ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara tâbi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki *yaş düzeltmeleri* dikkate alınmaz (SSGSSK.57/3).

Nüfus kayıtlarında doğum ay ve günleri yazılı olmayanlar 1 Temmuz'da, doğum ayı yazılı olup da günü yazılı olmayanlar o ayın birinde doğmuş sayılır (SSGSSK.57/4).

Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensuplarının 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40. maddesinde belirlenen yaş hadleri sebebiyle emeklilik işlemleri, doğum tarihlerinde ay ve gün yazılı olmayanlar ile doğum günleri 1 Eylülden önce olanlar için 1 Eylül, doğum günleri 1 Eylül ve daha sonra olanlar için müteakip yılın 1 Eylül tarihinde yapılır (SSGSSK. 57/5).

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamındaki sigortalılar için yaş sınırı vardır. Kanunda belirtilen yaşa ulaşmaları ile birlikte zorunlu olarak emekli olurlar[494].

**e) Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

5510 sayılı Kanunun 4/1, a ve b bentleri kapsamındaki sigortalılar ile aynı fıkranın c bendine göre bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylığı, ortalama aylık kazancı ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucunda bulunan tutardır (SSGSSK.29/1)[495].

---

[494] Kamu görevlileri için emeklilik yaş sınırları 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun 40. maddesinde düzenlenmiştir: "İştirakçilerin görevleri ile ilişiklerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 65 yaşını doldurdukları tarihtir. Bu görevlere, 65 yaşını dolduranların açıktan veya naklen atamaları yapılamaz. a) ... b) Üniversite öğretim üyelerinin görevleri ile ilişiklerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 67 yaşını doldurdukları tarihtir". Diğer kamu görevlilerin yaş hadleri için bkz Emekli Sandığı Kanunu m.40.

[495] 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanların yaşlılık aylığının nasıl hesaplanacağı ise geçici madde 2'de düzenlenmiştir: "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı kanunlara tabi olanlara bağlanacak yaşlılık aylıkları aşağıdaki şekilde hesaplanır: a) Sigortalının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen sürelerdeki prim ödeme gün sayılarına veya fiilî hizmet süresine ait aylık; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki kanun hükümlerine göre, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı veya fiilî hizmet süresi üzerinden, bu Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla hesaplanacak aylığının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadarki prim ödeme gün sayısı veya fiilî hizmet süresi ile orantılı bölümü,

Ortalama aylık kazanç, sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibarî hizmet süresi ile fiilî hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın otuz katıdır (SSGSSK.29/2).

Aylık bağlama oranı, sigortalının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için % 2 olarak uygulanır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık bağlama oranı % 90'ı geçemez (SSGSSK.29/3).

Engelli sigortalılar için hesaplanacak aylık bağlama oranı;

- Prim ödeme gün sayısı 9000 günden az olanlar için çalışma gücü kayıp oranının 9000 gün prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunan rakamın % 60'a bölünmesi suretiyle hesaplanan gün sayısına göre, % 50'yi geçmemek üzere saptana orandır.
- Prim ödeme gün sayısı 9000 günden fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısına göre aylık bağlama oranı belirlenir.
- Ancak, 4/1,a kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 gün, % 50 oranı da % 40 olarak uygulanır (SSGSSK.29/4).

| YAŞLILIK AYLIĞI | ORTALAMA KAZANÇ X AYLIK BAĞLAMA ORANI |
|---|---|

Yukarıdaki şekilde hesaplanan aylığın başlangıç tarihinin yılın ilk altı aylık dönemine rastlaması halinde SSGSSK.55/2 göre Ocak ödeme dönemi için gelir ve aylıklara uygulanan artış oranı kadar artırılarak, yılın ikinci altı aylık dönemine rastlaması halinde ise öncelikle Ocak ödeme dönemi, daha sonra Temmuz ödeme dönemi için gelir ve aylıklara uygulanan artış oranları kadar artırılarak, sigortalının aylık başlangıç tarihindeki aylığı hesaplanır (SSGSSK.29/5).

Aylığın başlangıç tarihi ise SSGSSK.30'da şöyle düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun 4/1. maddesinin;

---

aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile çarpılarak hesaplanır. b) Sigortalının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen sürelerdeki prim ödeme gün sayılarına ait aylığı, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden 29 uncu madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının, bu Kanunun yürürlük tarihinden sonraki prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır. Ancak, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 3600 prim gün sayısını doldurmamış olan sigortalıların yaşlılık aylığı bağlama oranının hesabında, sigortalının Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen ve Kanunun yürürlük tarihinden önceki prim gün sayısını 3600 güne tamamlayan hizmet sürelerinin her 360 günü için % 3 oranı esas alınır. c) Aylık, (a) ve (b) bentlerine göre hesaplanan kısmî aylıkların toplamından oluşur. Aylıklar ayrıca 29 uncu maddenin son fıkrasına göre artırılarak belirlenir." Geniş bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 543-545.

- (a) ve (b) bentlerinde belirtilen sigortalılardan yaşlılık aylığına hak kazananlara, yazılı istek tarihinden sonraki,
- (c) bendinde belirtilen sigortalılardan yaşlılık aylığına hak kazananlara, yetkili makamdan alınan emekliye sevk onayı üzerine görevleriyle ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden,
- (c) bendinde belirtilen sigortalılardan her ne şekilde olursa olsun görevinden ayrılmış ve daha sonra başka bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmamış olanlar ile kontrol muayenesi sonucu aylığı kesilenlerden yaşlılık aylığına hak kazananlara ise istek tarihini takip eden,

Ay başından itibaren aylık bağlanır.

Aylığın ödenmesine başlanacağı tarihte hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği almakta olan sigortalının yaşlılık aylığı, geçici iş göremezlik ödeneği verilme süresinin sona erdiği tarihi takip eden ay başından başlar. Ancak, bağlanacak yaşlılık aylığı geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık tutarından fazla ise, aradaki fark SSGSSK.30/1'e göre saptanacak tarihten başlanarak verilir (SSGSSK. 30/2).

5510 sayılı Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylıkların hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için 82. maddeye göre tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle 29 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen ortalama aylık kazancın **% 35**'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa **% 40**'ından az olamaz (SSGSSK.55/3).

Yaşlılık aylıklarında artış oranı ve dönemi SSGSSK.55'de hüküm altına alınmıştır. 5510 sayılı Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllı tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir (SSGSSK.55/2).

**f) Yaşlılık Aylığının Kesilmesi**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 30/3. maddesi kural olarak yaşlılık aylığı alan kişilerin yeniden çalışmaya başlamaları halinde aylıklarının kesilmesini öngörmüştür.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra;

- 5510 sayılı Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir.
- 5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında bağımsız çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Başka bir anlatımla 4/1,a, 4/1,b veya 4/1,c kapsamında yaşlılık

aylığı alan bir kişinin 4/1,b kapsamında yani bağımsız çalışmaya devam etmesi halinde yaşlılık aylığı kesilmeyecektir. Bunun için sosyal güvenlik destek primi ödeme yükümlülüğü de yoktur[496].

Bunlardan bu Kanuna tabi çalıştıkları süre zarfında 80. maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81. madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır.

Yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak yeniden yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunanlara ya da emekliye ayrılan veya sevk edilenlere, yazılı istek tarihini veya görevinden ayrıldığı tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden yaşlılık aylığı hesaplanarak bağlanır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılacak artışlar uygulanarak aylık başlangıç tarihi itibarıyla bulunan tutarı ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmı aylık, talep tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı ve emeklilik sonrası çalışmaya ait prime esas kazançları üzerinden 29. maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır (SSGSSK.30/3,a).

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra 4/1,b kapsamında çalışmaya başlayanlardan aylıklarının kesilmesi için yazılı istekte bulunanların yaşlılık aylıkları talep tarihini takip eden ay başından itibaren kesilir. Bu sigortalılar hakkında SSGSSK.30/3,a hükümleri uygulanır.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olanlar sosyal güvenlik destek primi ödeyerek hem yaşlılık aylığı alma hem de yeni bir işte çalışma hakkı vardır[497].

Yaşlılık aylığının kesildiği bir diğer hal ise yaşlılık aylığı alan sigortalının ölümüdür.

### 2- Toptan Ödeme

Toptan ödeme yaşlılık aylığına hak kazanamayan sigortalılara ödedikleri primleri geri alabilmelerine imkân sağlayan bir yöntemdir[498]. Belirtmek gerekir ki,

---

[496] 29/1/2016 tarih ve 6663 sayılı Kanunun 24. maddesi ile değiştirilmiştir. Yapılan bu değişiklikten sonra serbest avukat ve noterler sosyal güvenlik destek primi ödemelerine gerek olmaksızın yaşlılık aylığı alarak çalışmaya devam edebileceklerdir.

[497] "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, vazife malullüğü, malullük ve yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlar ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında; bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlar hariç olmak üzere sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilir. Ancak: a) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışanlar için sosyal güvenlik destek primi oranı 80 inci maddeye göre tespit edilen prime esas kazançlar üzerinden 81 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen prim oranına yüzde 30 oranının eklenmesi suretiyle bulunan toplamdır. Yüzde 30 oranının dörtte biri sigortalı, dörtte üçü işveren hissesidir. Bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanların prim ödeme yükümlüsü bunların işverenlerdir. Bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır." (SSGSSK.geç.m.14).

yaşlılık sigortasının asıl amacı yaşlanan kişiye yaşamının geri kalan kısmı için gelir sağlamaktır. Bu nedenle toptan ödeme gerçek anlamda bir yaşlılık sigortası yardımı değildir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından toptan ödeme yapılabilmesinin koşulları şunlardır:

- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;
  - ✓ (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile
  - ✓ Bu Kanuna göre ilk defa (c) bendi kapsamında sigortalı olanlardan,

  Herhangi bir nedenle çalıştığı işten ayrılmış veya işyerini kapatmış olma,
- Yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş koşulunu doldurduğu halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamamış olma.

Yukarıda sigortalıya,

- 4/1, (a) ve (c) bentleri kapsamında ise kendi adına bildirilen,
- (b) bendi kapsamında ise ödediği

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilir (SSGSSK.31/1).

Hükümde de açıkça toptan ödeme için sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanamamış olması gerekir. Bu nedenle yaşlılık aylığına hak kazanmış bir sigortalı yaşlılık aylığı yerine toptan ödeme talebinde bulunamaz.

Örneğin 60 yaşını doldurmuş, 6000 gün uzun vadeli sigorta primi ödemiş olan ve işten ayrılmış olan işçinin yaşlılık aylığı alabilmesi için 1200 gün prim eksiği vardır. İşten ayrılan bu sigortalı ödediği 6000 gün MYÖ sigortası primini toptan alabilir. Belirtmek gerekir ki, bu işçi işten ayrıldıktan sonra toptan ödeme almak yerine isteğe bağlı sigortalılık yoluyla da 1200 gün eksik sigortalılık süresini tamamlayabilir.

Kanunda toptan ödemenin ne kadar süre içerisinde istenmesi gerektiğine ilişkin hüküm yoktur. Öğretide bu hakkın doğduğu yani yaş şartının gerçekleştiği tarihi takip eden 10 yıl (TBK.146) içerisinde istenebileceği ileri sürülmektedir[495].

5510 sayılı Kanuna göre toptan ödeme yapılarak hizmetleri tasfiye edilmiş bulunanlardan, yeniden bu Kanuna tabi olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olanlar, yazılı olarak başvurmaları halinde, aldıkları toptan ödemenin ödeme tarihi ile yazılı istek tarihi arasında geçen yıllar için her yılın gerçek-

[494] Geniş bilgi için bkz. A. İlhan **Oral**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Toptan Ödeme, Eskişehir 2007.
[495] **Tuncay/Ekmekçi**, 541; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 593; **Başterzi**, 365.

leşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan tutarın ilgiliye tebliğ tarihini takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri halinde, bu hizmetler ihya edilerek bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınır (SSGSSK.31/2). Böylelikle sigortalı ihya ettiği sigortalılık sürelerinin üzerine yeni sigortalıkları ile eklenecek prim gün sayıları ile yaşlılık aylığı almaya hak kazanabileceklerdir.

Yukarıdaki örnekteki işçinin toptan ödeme almasından sonra yeni bir iş bulması halinde bu hizmetleri ihya edebilir ve 1200 gün MYÖ sigortası primi ödedikten sonra yaşlılık aylığına hak kazanabilir.

## § 17- ÖLÜM SİGORTASI

### I- GENEL OLARAK

Ölüm tüm canlılar için kaçınılmaz bir sondur. Sosyal güvenlik sistemi açısından ise bir fizyolojik risktir. Ölüm sigortası diğer sigorta kollarından farklı olarak sigortalının kendisine değil, hak sahiplerine güvence sağlamayı amaçlar. Sigortalının ölümüyle geride kalan eş, çocuk ve ana babasının muhtaç duruma düşmemeleri için onlara belirli bir gelir güvencesi vermeyi hedefler[500].

Ölüm sigortası hükümlerinin uygulanabilmesi sigortalının ölümüne bağlıdır. Bir kişinin ne zaman ölmüş sayılacağına ilişkin olarak 3.6.1979 tarih ve 2283 sayılı Organ ve Doku Alınması Aşılanması ve Nakli Hakkında Kanun[501] ile düzenleme yapılmıştır:

> *"Bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak tıbbi ölümün gerçekleştiğine, biri nörolog veya nöroşirürjiyen, biri de anesteziyolji ve reanimasyon veya yoğun bakım uzmanından oluşan iki hekim tarafından kanıta dayalı tıp kurallarına uygun olarak oy birliği ile karar verilir." (m.11).*

Görüldüğü üzere Kanunda tıbbi ölüm (beyin ölümü) esas alınmıştır. Bu nedenle bir kişinin öldüğünün söylenebilmesi için bütün organlarının faaliyetinin durmuş olmasına gerek yoktur.

Türk Medeni Kanunun 31 maddesine göre "Ölümüne kesin gözle bakılacak bir halde kaybolan ve cesedi bulunamayan kişi ölmüş sayılır". Bu kişi sosyal güvenlik hukuku bakımından da ölmüş kabul edilir.

Türk Medeni Kanun hükümlerine göre gaiplik kararı verilmiş olması halinde de sigortalı ölmüş sayılmalıdır (TMK.31-32)[502].

Ölüm sigortası Ülkemizde ilk kez 1957 yılında 6900 sayılı *Maluliyet Ihtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu* ile kurulmuştur. Ardından 1964 yılında 506 sayılı *Sosyal Sigortalar Kanunu*, 2006 yılında 5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu* ile düzenlenmiştir.

---

500 Geniş bilgi için bkz. Nurşen **Caniklioğlu**, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Geride Kalanların Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1997.

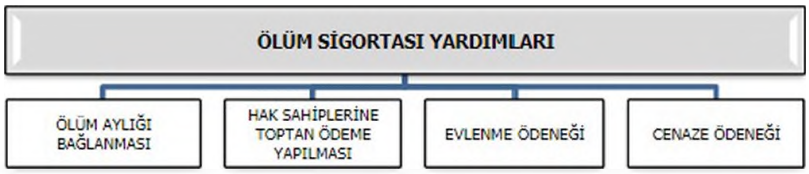
501 RG. 3.6.1979/16655.

502 **Alper**, 269; **Tuncay/Ekmekçi**, 548.

## II- ÖLÜM SİGORTASI YARDIMLARI

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar 5510 sayılı Kanunun 32. maddesinde düzenlenmiştir. Bunlar: ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesidir.

Hak sahiplerinin ölüm sigortası yardımlarından yararlanabilmeleri için ölümün nasıl meydana geldiğinin önemi yoktur. Ancak ölüm, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda meydana gelmiş ise hak sahiplerine gelir iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolundan sağlanır. Bununla birlikte hem iş kazası meslek hastalığından ölüm gelirinden yararlanma koşulu hem de ölüm sigortasından ölüm aylığından yararlanma koşulu gerçekleşmiş ise hak sahiplerine ölüm sigortası kapsamında da sigorta yardımları yapılır (SSGSSK.20)[503].




### 1- Ölüm Aylığı Bağlanması

#### a) Koşulları

Ölüm aylığı bağlanabilmesi için 5510 sayılı Kanunda birden çok seçenek öngörülmüştür:

| SEÇENEKLER | SİGORTALILAR | KOŞUL | PRİM ÖDEME GÜN SAYISI |
|---|---|---|---|
| 1. SEÇENEK | 4/1.a<br>4/1.b<br>4/1.c | - | En az 1800 Gün MYÖ Sigortası Primi Bildirmiş Olmak |
| 2. SEÇENEK | 4/1.a | 5 Yıl Sigortalılık Süresi | Her Türlü Borçlanma Süreleri Hariç 900 Gün MYÖ Primi Bildirmiş Olmak |
| 3. SEÇENEK | 4/1.a<br>4/1.b<br>4/1.c | SSGSSK.47 de yazılı sebeplerle kazaya uğramış, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malul- | - |

[503] "Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır." (SSGSSK.54/1,c)

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | lük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış olmak | |
| 4. SEÇENEK | 4/1.a<br>4/1.b<br>4/1.c | Bağlanmış bulunan malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş olmak | - |

Yukarıdaki durumlardan birinin gerçekleşmesi halinde ölen sigortalının hak sahiplerine *yazılı istekte* bulunmaları halinde bağlanır (SSGSSK.32/2).

Ancak, 4/1,b kapsamında sigortalı sayılanların hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dâhil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması veya ödenmiş olması gerekir (SSGSSK.32/2)[504].

Sigortalılık süresi[505] ve sigortalının yaşına[506] ilişkin bilgilere yaşlılık sigortası içerisinde yer verildiği için ayrıca üzerinde durulmayacaktır.

---

[504] 5510 sayılı Kanunda maden kazalarında ölen sigortalılar için özel düzenleme yapılmıştır: "13/5/2014 tarihi ile 28/10/2014 (dâhil) tarihleri arasında maden ocaklarının yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda ölen sigortalının; Kuruma olan her türlü borçları terkin edilir ve hak sahiplerine 32 nci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen şartlar aranmaksızın bu Kanun hükümlerine göre aylık bağlanır. Bu Kanunda öngörülen primlerin eksik olan kısmı Maliye Bakanlığınca Kuruma ödenir. Ölen sigortalının anne ve babasına gelir ve aylık bağlanmasında, 34 üncü maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartları aranmaz. Birinci fıkrada belirtilen nedenlerden dolayı ölen sigortalının eş ve çocuklarından birisi, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden birisi olmak üzere toplam bir kişi hakkında 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesindeki istihdama ilişkin hükümler ayrıca uygulanır. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığınca müştereken tespit edilir." (SSGSSK. geç.m.59).

[505] "Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı; sigortalının, mülga 2/6/1949 tarihli ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanununa, mülga 4/2/1957 tarihli ve 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanuna, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa ve 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklara veya bu Kanuna tâbi olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edilir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır.

Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir." (SSGSSK.38/1-2).

[506] "Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında, sigortalıların ve hak sahibi çocuklarının, mülga 2/6/1949 tarihli ve 5417 sayılı Kanun ve mülga 4/2/1957 tarihli ve 6900 sayılı Kanun ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı ve 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı kanunlara, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tâbi sandıklara veya bu Kanuna göre ilk defa malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olduğu tarihte, nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri, sigortalının bu Kanuna göre ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra doğan çocuklarının ise nüfus kütüğüne ilk olarak yazılan doğum tarihleri esas alınır.

**b) Hesaplanması**

Ölüm sigortasından bağlanacak aylığın hesaplanması ölüm aylığının bağlandığı duruma göre değişir.

Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan aylığın hesaplanmasında;

- Sigortalının almakta olduğu veya bağlanmasına hak kazandığı malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı (aldığı aylığı),
- Malullük veya yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra sigortalı olarak çalışmaya başlaması sebebiyle aylığı kesilen sigortalının ölüm tarihi esas alınarak 27. veya 30. maddelere göre belirlenecek aylığı (yaşasaydı alacağı aylığı),
- En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1,a kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş sigortalının prim ödeme gün sayısı, 9000 günden az ise 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden, 29. madde hükümlerine göre hesaplanan aylığı,

Esas alınır. Ancak, 4/1,a kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır (SSGSSK.33/1).

Ölüm aylığına getirilen bazı sınırlandırmalar vardır:

- 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılar için ayrı ayrı olmak üzere; sigortalıların ölümleri halinde ölüm sigortasından dosya bazında her yıl bağlanan aylıkların aylık başlangıç tarihinin ait olduğu yılın Ocak ayı itibarıyla yıl içine ait artışlar uygulanmaksızın hesaplanacak tutarları, yaşlılık sigortasından bir önceki yılın son ödeme ayında söz konusu sigortalılar için ayrı ayrı ödenen en düşük yaşlılık aylığından az olamaz. Sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda malul sayılarak aylık bağlanmasına hak kazanmış ise, birinci fıkranın (a) ve (b) bentlerinin uygulanmasında bu durum dikkate alınmaz (SSGSSK.33/2).

- 5510 sayılı Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylıklar ile ölen sigortalının hak sahiplerinin aylıklarının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için 82. maddeye göre tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate

İş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların bu Kanuna ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara tâbi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz.
Nüfus kayıtlarında doğum ay ve günleri yazılı olmayanlar 1 Temmuz'da, doğum ayı yazılı olup da günü yazılı olmayanlar o ayın birinde doğmuş sayılır." (SSGSSK.57/2-4).

alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle 29. maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen ortalama aylık kazancın % 35'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa % 40'ından az olamaz. Hak sahibi kimselerin aylıkları; hak sahibi bir kişi ise bu fıkraya göre hesaplanan alt sınır aylığının % 80'inden, hak sahibi iki kişi ise % 90'ından az olamaz (SSGSSK.55/3)[507].

**c) Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması**

Ölüm aylığının hak sahiplerine[508] hangi oranlarda verileceği ise 5510 sayılı Kanunun 34. maddesinde hüküm altına alınmıştır:

- *Eş*
  - ✓ Dul eşine[509] **% 50**'si;
  - ✓ Aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde **% 75**'i[510],
- *Çocuklar*

5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

- ✓ 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,
- ✓ Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanların veya,
- ✓ Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının,

---

507 Geniş bilgi için bkz. Murat **Göktaş**/Murat **Özdamar**. 4-1-(a) Kapsamında Bağlanacak Ölüm Aylıklarının Alt Sınırı, Yaklaşım Dergisi, S.279, Mart 2016.

508 "Hak sahibi: Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan **eş**, çocuk, ana ve babasını ... ifade eder" (SSGSSK.3/1, b.7).

509 Dul eşin kadın veya erkek olmasının önemi yoktur. Yeter ki iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda meydana gelen ölüm öncesinde Türk Medeni Kanun hükümlerine göre aralarında evlilik bağı bulunsun. Bu nedenle iş kazası ya da meslek hastalığı öncesinde evliliğin boşanma ile sonuçlanmış olması halinde geriye kalan kişiye gelir bağlanmaz.

510 5510 sayılı Kanunun 5/1, a maddesinde "... ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan **tesis**, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan **hükümlü ve tutuklular**"; 5/1,b maddesinde "... Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen **aday çırak**, **çırak** ve işletmelerde **mesleki eğitim gören öğrenciler** ... mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında **staja tabi tutulan öğrenciler**, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında **tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler**, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli **bursiyerler** ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak **kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler**", 5/1,e maddesinde ise "Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan **kursiyerler**" düzenlenmiştir.

her birine **% 25**'i,

- ✓ Yukarıda belirtilen çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine **% 50**'si,

Oranında gelir bağlanır.

- ✓ Ancak, hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların, 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında sigortalı sayılmaları, bunlara aylık bağlanmasına engel oluşturmaz.
- ✓ Sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanır.

- *Ana ve Baba*
  - ✓ Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam **% 25**'i oranında;
  - ✓ Ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam **% 25**'i,

  Oranında aylık bağlanır.

Dul eş veya kız çocuğu evlenirse ölüm geliri kesilir. Bu evliliğin son bulması halinde gelir yeniden bağlanır. Sonraki eşinden de gelir almaya hak kazanan dul eşe ve kız çocuğa tercih ettiği gelir ödenir (SSGSSK.54).

Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır.

Örneğin sigortalının ölümünde geriye eşi ve dört çocuğu kaldığında eşin oranı % 50, dört çocuğun oranı ise toplam % 100'dür. Toplam ise % 150'dir. Yüzde 50 oranında aşılma, her birinin payında orantısal indirimi gerekli kılar. Bu durumda dul eş % 33,4 çocuklar ise % 16,7 oranında pay alacaktır. Böyle bir tabloda 65 yaşın altında olan anne ve babaya gelir bağlanması mümkün olamayacaktır. Anne ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise gelire ilişkin diğer koşulların

bulunması halinde toplam % 25 gelir bağlanacaktır. Örnekte yer alan üç çocuğun gelir koşullarını kaybetmesi halinde eşin payı % 50'ye, gelir alan tek çocuğun payı ise % 25'e yükselecektir. Çocukların tamamının gelir alma koşullarını kaybetmesi halinde ise dul eşin payı % 75 olacaktır.

**d) Ölüm Aylığının Başlangıcı, Kesilmesi ve Aylık Bağlanamayacak Haller**

5510 sayılı Kanunun 35. maddesinde ise aylığın bağlanma tarihi düzenlenmiştir:

Ölüm sigortasından sigortalının hak sahiplerine bağlanacak aylıklar;

- Sigortalının ölüm tarihini,
- Hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi,

takip eden ay başından itibaren başlatılır.

Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34. maddede belirtilen aylığa hak kazanma koşullarının ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir (SSGSSK.35/1).

Ancak 5510 sayılı Kanunun 4/4, d, e ve f bentlerinde belirtilenlerden öğrenci olanların sigortalı sayılmaları, bağlanan aylıkların kesilmesini gerektirmez (SSGSK.35/2)[5.1].

Aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde, 34. maddede belirtilen koşullar saklı kalmak kaydıyla, başvuru tarihini takip eden ay başından itibaren yeniden aylık bağlanır (SSGSSK.35/3).

5510 sayılı Kanunun 35. maddesi gereğince aylığı kesilen çocuklardan, sonradan Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında kaybederek malul olduğu anlaşılanlara, 34. maddede belirtilen koşulları taşımaları halinde, malullük durumlarının tespitine esas teşkil eden rapor tarihini takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır (SSGSSK.35/4). Yeniden bağlanan aylık, aylığın kesildiği tarihten tekrar bağlandığı tarihe kadar geçen süre için SSGSSK.55/2'ye göre artırılmak suretiyle belirlenir (SSGSSK.35/5)[5.2].

---

[5.1] 5510 sayılı Kanunun 4/4, d bendinde "Harp okulları ile fakülte ve yüksekokullarda, Milli Savunma Bakanlığı hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksekokulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar"; e bendinde "Polis Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler ile polis nasbedilmek üzere Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde polislik eğitimine tabi tutulan adaylar"; f bendinde ise, "Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okumaya devam edenler ile subay ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar" düzenlenmiştir.

[5.2] 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce ölen sigortalıların hak sahiplerine gelir ve aylık bağlanırken sigor-

5510 sayılı Kanun hak sahiplerine gelir veya aylık bağlanamayacak ve bağlanmış ise geri alınması gereken halleri 56. maddesinde düzenlemiştir. Ölen sigortalının hak sahiplerinden;

- Kendisinden aylık bağlanacak sigortalıyı veya gelir ya da aylık bağlanmış olan sigortalıyı kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği veya bu Kanun gereğince sürekli iş göremez hale veya malul duruma getirdiği,
- Kendisinden aylık bağlanacak sigortalıya veya gelir ya da aylık bağlanmamış olan sigortalıya veya hak sahibine karşı ağır bir suç işlediği veya bunlara karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi nedeniyle ölüme bağlı bir tasarrufla mirasçılıktan çıkarıldıkları,

Hususunda kesinleşmiş yargı kararı bulunan kişilere gelir veya aylık ödenmez. Ödenmiş bulunan gelir ve aylıklar, 96. madde hükümlerine göre geri alınır.

Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96. madde hükümlerine göre geri alınır (SSGSSK.56/2).

Mirası reddeden hak sahibine Kurum tarafından ölüm aylığının bağlanıp bağlanamayacağı konusunda Kanunda düzenleme yoktur. Öğretide baskın görüşe göre miras hukuku ile sosyal güvenlik hukukunun konuları ayrı olup mirasın reddi hak sahipliğini etkilemez ve sigortalının sağlığında mirası reddeden kişiler sigortalının ölümü halinde hak sahibi olarak aylıklarını alabilirler[512].

**2- Toptan Ödeme**

5510 sayılı Kanunun 4/1. maddesinin (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile bu Kanuna göre ilk defa aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlardan ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla 31/1. maddesine göre hesaplanan tutar, 34. madde hükümleri dikkate alınarak hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir (SSGSSK.36/1). Başka bir ifade ile aylık bağlanırken uygulanan oranlar ve esaslar toptan ödemenin paylaştırılmasında da uygulanır.

Hak sahiplerine yapılacak toptan ödemenin toplamı, sigortalıya yapılacak toptan ödeme tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılır (SSGSSK.36/2).

Toptan ödeme yapıldıktan sonra artan tutar olursa sigortalının ölümünden sonra doğan veya soy bağı düzeltilen veya babalığı hükme bağlanan çocuklarına da toptan ödeme yapılır (SSGSSK.36/3).

---

talıya ilişkin koşulların belirlenmesi, gelir ve aylıkların hesaplanması ile paylaştırılmasında ölüm tarihindeki, hak sahiplerine ilişkin koşulların tespitinde ise hak sahibi olma niteliğinin kazanıldığı tarihteki Kanun hükümleri geçerli olur (SSİY.gec.m.4).

[512] **Tuncay/Ekmekçi**, 552; **Alper**, 314. Geniş bilgi için bkz. Hakan **Keser**, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Işığında Mirasın Reddinin, Mirastan Iskatın ve Sigortalının Öldürülmesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca Bağlanacak Olan Ölüm Aylığına Etkisi, Legal İSGHD., 2008/19,1023 vd.

5510 sayılı Kanun toptan ödeme alınmak suretiyle tasfiye edilmiş sürelerin ihya edilmesine (canlandırılmasına) imkân sağlamıştır. 5510 sayılı Kanuna göre toptan ödeme yapılarak tasfiye edilmiş süreler, borçlanılarak veya yurt dışı hizmetleri birleştirilerek ya da sonradan hizmet tespiti nedeniyle hak kazanılan sürelerin eklenmesi suretiyle ölüm sigortasından yararlanmak için gerekli prim ödeme gün sayısının tamamlanması halinde, hak sahiplerinin yazılı isteği üzerine 31/2. maddesine göre ihya edilir. İhya edilen süreler, ihya edilen süreye ilişkin tutar dâhil her türlü borçların ödendiği tarihi takip eden ay başı itibarıyla bu Kanuna göre aylık bağlanmasında dikkate alınır (SSGSSK.36/4).

5510 sayılı Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, iş kazası, meslek hastalığı, vazife malullüğü ve ölüm hallerinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar (SSGSSK.97/1).

**3- Evlenme Ödeneği**

Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve istekte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin *iki yıllık* tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir (SSGSSK.37/1).

Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması, örneğin boşanması halinde iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz.

Evlenme ödeneği alanlar 60. maddenin birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır.

Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34. maddeye göre yeniden belirlenir (SSGSSK.37/2). Örneğin ölen kişinin geriye dul eşi ile birlikte üç çocuğunun kalması durumunda aylıkların toplamı % 125 olduğu için herkesin payında % 20 indirim yapılır. Kız çocuğunun evlenmesi ve evlenme ödeneğini alması halinde iki yıl süreyle diğerlerinin aylıklarında bir değişim olmaz. İki yıllık sürenin sonunda hak sahiplerinin aylıkları yeniden belirlenir.

Hükümde açıkça evlenme ödeneğinin bir defaya mahsus olarak verileceği ifade edilmiştir. Bu nedenle kız çocuğun ilk evliliğinin boşanma ile sonuçlanması ve sonra bir başkası ile yeniden evlenmesi halinde bir kez daha evlenme ödeneği isteminde bulunamaz.

**4- Cenaze Ödeneği**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalı-

nın hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir (SSGSSK.37/3).

Cenaze ödeneğinin yukarıda sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, SSGSSK. 37/3'de belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan giderler, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir (SSGSSK.37/4).

5510 sayılı Kanunun 4/1,c maddesi kapsamında sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereği ölüm yardımı hariç cenaze gideri, cenaze nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde, Kurum tarafından cenaze ödeneği ödenmez (SSGSSK.37/5).

Cenaze ödeneği tutarı her yıl bir önceki yıl için Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından açıklanan Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) değişim oranında artırılarak belirlenir. 2020 yılı cenaze ödeneği miktarı 801,00 TL'dir[514].

### III- ÖLÜM SİGORTASINDAN KURUMUN RÜCU HAKKI

Uzun vadeli sigorta kolları açısından Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı 5510 sayılı Kanunun 39. maddesinde düzenlenmiştir.

Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine, 5510 sayılı Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin *yarısı* için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücû edilir (SSGSSK.39/1).

Kurumun rücu hakkına SSGSK.39/2 ile sınırlandırma getirilmiştir: Buna göre, ölüm hali, kamu görevlilerinin veya er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan aylıklar için Kurumca, kurumuna veya ilgililere rücû edilmez.

[514] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/cenaze_odenegi (25.03.2020).

# Beşinci Bölüm

# KISA VE UZUN VADELİ SOSYAL SİGORTA KOLLARINA İLİŞKİN ORTAK DÜZENLEMELER VE BAZI KAMU GÖREVLİLERİ İLİŞKİN HÜKÜMLER

## § 18- HİZMET BORÇLANMASI

### I- GENEL HİZMET BORÇLANMASI

#### 1- Tanım ve Borçlanma Halleri

Çeşitli nedenlerle sigortalılık ilişkisi sona eren, kesilen veya askıya alınan sigortalıların veya hak sahiplerinin, sonradan kesilen sürelerin primlerini ödeyerek sigortalılık süresinden saydırmaları işlemi *hizmet borçlanması* olarak adlandırılır[515].

5510 sayılı Kanunun 4/1,a ve 4/1,b kapsamında sigortalı olanlar ile 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden sonra ilk defa 4/1,c kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar, 5510 sayılı Kanunun 5. maddesine göre haklarında bazı sigorta kolları uygulananlar, isteğe bağlı sigortalılar ile bunların hak sahipleri hizmet borçlanması yapabilirler[516].

5510 sayılı Kanunun 41. maddesinde hangi hallerde hizmet borçlanması yapılabileceği sınırlı sayılı olarak düzenlenmiştir. Aşağıda gösterilenlerin dışında başka bir süreyi borçlanabilmek mümkün değildir. Diğer bir deyişle herhangi bir sürenin borçlanılabilmesi ancak Kanunun buna imkan tanımasına bağlıdır[517]. Borçlanmanın mümkün olduğu süreler şunlardır:

- *Analık Izinleri*

Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması koşullarıyla talepte bulunulan süreleri borçlanabilir (SSGSSK. 41/1,a)[518].

---

[515] **Alper**, 317; **Şakar**. 325; **Tuncay/Ekmekçi**. 722. Geniş bilgi için bkz. Duygu **Çelebi**. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, Ankara 2017; Müjdat **Şakar**, Sosyal Sigortalarda Hizmet Borçlanması, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, C.3, 1986, 700 vd.; Mustafa **Kılıçoğlu**, Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, Ankara 2002; Isa **Karakaş**, Hizmet Borçlanması ve Birleştirilmesi Rehberi, Ankara 2010; Süleyman **Tuncay**/Ahmet **Aras**, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Son Düzenlemelerle Hizmet Borçlanması, İstanbul 2010; Mesut **Balcı**. İsteğe Bağlı Sigortalılık, Borçlanma, Hizmetlerin Birleştirilmesi, Ankara 2010.

[516] **Şakar**. 325; **Tuncay/Ekmekçi**. 722.

[517] **Tuncay/Ekmekçi**. 723.

[518] Geniş bilgi için bkz. A. Can **Tuncay**, Doğum İzni Borçlanması-Karar İncelemesi, Legal İSGHD., 2010/26, 1020

Hükümde iki farklı borçlanma seçeneği vardır:

- ✓ Birincisi, kanun gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izin süresi[519].
- ✓ İkincisi, doğum sonrası iki yıllık süre. Ancak borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması koşullarının gerçekleşmesi gerekir.

Yargıtay ilk kez sigortalı olarak tescil tarihinden önceki doğumların borçlanılamayacağını[520] ancak sigortalı olarak tescil tarihinden sonra olmak kaydıyla 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önceki doğumların borçlanılabileceği görüşündedir[521].

- *Askerlik Borçlanması*

Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay, yedek astsubay okulunda geçen süreler borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,b).

- *Kamu Görevlilerinin Aylıksız İzinleri*

4/1,c kapsamında olanların, personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,c). 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105. maddesinde memurlara verilecek aylıklı hastalık ve refakat izinleri düzenlenmiştir. Aylıksız izinleri ise 657 sayılı Kanunun 108. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

- *Doktora Öğrenimi veya Tıpta Uzmanlık Eğitimi Süreleri*

Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,d).

---

vd.; Kadir **Arıcı**, 5510 sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4/1,a)da Doğum Borçlanması Yapabilirler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, 161 vd.; Ercüment **Özkaraca**, Doğum Borçlanması, Karar İncelemesi, Legal İSGHD., 2010/26, 517 vd.

519 4857 sayılı Kanuna göre, "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. ... İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir." (m.74). Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Borçlar Kanununda doğum ve analık haline ilişkin ücretsiz izin süreleri yoktur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre ise " Kadın memura: doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir." (m.104): " Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden: eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir." (m.108/B).

520 "Somut olayda, davacı zorunlu sigortalılığının başladığı 1.4.1995 tarihinden öncesinde 18.12.1966 ve 12.9.1970 tarihlerinde yaptığı doğumlar sebebiyle borçlanabileceğinin tespitini talep etmiştir. Yukarıda yapılan değerlendirmeler doğrultusunda, zorunlu sigortalılığın tescilinden önceki doğumlar sebebiyle 5510 Sayılı Kanunun 41/1-a maddesinde düzenlenen borçlanmadan yararlanma koşullarının oluşmadığı gözetilerek davanın reddine karar verilmelidir.", Y10HD., 20.2.2012, 2398/2754. Aynı yönde HGK., 6.5.2015, 31-2124/1321.

521 "Anılan hükümle sigortalıların lehine düzenlenen borçlanma hakkı, sosyal güvenlik hukukunun özel ve kamusal niteliği gereğince, yürürlük tarihinden önceki doğum olaylarına uygulanmasını engelleyen bir düzenlemenin olmadığı gözetildiğinde, 5510 Sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce meydana gelmiş doğum olaylarına da uygulanabileceğini kabul etmek gerekldir.", Y10HD., 20.2.2012, 2398/2754.

- *Avukatlık Stajı Yapanlar*

Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,e)[522].

- *Tutukluluk ve Gözaltına Geçen Süreler*

Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreler borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,f). Hükümde de tutukluluk ve gözaltında geçen sürelerin borçlanılabilmesi bu suçtan beraat etme koşuluna bağlanmıştır.

- *Grev ve Lokavtta Geçen Süreleri*

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre grev ve lokavtta geçen süreler borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,g)

- *Hekimlerin Fahri Asistanlıkta Geçen Süreleri*

Hekimlerin fahrî asistanlıkta geçen süreleri borçlanılabilir (SSGSSK. 41/1,h)[523].

- *Seçim Kanunları Gereğince Görevinden İstifa Eden Kamu Görevlileri*

Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ay başına kadar açıkta geçirdikleri süreleri borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,ı)

- *Kısmi Süreli Çalışanlar*

4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,i)[524].

- *Yurtdışına Gönderilen Öğrenciler*

Sigortalı olmaksızın, 8.4.1929 tarih ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu zorunlu hizmet süresini tamamlamış olanların, yurt dışında resmî öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmı borçlanılabilir (SSGSSK.41/1,j).

---

[522] "... davacı hakkında staj borçlanmasının 2012 yılında yapıldığı ve bu tarihte de davacının 5510 Sayılı Yasanın 4'üncü maddesinin "b" bendi kapsamında sigortalı olduğu dikkate alındığında, sigortalılık başlangıcına esas alınması mümkün değildir. ", Y10HD., 2.5.2016, 12140/7211.

[523] Mevzuatımızda fahri asistanlık uygulaması yoktur. Ancak yabancı uyruklu kişiler Yönetmelikte belirtilen koşullara sahip olmak kaydıyla burslu olarak Ülkemizde uzmanlık eğitimi yapabilmektedirler. Türkiye'de yabancı uyruklu olarak uzmanlık eğitimi görmekte iken Türk uyruğuna geçenlerin uzmanlık eğitimi, eğitime başladıkları statüde devam eder. Bu kişiler Türk vatandaşlığına geçmeden önceki süreleri 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre borçlanabilirler. Tıpta ve Dişte Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (RG.26.4.2014/28983).

[524] 13.2.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun ile 41. maddeye eklenen bende göre "i) Bu bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelere ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sozleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreler" için isteğe bağlı sigortalılık ilişkisi kurulabilir. Kanunun yürürlük tarihinden öncesine ilişkin kısmi süreli çalışmalar için ise hizmet borçlanması yapılabilir.

- *Türk Silahlı Kuvvetleri veya Emniyet Genel Müdürlüğüne Geçenler*

Fakülte veya yüksek okullarda kendi hesabına okuduktan sonra subay veya astsubaylığa nasbedilen veya yedek subaylık hizmetini takiben subaylığa geçirilenler ile fakülte ve yüksekokullarda kendi hesabına okuduktan sonra, komiser yardımcısı veya polis memuru olarak atananların başarılı öğrenim süreleri borçlanılabilir (SSİY.66/5).

**2- Koşulları**

Hizmet borçlanması sigortalı veya sigortalının ölümünden sonra hak sahiplerinin *yazılı talepte* bulunmaları ile yapılabilir. Hizmet borçlanmasına ilişkin talepler, örneği Kurumca hazırlanan hizmet borçlanması başvuru belgesi veya borçlanma isteğini belirtir dilekçe ile Kuruma yapılır. Hizmet borçlanması yapmak belirli bir süreye bağlı değildir.

Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra geçen ve Kanunun 41. maddesinde belirtilen sürelerin borçlanılması için Kanun veya yürürlükten kaldırılmış olan sosyal güvenlik kanunlarına göre tescil edilmiş olmak yeterli olup, borçlanma istek tarihi veya ölüm tarihinde sigortalı olma koşulu aranmaz (SSİY.66/1).

Hizmet borçlanmasının hüküm doğurabilmesi Kanunda öngörülen primlerin ödenmesi koşuluna bağlıdır. Hizmet borçlanması talebi halinde istek tarihinde 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın *% 32'si* üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren *bir ay* içinde ödemeleri koşulu ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır (SSGSSK.41/1).

4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait borçlanılacak sürelere ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelere ilişkin borçlanma tutarı *% 20* oranı üzerinden hesaplanır (SSGSSK.41/1).

Bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar için ise yeni başvuru koşulu aranır. Primi ödenmeyen borçlanma süreleri hizmetten sayılmaz. Buna göre borçlanılan miktarın bir kısmı ödenmiş ise, ödenen kısma karşılık gelen kısım sigortalı hizmet süresinden sayılır (SSGSSK.41/2). Sigortalılar ya da hak sahiplerinin borçlanılan sürelerin bir kısmını ödemeleri halinde hizmet süresi borçlanılan sürenin sonundan başına doğru hesaplanır (SSİY.66/13).

Hizmet borçlanması sonucunda aylık bağlanmamış olması koşuluyla Kuruma yazıyla başvurulması halinde borçlanmadan vazgeçilebilir. Ödenen borçlanma tutarının tamamı faiz uygulanmaksızın iade edilir. Kısmi iade yapılmaz. Yanlış veya yersiz olarak yapılmış borçlanma tutarları da faiz uygulanmaksızın ilgililere iade edilir. Borçlandıkları hizmetler dikkate alınarak aylık bağlanmış olanların ödedikleri borçlanma tutarı ile sigortalıların vefatından önce yapmış olduğu borçlanmalara ilişkin borçlanma tutarları hak sahiplerine iade edilmez (SSİY.66/11).

Borçlanma sürelerinin ne şekilde belgeleneceğini belirlemeye Kurum yetkilidir (SSGSSK.41/2)[525].

**3- Hükümleri**

Sigortalının ya da hak sahiplerinin borçlandıkları ve primlerini ödedikleri süreler uzun vadeli sigorta kolları açısından prim ödeme gün sayısına eklenir. Sigortalılık borçlanması ile aylık bağlanmasına hak kazanılması durumunda, ilgililere borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır (SSGSSK. 41/3). Hemen belirtmek gerekir ki, 4/1,a kapsamında sigortalı olanların borçlandıkları süreler, hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için aranan beş yıllık sigortalılık süresinin ve toplam 900 gün prim süresinin hesabında dikkate alınmaz (SSGSSK.32/a).

Bu Kanuna göre tespit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlandırılma halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülür (SSGSSK.41/3)[526].

---

[525] Başvurunun nasıl yapılacağı ve hangi belgelerin ekleneceği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir: "(8) Borçlanma sürelerinin belgelendirilmesi, hizmet borçlanma başvuru belgesindeki ilgili bölümün aşağıdaki fıkrada belirtilen işveren, kurum ve kuruluşlarının onayı ile gerçekleşir. Gerektiğinde usulüne göre düzenlenmiş ayrı bir belgenin de Kuruma ibrazı istenebilir. (9) Borçlanma başvuru belgeleri: a) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni sürelerinin borçlanma talebinde bulunulması hâlinde, sigortalının bu sürelerde tabi olduğu işyerince, b) Er veya erbaş olarak silah altında veya yedek subay okulunda geçen sürelerin borçlandırılması talebinde bulunulması hâlinde, askerlik şubelerince veya kuvvet komutanlıklarınca, c) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanların, personel mevzuatına göre aylıksız izin sürelerinin borçlandırılması talebinde bulunulması hâlinde, ilgili işverenlerince, ç) Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim sürelerinin borçlandırılması hâlinde, ilgili hastane veya öğrenim kurumlarınca, d) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj sürelerinin borçlandırılması hâlinde, ilgili baro başkanlıklarınca, e) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında geçen süreler hariç, sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan, bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen primi ödenmemiş sürelerin borçlandırılması hâlinde, Cumhuriyet Savcılığınca, f) Grev ve lokavtta geçen süreler Bakanlık Bölge Müdürlüğünce, g) Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen sürelerinin borçlandırılması hâlinde, ilgili kurumca, ğ) Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden aybaşına kadar açıkta geçirdikleri sürelerinin borçlandırılması hâlinde, ilgili kamu idarelerince, j) 8/4/1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların, yurt dışında resmî öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin borçlandırılması hâlinde, ilgili kamu idarelerince, onaylanır. Ancak, bu fıkrada sayılan belgelerden elektronik ortamda alınanlar Kurumca istenmez." (SSİY.41/8-9).

[526] Yargıtay ilk defa sigortalılığın kazanıldığı tarihten önceki doğumlar için borçlanma yapılamayacağı görüşündedir: "Hizmet akdine bağlı çalışan kadınlara ilk kez doğum borçlanması yapabilme imkanı tanıyan 5510 sayılı Kanunun 41/1.a düzenlemesinde, "a" bendinin ilk kısmında yer verilen borçlanma imkanı, çalışırken ücretsiz doğum ya da analık izni kullanılan sürelere ilişkindir ki bu doğal olarak daha önce sigortalı olmayı gerektirir. Aynı bendin ikinci kısmındaki borçlanma imkanı ise doğrudan ve sadece 4 /1-a kapsamındaki sigortalı kadına tanınmış ve borçlanacağı süre (doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmayacağı süre) olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla bu imkandan yararlanabilmek için de, geçmişte hizmet akdine dayalı olarak zorunlu sigortalılık tescilinin yapılmış olması koşulu kabul edilmektedir (Hukuk Genel Kurulu'nun 18.05.2011 günlü 2011/10-311 Esas ve 2011/322 Karar sayılı kararı). Somut olayda, 506 sayılı Kanun kapsamında ilk kez 19.06.2003 tarihinden itibaren zorunlu sigortalı olduğu anlaşılan davacının, doğumlar öncesinde 20.03.1986-02.02.1988 tarihleri arasındaki 506 sayılı Kanun'un Geçici 20. maddesi kapsamındaki sandık kapsamında geçen hizmetlerinin 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin a bendi kapsamında belirtilen hizmetler kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmadığından Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı

Örneğin 1.1.2000 tarihinde sigortalı olarak tescil edilen ve tarihte on sekiz yaşını doldurmuş olan A, 2002 yılında 12 ay (360 gün) askerlik yapmıştır ve bu süreyi borçlanmıştır. Bu durumda A'nın prim ödeme gün sayısı 360 gün artmıştır ve sigortalılık süresinde bir değişiklik olmamıştır. Zira askerlik hizmetini sigortalılık tescil tarihinden sonra yapmıştır.

2000 yılında bir yıl (360 gün) askerlik yapan B, 1.1.2004 yılında ilk kez sigortalı olarak tescil edilmiş ve askerlik süresini de borçlanmıştır. Bu örnekte B'nin sigorta prim ödeme gün sayısı 360 gün artmıştır. Ayrıca borçlandığı süre, ilk kez sigortalılığın başlangıç tarihinden önce olduğu için sigortalılık süresi 1.1.2004 tarihinden geriye doğru 360 gün götürülecektir. Böylelikle hem prim ödeme gün sayısı hem de sigortalılık süresi artmış olacaktır.

Borçlanılan süreler, uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası bakımından hangi sigortalılık türü bakımından değerlendirileceği, SSGSSK.41/4'de düzenlenmiştir:

| BORÇLANILAN SÜRE | BORÇLANMANIN TABİ OLDUĞU SİGORTALIK TÜRÜ |
|---|---|
| Analık İzinleri | Sigortalının veya hak sahibinin borçlandığı tarihteki 4/1. maddenin ilgili bendine göre sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. |
| Askerlik Borçlanması | |
| Doktora Öğrenimi veya Tıpta Uzmanlık Eğitimi Süreleri | |
| Avukatlık Stajı Yapanlar | |
| Tutukluluk ve Gözaltına Geçen Süreler | |
| Grev ve Lokavtta Geçen Süreleri | |
| Fahri Asistanlıkta Geçen Süreler | |
| Yurtdışına Gönderilen Öğrenciler | |
| Kısmi Süreli Çalışanlar | 4/1,a hükmüne göre sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. |
| Kamu Görevlilerinin Aylıksız İzinleri | 4/1,c hükmüne göre sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. |
| Seçim Kanunları Gereğince Görevinden İstifa Eden Kamu Görevlileri | |
| Türk Silahlı Kuvvetleri veya Emniyet Genel Müdürlüğüne Geçenler | |

bozulmalıdır.", YHGK., 5.11.2014, 10-1259/839. Sosyal Güvenlik Kurumunun Uygulaması da bu yöndedir: " Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) veya (c) bendi kapsamında doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalının borçlanma işleminin yapılabilmesi için doğumdan önce: - (a) bendi kapsamında tescil edilmiş ve adına kısa veya uzun vadeli sigorta kollarına tabi prim bildirilmiş/tahakkuk etmiş olması, - (b) bendi kapsamında prim ödemesine bakılmaksızın tescil edilmiş/tahakkuk etmiş olması, - (c) bendi kapsamında tescil edilmiş olması, gerekmektedir." Bkz. 11.12.2014 tarih ve 2014/32 sayılı Genelge.

Bu Kanunun yürürlük tarihinden sonraki sürelere ait borçlanmalarda; borçlanılan prime esas gün sayısı borçlanılan ilgili aylara mal edilir. Seçilen prime esas kazanç, borcun ödendiği tarihteki prime esas asgarî kazanca oranlanarak, söz konusu oran ilgili ayın prime esas asgarî kazancı ile çarpılır. Bulunan tutar, ilgili ayın prime esas kazancı kabul edilir. Ancak hesaplanan prime esas kazanç hiçbir suretle o ayın prime esas azamî kazancını geçemez (SSGSSK.41/5).

### II- YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI

#### 1- Tanım ve Borçlanma Koşulları

Türk vatandaşlarının yurt dışında çalıştıkları sürelerin Türk sosyal güvenlik sisteminde değerlendirilebilmesini, bu kişilerin sosyal güvenlik hakları açısından kayba uğramamalarını sağlamak üzere yurt dışında geçen hizmetlerin borçlanılabilmesine imkân tanınmıştır[527]. Bu amaçla 22.5.1985 tarih ve 3201 sayılı *Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun* yürürlüğe konulmuştur.

Kanunun 1. maddesine göre;

- Borçlanma hakkından Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler yararlanabilir.
- Bu kişilerin on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen;
  - ✓ Sigortalılık süreleri ve
  - ✓ Bu süreleri arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri ile
  - ✓ Yurt dışında ev kadını olarak geçen süreleri borçlanılabilir.
- Bu Kanunda belirtilen sosyal güvenlik kuruluşlarına (Sosyal Güvenlik Kurumu ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesine tabi sandıkları) prim ödenmemiş olması gerekir.
- Yurt dışı borçlanma ancak kişilerin kendi istekleri hâlinde mümkündür.

Yukarıdaki koşulların oluşması halinde borçlandıkları süreler 3201 sayılı Kanun hükümlerine göre sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilir.

3201 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra, 30.5.1978 tarih ve 2147 sayılı Kanun ve sosyal güvenlik kanunlarına göre kendilerine veya hak sahiplerine aylık bağlanmış olanlar ile aylık bağlanması için başvurup da aylığa hak kazanmış durumda bulunanlar 3201 sayılı Kanunun borçlanma imkânından yararlanamazlar (3201 K.8).

---

[527] Geniş bilgi için bkz. Cüneyt **Olgaç**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurtdışı Borçlanma Uygulamaları Rehberi, Ankara 2011.

3201 Kanunun 1. maddesinde belirtilenler ile yurt dışında çalışmakta iken veya yurda kesin dönüş yaptıktan sonra ölenlerin Türk vatandaşı olan hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmak suretiyle bu Kanunla getirilen haklardan yararlanırlar (3201 K.2/1).

Sosyal güvenlik sözleşmeleri uygulanmak suretiyle kendilerine veya hak sahiplerine kısmi aylık bağlanmış olanların borçlanma işlemleri Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılır (3201 K.2/2).

**2- Borçlanma Süresi ve Tutarı**

Borçlanma süresinin tespiti, sigortalılığın başlangıcı ve sürelerin değerlendirilmesi 3201 sayılı Kanunun 5. maddesinde düzenlenmiştir.

- Yurt dışındaki sigortalılık sürelerinin tespitinde, bunu belirten ve istek sahibinin ibraz edeceği ispatlayıcı belgelerde kayıtlı bulunan tarihler arasındaki son *tarihten geriye doğru olmak üzere gün sayıları* esas alınır, bu tespitte 1 yıl 360 gün, 1 ay 30 gün hesaplanır (3201 K.5/1).
- Türkiye'de sosyal güvenlik kanunlarına tabi hizmetleri olanların, borçlandıkları gün sayısı, prim ödeme gün sayıları ile ilgili hizmetlerine eklenir. Sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler borçlanılmış ise, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülür (3201 K.5/2).
- Türkiye'de sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi hizmeti bulunmayan istek sahiplerinin sigortalılıklarının başlangıç tarihi, borçlarını tamamen ödedikleri tarihten borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülen tarihtir (3201 K.5/3)[528].
- Yurt dışı hizmet borçlanmasına ait süreler 5510 sayılı Kanunun *4/1,b* kapsamında geçmiş sigortalılık süresi olarak kabul edilir (3201 K.5/4).
- Sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelerdeki hizmetlerini, bu Kanuna göre borçlananların, sözleşme yapılan ülkede ilk defa çalışmaya başladıkları tarih, ilk işe giriş tarihi olarak dikkate alınmaz. Ancak, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinde Türk sigortasına girişinden önce diğer ülke sigortasına girdiği tarihin Türk sigortasına girdiği tarih olarak kabul edileceğine ilişkin özel hüküm bulunan ülkelerdeki sigortalılık sürelerini borçlananların diğer ülkede ilk defa çalışmaya başladıkları tarih, ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilir (3201 K.5/5-6).

Borçlanma tutarı, 3201 sayılı Kanunun 4. maddesi ile hüküm altına alınmıştır:

---

[528] "Türkiye'deki sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki sürelerin borçlandırılması hâlinde bu süreler 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesinde yer alan hükümler esas alınarak Türkiye'deki sigortalılık başlangıç tarihinden, Türkiye'de sigortalılık yok ise borçlanma tutarının tamamen ödendiği tarihten geriye götürülen sürelere ait ilgili aylara mal edilir." (3201 K.5/7).

- Borçlanılacak her bir gün için tahakkuk ettirilecek borç tutarı, başvuru tarihindeki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82. maddesinde belirtilen prime esas asgari ve azamî günlük kazanç arasında seçilecek günlük kazancın *%45*'idir.
- Ancak, prime esas asgari günlük kazancın altında olmamak üzere borçlanma tutarına esas alt sınırı farklı bir miktarda belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Tahakkuk ettirilen borç tutarı, tebliğ edildiği tarihten itibaren *üç ay* içerisinde ödenir. Ödeme yapılan gün sayısı prim ödeme gün sayısına ve prime esas kazanca eklenir. Tahakkuk ettirilen prim borcunu tebligat tarihinden itibaren üç ay içerisinde ödemeyenler için yeniden başvuru koşulu aranır (3021 K.4/1).

Borçlanmadan sonradan vazgeçenler ile yapılan borçlanma sonrasında aylık bağlanması için gerekli koşulları yerine getiremeyenlere ve bunların hak sahiplerine istekleri üzerine yaptıkları ödemeler, faizsiz olarak iade edilir (3201 K.4/2).

**3- Aylık tahsisi ve Aylığın Başlama Tarihi**

Sigortalı yurt dışı borçlanmasına dayalı olarak aylık almaya hak kazanmış olabilir. 3201 sayılı Kanuna göre değerlendirilen sürelere dayanarak aylık tahsisi yapılabilmesi için şu koşullar gerekir:

- Yurda kesin dönülmüş olması,
- Tahakkuk ettirilen borcun tamamının ödenmiş olması,
- Yazılı istekte bulunulması.

Yukarıdaki koşulları yerine getirenlerden tahsise hak kazananların aylıkları, yazılı istek tarihini takip eden ay başından itibaren başlatılarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi hükümlerine göre bağlanır (3201 K..6/A).

Kanun hükümlerinden yararlanmak suretiyle aylık bağlananlardan tekrar yurt dışında yabancı ülke mevzuatına tabi çalışanlar, yerleşim yerine dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği alanların aylıkları, tekrar çalışmaya başladıkları veya yerleşim yerine dayalı bir ödenek almaya başladıkları tarihten itibaren kesilir. Türkiye'de sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışılmasına ilişkin hükümleri uygulanır (3201 K.6/B).

Yurt içinde veya yurt dışında çalışması sona erenlerin veya yerleşim yerine dayalı bir ödenek alanlardan ödenekleri sona erenlerin, aylıklarının tekrar ödenmesi için yazılı talepte bulunmaları halinde, talep tarihini izleyen ay başından itibaren aylıkları tekrar ödenmeye başlanır (3201 K.6/B).

## § 19- HİZMET BİRLEŞTİRMESİ

### I- GENEL OLARAK HİZMET BİRLEŞTİRMESİ

Bir kişi çalışma yaşamı boyunca farklı statülerde çalışmış olabilir. Örneğin bir serbest avukat bürosunu kapatıp bir şirketin hukuk danışmanlığını üstlenebilir ve daha sonra hâkim olarak atanabilir. Örnekte yer alan kişinin bir süre bağımsız çalıştığı ardından iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştığı ve kamu görevlisi olarak atandığı görülmektedir.

Hizmet birleştirmesi[529], 5510 sayılı Kanun öncesinde Sosyal Sigortalar Kanunu, Bağ Kur Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu kapsamında yapılan çalışmalar, 5510 sayılı Kanun sonrasında ise 4/1,a, 4/1,b ve 4/1,c kapsamında yürütülen çalışmalarda ödenen uzun vadeli sigorta kolları primlerini toplamayı amaçlar.

24.5.1983 tarih ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun[530] ile 5510 sayılı Kanun öncesinde hizmetlerin birleştirilmesi sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanun, 2829 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır (SSGSSK.106/5). Ancak 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 1.10.2008 tarihinden önceki hizmetlerin birleştirilmesi 2829 sayılı Kanun ile sağlanacaktır (SSGSSK.gec.m.2/6)[531].

5510 sayılı Kanunda önce sigortalıkları başlayanları sigortalılıkların birleştirme esasları 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenir. Kurumlara tabi çeşitli işlerde çalışmış olanların hizmet süreleri, aynı tarihlere rastlamamak kaydıyla bu Kanuna göre aylık bağlanmasına hak kazanıldığında birleştirilir. Ancak, hizmet süreleri toplamının aylık bağlanmasına yeterli olmaması halinde, bu Kanun hükümleri uygulanmaz (m.4). Ayrıca 4. maddede belirtilen hizmet süreleri toplamına; itibari hizmet süreleri ile prim ödenmemiş süreler katılmaz (m.7).

Birleştirilmiş hizmet süreleri toplamı üzerinden, ilgililere; son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan kurumca, hizmet sürelerinin eşit olması halinde ise eşit hizmet sürelerinden sonuncusunun tabi olduğu kurumca, kendi mevzuatına göre aylık bağlanır ve ödenir (m.8). Buna göre birleşme yedi yıl (2520 gün) içinde 1261 gün ve daha fazla primin ödenen Kurum kapsamında yapılacaktır. Her iki Kurumda da hizmetlerin 1260 gün olması halinde ise sigortalılığın gerçekleştiği son Kurum bünyesinde birleşme gerçekleştirilir.

---

[529] Kavram için bkz. Abdurrahman **Ayhan**, Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi ve Uygulanması, Eskişehir 1983, 54 vd.

[530] RG.27.5.1983/18059.

[531] "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı veya iştirakçi olup, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra aylık talebinde bulunanlardan, farklı sosyal güvenlik kurumlarına ya da bu Kanunda belirtilen sigortalılık hallerinden birden fazlasına tabi olanlara aylık bağlanmasına esas alınacak kanun, bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit olunur ve bunlar hakkında, bu Kanunun geçici maddelerindeki hükümler uygulanır."

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk defa sigortalı sayılanlardan 4. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinden birden fazlasına tabi olarak çalışmış olanların yaşlılık aylığı bağlanma taleplerinde,

- En fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali,
- Hizmet sürelerinin eşit olması ile malullük ve ölüm halleri ile yaş haddinden resen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları sigortalılık halinin kanunla değiştirilmesi durumunda ise

Son sigortalılık hali esas alınır (SSGSSK.53/son).

Belirtmek gerekir ki, "sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali" ifadesi prim ödenerek geçirilen süre anlamını taşır[532]. Başka bir ifade ile hizmet birleştirmesi, sigortalının en fazla prim ödediği sigortalılık halinde yapılır.

### II- YABANCI ÜLKELERDE GEÇEN HİZMETLERİN BİRLEŞTİRMESİ

Yurt dışında çalışan ve Türkiye'ye dönen işçilerin yurt dışındaki sigortalılık süreleri ile Türkiye'deki sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi, ilgili ülke ile yapılan ikili anlaşmalar ile sağlanır[533].

Ülkemizin, Federal Almanya, Belçika, İrlanda, İsviçre, Hollanda. Danimarka, Avusturya, Fransa, Büyük Britanya, Libya, İsveç, Norveç gibi birçok ülke ile sosyal güvenlik anlaşması bulunmaktadır[534]. Bu anlaşmalar ile Türk vatandaşlarının diğer ülkede edindiği sosyal güvenlik haklarının korunması amaçlanmıştır.

Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri tek tip değildir. Bu nedenle her ülke ile yapılan sözleşmede hükümler farklıdır. Bununla birlikte sözleşmelerde ortak bazı esaslar vardır[535]:

- İşçinin her iki ülkede de çalışmış olması
- Yardım yapacak ülkeye son geliş tarihinde çalışabilir durumda olması,
- Birleştirilecek sürelerin aynı zamana rastlamaması,
- Son çalıştığı ülkenin sosyal güvenlik kurumuna başvurması.

Yukarıdaki koşulların bulunması halinde, değişik ülkelerde geçen hizmet süreleri belirli bir yardıma hak kazanma bakımından sigortalının son olarak çalıştığı ve istekte bulunduğu ülke hukukuna göre birleştirilir[536].

---

[532] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**. 181.

[533] Berrak **Kurtuluş**;Halil İbrahim **Sarıoğlu**, Yurt Dışındaki Hizmetlerin Sosyal Güvenlik Açısından Birleştirilmeleri ve Sorunları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.37-38, İstanbul 1992, 173 vd.

[534] Türkiye'nin yaptığı ikili sosyal güvenlik anlaşmaları için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri

[535] Geniş bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 719-721.

[536] **Tuncay/Ekmekçi**, 719-721; **Şakar**. 354.

## § 20- AYLIK VE GELİRLERİN BİRLEŞMESİ

5510 sayılı Kanuna göre bağlanacak aylık ve gelirlerin birleşmesi durumunda hangi aylık ya da gelirin bağlanacağı hususu 54. maddede düzenlenmiştir:

| UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARINDA | |
|---|---|
| Hem malullük hem de yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya | Bu aylıklardan yüksek olanı, aylıklar eşitse yalnız yaşlılık aylığı |
| Malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı ile birlikte, ölen eşinden dolayı da aylığa hak kazanan sigortalıya | Her iki aylığı |
| Ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara | Yüksek olan aylığın tamamı, az olan aylığın yarısı, |
| Birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan ana ve babaya | En fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olan aylığın yarısı |
| Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara | Tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak aylığı, |
| Bu Kanuna göre vazife malullüğü aylığı almakta iken, tekrar sigortalı olanlardan hem vazife malullüğüne hem de malullük aylığına hak kazananlara | Bu aylıklardan yüksek olanı, aylıkları eşitse yalnızca vazife malullüğü aylığı, bunlardan hem vazife malullüğü hem de yaşlılık aylığına hak kazananlara, bu aylıkların her ikisi |
| Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de aylığa hak kazananlara | Tercih ettiği aylığı |
| **UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARINDA** | |
| Sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe | Her iki geliri |
| Ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara | Yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı |
| Birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya | En fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı |
| Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelinne hak kazananlara | Tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri |
| Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara | Tercih ettiği geliri |
| **UZUN VE KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDA** | |
| Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse | Sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır. |

| | |
|---|---|
| Yukandaki sıralamaya göre yapılacak değerlendirmeler sonucunda, bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde | Bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye imkân veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık haklan durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer. |

## § 21- GELİR VE AYLIKLARIN DÜZELTİLMESİ, YÜKSELTİLMESİ, ALT SINIRI, ÖDENMESİ VE YOKLAMA İŞLEMLERİ

• *Gelir ve Aylıkların Düzeltilmesi*

5510 sayılı Kanuna göre gelir veya aylık bağlanan sigortalı ile hak sahibi kişilerin durumlarının, kendilerine veya başka hak sahiplerine bağlanmış bulunan gelir veya aylık tutarının düzeltilmesini gerektirir bir şekilde değişmesi halinde gelir veya aylık tutarları, değişikliğin meydana geldiği tarihten sonraki ödeme dönemi başından başlanarak yeni duruma göre *düzeltilir* (SSGSSK.55/1).

• *Gelir ve Aylıkların Artırılması*

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllı tüketici fiyatları genel indeksindeki (TÜFE) değişim oranı kadar *artırılarak* belirlenir (SSGSSK.55/2).

• *Gelir ve Aylıkların Alt Sınırı*

5510 sayılı Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylıklar ile ölen sigortalının hak sahiplerinin aylıklarının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için 82. maddeye göre tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle 29/2. maddeye belirlenen ortalama aylık kazancın *% 35'inden*, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa *% 40'ından* az olamaz. Hak sahibi kimselerin aylıkları; hak sahibi bir kişi ise bu hükme göre hesaplanan alt sınır aylığının *% 80'inden*, hak sahibi iki kişi ise *% 90'ından* az olamaz. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmı aylıklar için bu fıkra hükümleri uygulanmaz (SSGSSK.55/3).

Kanunun 4/1 (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalılar için ayrı ayrı olmak üzere, malullük sigortasından dosya bazında her yıl bağlanan aylıkların aylık başlangıç tarihinin ait olduğu yılın Ocak ayı itibarıyla yıl içine ait artışlar uygulanmaksızın hesaplanacak tutarları, yaşlılık sigortasından bir önceki yılın son ödeme ayında söz konusu sigortalılar için ayrı ayrı dosya bazında ödenen en düşük yaşlılık aylığından az olamaz (SSGSSK.55/4).

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma gelen sigortalı için bu Kanunun 19. maddesine göre hesaplanacak sürekli iş göremezlik geliri, 82. maddeye göre tespit edilen prime esas kazanç alt sınırının aylık tutarının *%85'inden* az olamaz.

• *Gelir ve Aylıkların Odenmesi*

Sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelir veya aylıklar, her ay peşin olarak ödenir. Gelir ve aylıkların ödeme dönemleri, ödeme tarihleri, ödeme şekli ve ödeme merkezleri Kurumca belirlenir.

• *Yoklama Işlemleri*

Yoklama işlemlerinin amacı, gelir veya aylık almakta iken ölen ya da gelir ve aylık alma koşullarını kaybedenlerin zamanında belirlenerek, öncelikle bunlar adına yapılan ödemelerin durdurulmasını, daha sonra da gelir ve aylığın kesilerek varsa yersiz olarak yapılan ödemelerin ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil edilmesini sağlamaktır (SSİY.73) .

Yoklama işlemlerinin kapsamı ve nasıl yapılacağı hususu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 73-78. maddelerinde yapılmıştır[537].

## § 22- YERSİZ ÖDEMELERİN GERİ ALINMASI

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kanuni bir dayanağı olmaksızın yapılan ödemelerin esasları 96. maddede hüküm altına alınmıştır[538]. Yersiz ödemelerin tespiti ile geri alınmasına ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, *Fazla veya Yersiz Odemelerin Tahsiline Ilişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* ile düzenlenmiştir[539].

---

[537] Yoklama yetkisinin kapsamı Yönetmeliğin 74. Maddesinde belirlenmiştir: "(1) Gelir ve aylık alma şartlarının devam etmesi ile ilgili olarak Kurumca yürütülecek işlemler; a) Sürekli iş göremezlik geliri alanlar için, sürekli iş göremezlik durumlarının devam ettiği, b) Vazife malullüğü aylığı ile malullük sigortasından aylık alanlar için; Kanun kapsamında sigortalı olmadıkları, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmadıkları ile malullük durumlarının devam ettiği, c) Yaşlılık aylığı bağlananlar için; Kanun kapsamında sigortalı olmadıkları, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmadıkları ile Kanun kapsamında sigortalı olmakla birlikte sosyal güvenlik destek primine tabi oldukları, ç) Ölüm geliri veya ölüm aylığı alanlar için; sigortalının, 1) Dul eşinin yeniden evlenmediği, 2) Reşit duruma çirmemiş çocukların hayatta bulundukları, 3) 18 yaşını doldurmuş erkek çocuklardan lise ve dengi öğrenim yapanların 20 yaşına, yükseköğrenim yapanların 25 yaşına kadar öğrencilik durumlarının devam ettiği, 4) Kız çocukların evlenmedikleri, 5) Malul çocukların çalışma gücündeki kayıp oranının en az %60 olduğu, 6) Bu bendin (3), (4) ve (5) numaralı alt bentlerinde belirtilen çocukların aynı zamanda Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentlerine tabi olarak iş kazası ve meslek hastalığı, analık ile hastalık sigortasına göre çalışmaları hariç Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmadığı veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almadığı, 7) Ana ve babasının her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olduğu ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve aylık bağlanmadığı, 8) Eş ve kız çocuklarından eşinden boşandığı hâlde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşamadığı, d) Kendisi ve hak sahiplerinin hayatta oldukları, hususlarını kapsar. (2) Gelir ve aylık sahiplerinin Kanun kapsamında sigortalı olup olmadıkları ile Kanuna göre başka bir gelir veya aylık alıp almadıkları Kurumun ve diğer kurum ve kuruluşların ilgili kayıtlarının belirli dönemlerle taranması ile tespit edilir. (3) Türk Vatandaşı olmayan ve Kurumdan aylık veya gelir alan kişilerin aylık ve gelir alma şartlarının devam edip etmediği hususunun tespiti için Kurumca belge istenebilir."

[538] Geniş bilgi için bkz. Ercüment **Özkaraca**, Sosyal Güvenli Kurumu Tarafından Yapılan Fazla ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Legal İSGHD., 2013/38, 75. Vd.

[539] RG.27.9.2008/27010.

Kurumca işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara gelir veya aylık almakta olanlara ve bunların hak sahiplerine, genel sağlık sigortalılarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere, fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen bu Kanun kapsamındaki her türlü ödemeler;

- Kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla *on yıllık* sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden,
- Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla *beş yıllık* sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren *yirmi dört ay* içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, *yirmi dört aylık* sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan,

İtibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır (SSGSSK.96/1).

Alacakların yersiz ödemelere mahsubu, en eski borçtan başlanarak borç aslına yapılır, kanunî faiz kalan borca uygulanır. Bu hüküm ilgili hak sahiplerinin onay vermeleri kaydıyla, aynı dosyadan diğer bir hak sahibine yapılan yersiz ödemelere mahsubunda da uygulanır (SSGSSK.96/2).

Yersiz ödemenin gelir ve aylıklardan kesilmesinde, kesintinin başlayacağı ödeme dönemi başı itibarıyla kanunî faizi ile birlikte hesaplanan borç tutarı, gelir ve aylıktan *% 25* oranında kesilmek suretiyle uygulanır (SSGSSK.96/3).

## § 23- DEVİR, TEMLİK HACİZ VE ZAMANAŞIMI

5510 sayılı Kanun sigortalıların ve hak sahiplerinin yararlandığı sigorta haklarına yönelik güvence sağlayan bazı düzenlemeler yapmıştır.

5510 sayılı Kanun gereğince sigortalılar ve hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri, sağlık hizmeti sunucularının genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması sonucu Kurum nezdinde doğan alacakları, devir ve temlik edilemez. Gelir, aylık ve ödenekler; 88. maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez. Haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun onayının bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedilir (SSGSSK.93/1).

- *Kurum alacakları açısından zamanaşımı süresi 93. maddede düzenlenmiştir:*

Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak *on yıllık* zamanaşımına tâbidir[543].

[543] Geniş bilgi için bkz. Zehra **Ayan**, Sosyal Sigorta Primlerinin Tahsilinde Zamanaşımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19, 114; Serkan **Odaman**, Sosyal Sigorta Prim Alacaklarında Zamanaşımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20, 141 vd.

Kurumun prim ve diğer alacakları; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise mahkeme kararının kesinleşme tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise rapor tarihinden, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise bu soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise bilgi ve belgenin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren, zamanaşımı *on yıl* olarak uygulanır.

Bu alacaklar için 89. madde gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı, 88. maddede belirtilen ödeme süresinin son gününü takip eden günden itibaren uygulanır (SSGSSK.93/2).

Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücû davaları, *on yıllık* zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücû konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar (SSGSSK.93/4).

Zamanaşımından sonra yapılan ödemeler kabul edilir. Ancak, 4/1,b bendine tâbi sigortalıların zamanaşımı nedeniyle prim ödenmeyen süreleri, sigortalılık süresinden sayılmaz ve bu süreye ilişkin sigortalılık hak ve yükümlülükleri düşer (SSGSSK.93/5).

- *Sigortalı ve hak sahiplerinin Kurumdan alacaklarının zamanaşımı ise 97. maddede hüküm altına alınmıştır:*

5510 sayılı Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, iş kazası, meslek hastalığı, vazife malullüğü ve ölüm hallerinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren *beş yıl* içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar (SSGSSK.97/1). Ancak Kuruma müracaat etmemenin haklı bir sebebe dayandığını genel hükümlere göre ispat edenler hakkında, süreye ilişkin bu hüküm uygulanmaz.

Kısa vadeli sigorta kollarından ve ölüm sigortasından kazanılan diğer haklar, hakkın doğduğu tarihten itibaren *beş yıl* içinde istenmezse düşer (SSGSSK.97/2).

5510 sayılı Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren aralıksız *on iki ay* sonuna kadar tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylık bağlanma koşullarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulur (SSGSSK.97/3).

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin alacakları, hakkı doğuran olayın öğrenildiği tarihten itibaren *iki yıl* içinde istenmezse zamanaşımına uğrar, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren ise beş yıl sonunda düşer (SSGSSK.97/4).

## § 24- BAYRAM İKRAMİYESİ

5510 sayılı Kanuna 11/5/2018 tarih ve 7143 sayılı Kanunun[541] 23. maddesiyle eklenen ek madde 18 ile Sosyal Güvenlik Kurumca 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca gelir ve aylık ödemesi yapılanlara, ödemenin yapılacağı tarihte gelir ve aylık alma koşuluyla, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramında 1.000'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

İkramiye ödemesinin yapılmasında;

- İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından sürekli iş göremezlik geliri almakta olanlara, gelir bağlanmasına esas olan sürekli iş göremezlik derecesi oranı,
- Hak sahiplerinin hisseleri oranı,
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerden, ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmayanların hak sahiplerine, sigortalıya gelir bağlanmasına esas olan sürekli iş göremezlik derecesi üzerinden hak sahiplerinin hisseleri oranı,
- Yabancı ülkelerle akdedilen sosyal güvenlik sözleşmeleri uyarınca kısmi gelir veya aylık alanlara, ülkemiz mevzuatına tabi olarak geçen prim ödeme gün sayılarının, sosyal güvenlik sözleşmesine göre nazara alınan toplam prim ödeme gün sayısına olan oranı,

esas alınır (SSGSSK.ek.1/2).

Birden fazla dosyadan gelir ve aylık alanlara en fazla ödemeye imkân veren bir dosya üzerinden ödeme yapılır. İkramiye ödemelerinden kesinti yapılamaz ve bu ödemeler haczedilemez (SSGSSK.ek.1/3-5).

Yersiz yapıldığı anlaşılan ödemeler, ilgilinin varsa almakta olduğu gelir veya aylıklarından %25 oranında kesilmek suretiyle, yoksa genel hükümlere göre geri alınır (SSGSSK.ek.1/6).

Bu madde kapsamında yapılacak ödemeleri karşılamak amacıyla gerekli olan tutar, yazılı talebe istinaden Hazinece Kuruma ödenir (SSGSSK.ek.1/7).

## § 25- BAZI KAMU GÖREVLİLERİ İÇİN ÖZEL HÜKÜMLER

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında yer alan sigortalıları şöyle belirlemiştir:

Kamu idarelerinde;

- 5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamında olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

[541] RG.18.5.2018/30425.

- 5510 sayılı Kanunun 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar,

Sigortalı sayılırlar.

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında yer alanlar ilk defa 1.10.2008 tarihi itibariyle kamu idarelerinin başlayan kamu görevlileridir. 1.10.2008 tarihinden önce 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa bağlı iştirakçi iken bu tarihten önce veya sonra görevinden ayrılanlar ile bunlardan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra 4/1,c kapsamında çalışmaya yeniden başlayanlar hakkında yürürlükten kaldırılan 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaya devam edecektir (SSGSSK. geç.4/4)[542].

Bu durumda;

- İlk kez 1.10.2008 tarihinden sonra kamu görevlisi olarak atananlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine,
- İlk kez 1.10.2008 tarihinden önce kamu görevlisi olarak atananlar 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine

Tabi olacaktır.

5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri 4/1,c kapsamında sigortalı sayılanlara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmaz (SSGSSK .4/6). 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra 4/1,c kapsamında çalışmaya başlayanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanacaktır.

Kamu görevlileri açısından bu farklılık Kanunun beşinci bölümünde kamu görevlilerine ait özel hükümler konulmasına neden olmuştur[543].

Bunlar;

- Cumhurbaşkanlığı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı, Başbakanlık, Cumhurbaşkanı yardımcılığı, Bakanlık ve Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği görevinde bulunanların aylıkları (m.43),
- Bazı kamu görevlilerine yaşlılık aylığı bağlanacak haller (m.44),
- Kanunları gereğince görevden uzaklaştırılanlar, tutuklananlar veya görevine son verilenlerin sigortalılıkları ve primleri (m.45),
- Bazı kamu görevlilerinin prime esas kazançları ve prime esas kazanç üst sınırı (m.46),
- Vazife Malullüğü (m.47),
- Kamu görevlilerinin emekliye sevk onayları (m.48),
- İtibarî hizmet süreleri ve itibarî hizmet süresi primi (m.49).

---

[542] 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olan kamu görevlilerine uygulanacak hükümler hakkında geniş bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 655-705.

[543] Geniş bilgi için bkz. **Alper**, 339-353.

# Yedinci Bölüm
# GENEL SAĞLIK SİGORTASI

## § 26- GENEL OLARAK

Kişilerin yaşamları boyunca karşılaşabilecekleri sosyal risklerden birisi de sağlıklarını kaybetmeleridir. Fiziksel bir risk olan hastalık bazen bir iş kazası veya meslek hastalığı ya da bunlar dışında kalan bir sebeple ortaya çıkabilir.

Kişinin iş kazası geçirmesi, meslek hastalığına yakalanması, hastalanması ya da analık halinde, bu sosyal risklerin kişinin gelirinde meydana getirdiği eksiklikler kısa vadeli sigorta kolları ile giderilmeye çalışılır. İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık aynı zamanda kişinin sağlık harcamaları yapmasını da gerektirir. İşte genel sağlık sigortası tüm hallerde kişilerin sağlıklarına yeniden kavuşabilmeleri için yapmaları gereken harcamaları finanse etmeyi amaçlar[544]. Başka bir ifade ile iş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya analık nedeniyle gelir kaybına uğrayan kişinin ayrıca sağlık harcaması yapmasına engel olur.

Genel sağlık sigortası, Anayasada güvence altına alınan sağlık hakkının gereğinin yerine getirilebilmesi açısından önemli yere sahiptir. Anayasanın 56. maddesine göre,

> *"Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.*
>
> *Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir.*
>
> *Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.*
>
> *Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.*
>
> *Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla **genel sağlık sigortası kurulabilir.**"*

Sağlık hakkı ve sosyal güvenlik hakkı birbirlerini tamamlayan iki önemli Anayasal haktır.

Genel sağlık sigortası, *"kişilerin ekonomik gücüne ve isteğine bakılmaksızın ortaya çıkacak hastalık riskine karşı, toplumun tüm bireylerinin sağlık hizmetlerin-*

---

[544] Genel sağlık sigortası hakkında geniş bilgi için bkz. Ali Nazım **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, 2. B., İstanbul 2018; Yalçın **Bostancı**, Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Genel Sağlık Sigortası, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2007; Ali **Ekin**, Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Şartları ve Esasları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2012/100, 151 vd. ; Isa **Karakaş**, Genel Sağlık Sigortası Uygulama Rehberi, Ankara 2008.

*den eşit, kolay, ulaşılabilir ve etkin bir şekilde yararlanabilmelerini sağlayan sağlık sigortası"* olarak tanımlanır[545].

5510 sayılı Kanunda ise genel sağlık sigortası şöyle tanımlanmıştır:

> *"Genel sağlık sigortası: Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortayı, ... ifade eder." (m.3/1, b.8).*

Genel sağlık sigortasının amacı, 5510 sayılı Kanunun 63. maddesinde ifadesini bulmuştur:

> *Genel sağlık sigortası, "Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri..." sunmayı amaçlayan sigorta koludur.*

Genel ifadesi bu sigorta kolunun yabancılar dahil ülkede bulunan herkese belirli koşullar ile sağlık güvencesi sağlama hedefini ortaya koyar[546]. Genel sağlık sigortasından sağlanan yardımlardan aktif sigortalılar, Kurumdan gelir ya da aylık alan (pasif) sigortalılar ile geçindirmekle yükümlü oldukları aile bireyleri, hak sahibi olarak Kurumdan gelir ya da aylık alan eş, çocuk ve anne baba da yararlanırlar.

Genel sağlık sigortası ilk kez 5510 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Daha önce kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sağlanan sağlık yardımları genel sağlık sigortasının kapsamına alınmıştır. Böylelikle kısa vadeli sigorta kolları sadece gelir kaybını gidermeyi amaçlar hale gelmiştir.

Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. 5510 sayılı Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir (SSGSSK.92/1). Ayrıca genel sağlık sigortası bir sosyal yardım ya da hizmet değildir. Genel sağlık sigortalılarının bazı istisnalar dışında genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanabilmeleri prim ödemeleri koşuluna bağlıdır.

5510 Kanun kapsamındaki kişilere sağlanacak sağlık hizmetleri ve diğer haklar ile kişilerden alınan primlerin tutarı arasında ilişki kurulamaz (SSGSSK. 62/3). Başka bir ifade ile sağlanacak sağlık hizmetleri ödenen prim ile orantılı olarak sağlanmaz. Genel sağlık hizmetlerinden yararlanmak genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için bir hak, Sosyal Güvenlik Kurumu için ise bir yükümlülüktür[547].

---

[545] TC. Başbakanlık, Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ankara 2005, 266.
[546] **Tuncay/Ekmekçi**, 585.
[547] **Korkusuz/Uğur**, 368.

Genel sağlık sigortası 5510 sayılı Kanunun 60-78. maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca genel sağlık sigortasının uygulama esasları *Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği* ve *Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği* ile hüküm altına alınmıştır[548].

## § 27- GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMI

### I- GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMINDA OLAN KİŞİLER

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda sigortalı ve genel sağlık sigortalısı kavramları birbirinden ayrıdır. Bu nedenle Kanunda kimlerin genel sağlık sigortalısı olduğu hususu ayrıca hüküm altına alınmıştır[549].

5510 sayılı Kanun *genel sağlık sigortalısı* kavramını şöyle tanımlamıştır:

*"Genel sağlık sigortalısı: Bu Kanunun 60 ıncı maddesinde sayılan kişileri, ... ifade eder." (SSGSSK.3/1,b.9).*

5510 sayılı Kanun bakımından kimlerin genel sağlık sigortalısı oldukları Kanunun 60. maddesinde ve Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği ile düzenlenmiştir: Bunun dışında 5510 sayılı Kanunun çeşitli hükümlerinde genel sağlık sigortasının kapsamında yer alanlar hüküm altına alınmıştır:

*Yerleşim yeri Türkiye'de olan kişilerden;*

- 5510 sayılı Kanunun 4/1. maddesinin a, b ve c bentleri gereğince sigortalı sayılan kişiler[550],
- İsteğe bağlı sigortalılar,
- Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak saptanacak aile[551] içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar,
- Gelir tespitine gerek olmaksızın, genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan, Türk vatandaşı olan ve on sekiz yaşını doldurmamış çocuklar,
- Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler[552],

---

548 RG. 18.4.2014/28976.

549 Geniş bilgi için bkz. Nüvit **Gerek**. Son Değişikliklerden Sonra Genel Sağlık Sigortasının Kişiler Bakımından Kapsamı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25, 197 vd.

550 5510 sayılı Kanunun 4/1, a, b ve c bentlerinin kapsamı için bkz.

551 Hükümdeki "aile" kavramı, " Bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi ile 80 inci maddede belirtilen aile: aynı hane içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babadan oluşur." (SSGSSK.60/6).

552 Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız kişi, İçişleri Bakanlığı tarafından başvuru sahibi, mülteci, ikincil koruma veya şartlı mülteci statüsü sahibi veya vatansız olarak tanınan kişileri ifade eder (SSGSSK.3/27).

- *65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun* hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- *İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun* hükümlerine göre şeref aylığı alan kişiler,
- *Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun* hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- *Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun* hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- *Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu* hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz yararlanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından on sekiz yaşını doldurmamış çocuklar,
- Harp malullüğü aylığı alanlar ile *Terörle Mücadele Kanunu* kapsamında aylık alanlar,
- *Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun* hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- Karşılılık esası da dikkate alınmak koşuluyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler[553],
- *İşsizlik Sigortası Kanunu* gereğince işsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinin ve ilgili kanunları gereğince kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler,
- 5510 sayılı Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler[554],
- Kamu idarelerine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan iş sözleşmesi askıda olanlar (SSGSSK.88/4; GSSTY.6/3).
- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından yurtdışına götürülen Türk işçileri (SSGSSK.5/1,g; GSSTY.6/6).
- SSGSSK.37. maddesi gereğince evlenme ödeneği almış olan kız çocuklardan eşleri tarafından bakmakla yükümlü olmayanlar ile iki yıllık süre

[553] "Birinci fıkranın (d) ve (g) bentlerinin uygulanmasında evli olanlar için, eşlerden hangisinin bu maddeye göre genel sağlık sigortalısı, hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi olacağının tespiti kendi tercihlerine bırakılır. Diğer bentler gereği eşlerin her ikisinin de genel sağlık sigortalılık şartlarının oluşması halinde her ikisi de ayrı ayrı genel sağlık sigortalısı sayılır." (SSGSSK.60/4).

[554] Gelir ya da aylık almaları nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanlar aynı zamanda diğer bentlerden biri nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılıyorsa, bu bentlere öncelik verilecektir. Bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 761.

içinde eşlerinden boşanan kız çocukları aylıklarının kesildiği tarihten itibaren iki yıllık süre doluncaya kadar (GSSTY.6/7),

- Aylıksız izin kullanan kamu görevlileri bir yılı geçmemek üzere izinli sayıldıkları süre boyunca (SSGSSK.45/4; GSSTY.6/9,b),
- *Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun* 21. maddesi kapsamında iş kaybı tazminatı alanlar (GSSTY.6/4),
- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri Türkiye'de yerleşik olma koşulu aranmaksızın (SSGSSK.5/1,g),
- Görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlar, görevlerine son verilenlerden göreve iade edilenler (SSGSSK.45),
- Bakmakla yükümlü kişi durumunda olmayan aday çırak, çırak ve meslek eğitimi gören öğrenciler, meslek liselerinde veya yükseköğrenim gören stajyerler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine göre kısmi zamanlı çalışan öğrenciler (SSGSSK.5/1,b)
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler (SSGSSK.5/1,e),
- Karşılılık ve Türkiye'de bir yıl yerleşik olma koşulu aranmaksızın yabancı uyruklu üniversite öğrencileri (SSGSSK.60/7)[555],
- *Avukatlık Kanunu* uyarınca avukatlık stajını yapan, 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayan stajyer avukatlar staj süresince (SSGSSK.60/8)[556],
- Tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanlar (SSGSSK. ek 5),
- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olan kişiler (SSGSSK.ek.6/1),

---

555 "Ülkemizde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler birinci fıkranın (d) bendindeki ve 52. maddenin ikinci fıkrasının ikinci cümlesindeki koşullar aranmaksızın ilk kayıt tarihinden itibaren *üç ay içinde* talepte bulunmaları hâlinde genel sağlık sigortalısı olurlar. Bu sürede talepte bulunmayanlar hakkında öğrenimleri süresince genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaz. Kendilerince 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının üçte birinin 30 günlük tutarı üzerinden genel sağlık sigortası primi ödenir." (SSGSSK.60/7).

556 "Bu şekilde genel sağlık sigortalısı sayılanların genel sağlık sigortası primleri Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının % 6'sıdır. Bu primler Türkiye Barolar Birliği tarafından ödenir." (SSGSSK.60/8).

- SSGSSK.4/1,b kapsamındaki sigortalılardan borçlu olanların eş ve çocukları (SSGSSK.67/1,b),
- Ülkemizin sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde çalışan Türk vatandaşları,
- Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan erbaş ve erler (SSGSSK.60/12)[557],
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen toplum yararına çalışma programında yer alanlar,
- *Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu* kapsamına göre hizmet öncesi eğitime alınanlar, eğitim gördükleri süre içinde (SSGSSK.60/10)[558],
- *Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun* hükümlerine göre hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişilerden genel sağlık sigortalısı olmayan ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına da girmeyen veya genel sağlık sigortası kapsamında olup sağlık yardımlarından yararlanamayanlar[559],
- Ana veya babası üzerinden bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanlardan; lise ve dengi öğrenimden mezun olanlar yirmi yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise yirmi beş yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da genel sağlık sigortalısı olmamak koşuluyla gelir tespiti yapılmaksızın, mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle (SSGSSK.60/11),
- Uluslararası Askeri Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir askeri personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar (SSGSSK.60/13),

---

557 "Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar askere sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, yedek subay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek subay nasıp tarihi arasında, yedek astsubay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek astsubay nasıp tarihi arasında, genel sağlık sigortalısı olmayan yedek personelden seferberlik tatbikatları veya eğitimleri maksadıyla silah altına alınanlar tatbikat ve eğitim sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, asker öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları ise intibak eğitimine başladıkları tarih ile yemin ettikleri tarih arasında primleri ilgili kamu idaresi tarafından karşılanmak suretiyle genel sağlık sigortalısı sayılır. Bu sürenin hesabında, mevzuatı uyarınca askerlik hizmet süresinden sayılmayan haller (disiplin kurulları tarafından verilen cezalar ve sağlık sebepleri hariç) dikkate alınmaz. Bu kapsamda genel sağlık sigortalısı sayıldıkları sürece bu maddenin diğer fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmazlar."

558 Bu kişiler eğitim gördükleri süre içinde genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Bu kişilerin genel sağlık sigortası primleri, 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı üzerinden Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. Bu kişilerin, 3. maddenin 1. fıkrasının (10) numaralı bendine göre tespit edilecek eş ve çocukları ile ana ve babaları da bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatıyla genel sağlık sigortasından yararlandırılır.

559 Bu kişiler bu hâllerin devamı süresince gelir tespiti yapılmaksızın SSGSSK.60/1,c bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır.

- Uluslararası Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığında eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar (SSGSSK.60/14)
- Yukarıdaki sayılanların dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar[360],

Genel sağlık sigortalısı sayılır.

Genel sağlık sigortasının kapsamında yer almanın ön koşulunun kişinin yerleşim yerinin Türkiye olması gerektiğinin altı çizilmelidir.

## II- BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLUNAN KİŞİ OLARAK GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMINA GİREN KİŞİLER

Genel sağlık sigortası sadece genel sağlık sigortalı olan kişiyi değil, onunla birlikte bakmakla yükümlü olduğu kişileri de kapsar. 5510 sayılı Kanunun 62/2. maddesine göre, sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlandırılır. Nitekim aynı maddenin 1. fıkrasında, 5510 sayılı Kanun gereğince genel sağlık sigortasından sağlanacak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanmak, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için bir hak, Kurum için ise bu hizmet ve hakların finansmanını sağlamak bir yükümlülük olduğu hüküm altına alınmıştır. Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanabilmesi için ayrıca prim ödenmesine gerek yoktur.

Sigortalı sayılmayanların düzenlendiği SSGSSK.6.maddesinde yer alan ve aşağıda sayılan kişilerin öncelikle, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi olup olmadığına bakılır. Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi ise tescili yapılmaz. Aksi takdirde SSGSSK.60/1 hükümlerinden durumuna uyan bende göre genel sağlık sigortalısı sayılır (SSGSSK.60/2). Bu kişiler:

- İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,
- Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9/2. maddesi kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç),

[360] "Birinci fıkranın (d) ve (g) bentlerinin uygulanmasında evli olanlar için, eşlerden hangisinin bu maddeye göre genel sağlık sigortalısı, hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi olacağının tespiti kendi tercihlerine bırakılır. Diğer bentler gereği eşlerin her ikisinin de genel sağlık sigortalılık şartlarının oluşması halinde her ikisi de ayrı ayrı genel sağlık sigortalısı sayılır." (SSGSSK.60/4).

- Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
- Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya maluller,
- 4/1, (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar[361],
- Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5. maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin giderler düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını doldıranlardan talepte bulunanlar,
- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin giderler düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler.

Genel sağlık sigortasının kapsamına girmeyen başka bir ifade ile genel sağlık sigortalısı kabul edilmeyen kişilerin eşi, çocukları, anne ve babaları bakmakla yükümlü olunan kişi olarak kabul edilmez. Başka bir ifade ile bir kişinin bakmakla yükümlü sayılabilmesi için öncelikle onun bağımlı olduğu kişinin genel sağlık sigortalısı olması gerekir.

*Bakmakla yükümlü olduğu kişi* kavramı 5510 sayılı Kanunun 3/10 maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan;

- *Eşini,*
- Aşağıda belirtilen *çocuklarını,*
  - ✓ 18 yaşını doldurmamış ve evli olmayan,
  - ✓ Lise ve dengi öğrenim veya Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını doldurmamış ve evli olmayan,

[361] "18 yaşından küçük evli kişiler, 8/12/2001 tarihli ve 4721 sayılı Medeni Kanuna göre reşit sayılacaklarından Kanunda yer alan 18 yaş altı çocuklara ilişkin hükümler bunlar için uygulanmaz. Bu kişiler, 60 ıncı maddenin durumlarına uygun diğer hükümleri kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar." (GSSTY.6/13)

- ✓ Yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan,
- ✓ Yaşına bakılmaksızın 5510 sayılı Kanuna göre malul olduğu (çalışma gücünün en az % 60'ını yitirdiği) saptanan evli olmayan.

- Geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen ölçütlere göre saptanan *ana ve babasını,*

İfade eder.

Hükümden de anlaşıldığı üzere bakmakla yükümlü olunan kişi olarak kabul edilebilmesi sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması gerekir. Ancak bu kurala bir istisna getirilmiştir. Buna göre,

- 4857 sayılı Kanunun 13. ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar,
- Ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlar,
- 5510 sayılı Kanunun ek 9/1. maddesine[562] tabi olarak çalışanlardan ay içerisinde otuz günden eksik prim ödeme gün sayısı bulunanlar,

Sigortalı çalışmama koşulu hariç diğer koşullara sahip olmaları kaydıyla otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılır (SSGSSK.3/3).

5510 sayılı Kanunun 4/1,c kapsamında sigortalı sayılanlardan, ilgili kanunları gereğince bir yıldan fazla aylıksız izin kullanan eşler, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılır (SSGSSK.60/4).

Karşılılık esası da dikkate alınmak koşuluyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler ve 60. maddenin 1. fıkrasındaki bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlardan evli olanlar için, eşlerden hangisinin genel sağlık sigortalısı, hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi olacağının belirlenmesi kendi tercihlerine bırakılır. Diğer bentler gereği eşlerin her ikisinin de genel sağlık sigortalılık koşullarının oluşması halinde her ikisi de ayrı ayrı genel sağlık sigortalısı sayılır (SSGSSK.60/3).

Ana ve babası boşanmış çocukların genel sağlık sigortası kapsamındaki hakları mahkeme kararı ile velayet hakkı verilmiş olan genel sağlık sigortalısı ana

[562] "Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Bunların bildirimi, işverenler tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılır. Süresinde yapılmayan bildirim için işverene 102 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi hükmü uygulanır." (SSGSSK.ek.9/1).

ya da baba üzerinden sağlanır. Velayet hakkı verilmeyen kişinin üzerinden de sağlık hizmeti verilmesi ana ya da babasının Kuruma vereceği yazılı başvuru ile gerçekleştirilir[563].

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte ilgili kanunları gereği bakmakla yükümlü olunan kız çocukları bu Kanun gereğince de bakmakla yükümlü olunan kişi sayılır. Ancak, durumlarında değişiklik olduğunda (evlenme, boşanma, işe girme, işten çıkma) sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre yeniden belirlenir. Kız çocuklarının durum değişikliklerinin ortadan kalkması halinde, bu kişiler tekrar ilgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılırlar[564].

Ana ve babanın bakmakla yükümlü olunan kişi sayılabilmesi geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen ölçütlere göre saptanması koşuluna bağlıdır. Geçimi sigortalı tarafından sağlanan, her türlü kazanç ve irattan elde ettiği gelirler toplamı yürürlükte bulunan asgari ücretin net tutarından daha az olan ve diğer çocuklarından sağlık yardımı almayan ana ve babası bakmakla yükümlü kişi sayılır[565]

Genel sağlık sigortası kapsamında yer alan aşağıdaki kişilerin eş, çocuk, anne ve babaları bakmakla yükümlü olunan kişi olarak genel sağlık sigortasından yararlanamazlar. Başka bir ifade ile aşağıda sayılan kişiler genel sağlık sigortası yardımlarından sadece kendisi yararlanır.

- Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler,
- Meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler,
- Mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler,
- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler,
- Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler,
- Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar[566],

563 SGK Genelgesi, 2011/50 (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları), 4.7.
564 SGK Genelgesi, 2011/50 (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları), 4.7.2.
565 SGK Genelgesi, 2011/50 (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları), 1.6.
566 "Bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi ile 80 inci maddede belirtilen aile; aynı hane

- Gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
- Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler,
- Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
- Ülkemizde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler,
- Avukatlık Kanunu uyarınca avukatlık stajı yapmakta olanlar,
- 5510 sayılı Kanunun 12. fıkrasındaki askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları.

5510 sayılı Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık almaları nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanlar, aynı zamanda diğer bentler gereği de genel sağlık sigortalısı sayılması halinde SSGSSK.60/1,f bendi dışındaki bentler kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır (SSGSSK.60/2).

Aşağıdaki kişiler ise genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmazlar:

- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yeden subay okulu öğrencileri (SSGSSK.60/3; 6/1,d),
- Yabancı ülkelerdeki bir kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye gönderilen ve yabancı ülkede sigortalı olduğunu belgeleyenler (SSGSSK.60/3),
- Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yerleşim yeri yurt dışında olan ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına bağlı olanlardan Türkiye'de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olanlar (SSGSSK.60/3),
- Karşılılık esası da dikkate alınmak koşuluyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler,
- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli yerleşme izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin

içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babadan oluşur." (SSGSSK.60/4).

bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar (SSGSSK.60/3; 6/1,l),

- Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular (SSGSSK.60/3),
- Yurtdışı hizmet borçlanması yaparak aylık bağlanan kişilerden ise Türkiye'de yerleşik olmayanlar (SSGSSK.60/3).
- İsteğe bağlı sigortalı olan yabancı ülke vatandaşlarından Türkiye'de bir yıldan kısa sürede oturmakta olanlar.

### III- GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMIN DIŞINDA KALAN KİŞİLER

Aşağıdaki kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmazlar:

- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri (SSGSSK.60/3; 6/1,d),
- Yabancı ülkelerdeki bir kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye gönderilen ve yabancı ülkede sigortalı olduğunu belgeleyenler (SSGSSK.60/3),
- Karşılılık esası da dikkate alınmak koşuluyla oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı sayılmayan kişilerden Türkiye'de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olanlar (SSGSSK.60/3),
- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli yerleşim izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar (SSGSSK.60/3; 6/1,l),
- Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular (SSGSSK.60/3),
- Yurtdışı hizmet borçlanması yaparak aylık bağlanan kişilerden ise Türkiye'de yerleşik olmayanlar (SSGSSK.60/3).
- İsteğe bağlı sigortalı olan yabancı ülke vatandaşlarından Türkiye'de bir yıldan kısa sürede oturmakta olanlar.
- 3671 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerinin Ödenek, Yolluk ve Emekliliklerine Dair Kanuna göre Türkiye Büyük Millet Meclisi mensupları ile bunların emeklileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler,

- Anayasa Mahkemesi üyeleri ile bunların emeklileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri (6216 sayılı Kanun, 71),
- 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, borsalar veya bunların oluşturdukları birlikler personeli için kurulmuş bulunan sandıkların üyeleri (SSGSSK.geç.20),

Kapsam dışı bırakılmıştır.

## IV- GENEL SAĞLIK SİGORTALILIĞININ BAŞLANGICI, BİLDİRİMİ TESCİLİ VE SONA ERMESİ

Genel sağlık sigortalılığı başlangıcı, bildirimi, tescil işlemleri ve sona ermesi 5510 sayılı Kanunun 61. maddesinde düzenlenmiştir:

- 5510 sayılı Kanunun 4/1, a, b ve c bendi gereğince sigortalı sayılan kişiler ve isteğe bağlı sigortalı olan kişiler sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirime gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır.
- Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar Kurumca tescil edildiği tarihten itibaren sigortalı kabul edilir[567].
- 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler, İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre şeref aylığı alan kişiler, Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler, Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler, Harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar ve Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler, ise aylığa hak kazandıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır.
- Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu

[567] Bu kişilerin taleplerinin Kurumca değerlendirilmesi sonucu talep tarihi itibariyle müstahak olduğu anlaşılanların talep tarihi; daha sonra müstahak olanların ise müstahak oldukları tarih, Kurumca tescil edildikleri tarih olarak kabul edilir (SSGSSK.61/1,b).

hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından on sekiz yaşını doldurmamış çocuklar ise uluslararası koruma başvurusu yaptıkları veya uluslararası koruma statüsü aldıkları veya vatansız kişi sayıldıkları, korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ilgili kurumlarca kapsama alındığı tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma bildirilir.

- Karşılılık esası da dikkate alınmak koşulluyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler, Türkiye'deki yerleşim süresinin bir yılı geçtiği tarihten sonra talepte bulunmaları hâlinde talep tarihini takip eden günden itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır.
- 4447 sayılı Kanun gereğince işsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinin ve ilgili kanunları gereğince kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler, işsizlik, Esnaf Ahilik Sandığı veya kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlik veya Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinin bağlandığı tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma bildirilir.
- 5510 sayılı Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler, gelir veya aylıktan yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirime gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır.
- Yukarıdaki bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar, diğer bentlere göre genel sağlık sigortalısı olmadıkları veya diğer bentlere göre genel sağlık sigortasından yararlanma haklarının sona erdiği tarihten itibaren bu bent kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve Kurumca resen tescil edilirler.
- 5510 sayılı Kanunun 60. maddesi gereği genel sağlık sigortalısı sayılanların çocukları, ana ya da babanın tescil edilmiş olmasına bakılmaksızın ve ayrıca bir işleme gerek olmaksızın 18 yaşını doldurmuyorcaya kadar genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlandırılır.
- 5510 sayılı Kanunun 60. maddesi gereği genel sağlık sigortalısı iken durumunda değişiklik olan kişilerden, aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendine[565] veya 60. maddede sayılan haller dı-

[565] "Harçamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test

şında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar durumlarında değişiklik olduğu tarihten itibaren en geç bir ay içinde Kuruma başvurmak zorundadır. Bu kişilerin 60. maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamına girmediğinin tespit edilmesi halinde, durumlarında değişiklik olduğu tarihten başlamak üzere (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar.

- Genel sağlık sigortalılığı, yerleşim yerinin Türkiye olmadığı veya SSGSSK.60/3 gereği genel sağlık sigortası kapsamı dışına çıkılan tarihten itibaren sona erer.
- Ülkemizde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerden dilekçeyle Kuruma müracaat edenlerin, talep tarihini takip eden günden itibaren genel sağlık sigortalılığı başlatılır ve öğrenimleri süresince genel sağlık sigortalılıkları devam eder.
- Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu kararı ile burslandırılan uluslararası öğrencilerin bildirimleri ise Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı veya Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu tarafından görevlendirilen kurum tarafından yapılır. Bunların genel sağlık sigortalılıkları bu Kanunda belirtilen nedenlerle sona erer.
- Avukatlık Kanunu uyarınca avukatlık stajı yapmakta olanlardan avukatlık stajına başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve avukatlık stajları devam ettiği sürece genel sağlık sigortalılıkları devam eder. Bu kapsamdaki stajyerler, staja başladıkları tarihten itibaren bir ay içerisinde Türkiye Barolar Birliğince genel sağlık sigortası giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilir.
- 5510 sayılı Kanunun 60/12. kapsamındaki er ve erbaşlar ile yedek subay ve yedek astsubay öğrencileri ve adaylarının genel sağlık sigortası bildirimi, askerlik şubesinden sevk tarihi, genel sağlık sigortalısı olmayan yedek personelden seferberlik tatbikatları veya eğitimleri maksadıyla silah altına alınanların tatbikat ve eğitim sevk tarihi, askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adaylarının genel sağlık sigortası bildirimi, intibak başlangıç eğitimine başladıkları tarih itibarıyla; 60. maddenin 13 ve 14[569]. fıkraları kapsamında sayılanla-

yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar"

569 "(13) Uluslararası Askeri Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir askeri personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar genel sağlık sigortalısı sayılır. (14) Uluslararası Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Gü-

rın bildirimi, personelin eğitim ve öğretime başladığı tarih itibarıyla ilgili kamu idaresi tarafından yapılır.

Bu maddede belirtilen genel sağlık sigortası giriş bildirgesini süresi içinde vermeyenler hakkında 102/1,a hükmüne göre idarî para cezası uygulanır (SSGSSK.61/5).

Primleri devlet tarafından ödenerek genel sağlık sigortalılığı edinmiş olan aşağıdaki kişilerin bu niteliklerini yitirdikleri andan itibaren genel sağlık sigortalılığı da sona erer[570]:

- Uluslararası koruma başvuru veya statü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler,
- Altmış beş yaş aylığı alan kişiler bu aylığın koşullarına yitirdikleri tarihten,
- Şeref aylığı alan kişiler, bu aylığın koşullarını yitirdikleri tarihten,
- Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler, bu aylığın koşullarını yitirdikleri tarihten,
- Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- Harp malullüğü aylığı alanlar, bu aylığın koşullarını yitirdikleri tarihten,
- Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar, bu aylığın koşullarını yitirdikleri tarihten,
- Dünya, Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişilerden aylık alma haklarını kaybettikleri tarihten,
- Koruma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkının kaybedildiği veya ana ve babasız çocukların on sekiz yaşını doldurdukları tarihten,
- Karşılılık esası da dikkate alınmak koşuluyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişilerden Türkiye'de oturma izinleri sona erdiği veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı oldukları tarihten,
- İşsizlik ödeneği ve ilgili kanunlar gereğince kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler, işsizlik ve kısa çalışma ödeneğinin kesildiği tarihten,

---

venlik Komutanlığı ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığında eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar genel sağlık sigortalısı sayılır."

[570] **Korkusuz/Uğur**, 174-175.

- 5510 sayılı Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler, gelir ve aylık alanların gelir ve aylık alma haklarını kaybettikleri tarihten,
- 5510 sayılı Kanunun 60. maddesinde sayılanların dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar, bu sıfatlarını kaybedip maddenin diğer bentleri kapsamına girdikleri tarihten,
- İş sözleşmesi hükümlerine göre sigortalı olanların sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihi takip eden onuncu günden,
- Kamu görevlileri ile serbest çalışan sigortalıların ise sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten,

İtibaren tabi oldukları bent kapsamındaki genel sağlık sigortalılıkları sona erer.

### V- GELİR TESPİTİ

Gelir tespiti (testi) uygulaması 1.1.2012 tarihinde başlamış ve bu tarihten itibaren yeşil kart uygulamasına son verilmiştir[571].

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi ile (g) bendi kapsamındaki genel sağlık sigortası yükümlülerinin gelir tespitinin yapılması ve tesciline ilişkin usûl ve esasları düzenlemek üzere *Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve Izleme Sürecine Ilişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* yürürlüğe konulmuştur[572].

Yönetmeliğe göre,

*"Gelir tespiti: 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi ile (g) bendinde belirtilen kişilerin harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak aile içindeki gelirin kişi başına düşen aylık tutarının tespitini,... ifade eder." (m.3/1,e).*

Gelir tespiti şu hallerde yapılır:

- Genel sağlık sigortalısı ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsünde olmayanlar ile genel sağlık sigortalılığı ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsü sona erenler için gelir tespiti yapılır.
- Gelir tespiti yapılan genel sağlık sigortalılarının gerekli görülen hâllerde ve/veya genel sağlık sigortalılarının gelir durumlarının değişmesi sonucu gelir tespitinin yenilenmesi taleplerinin yerinde bulunması ya da vakıf ve/veya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gelir durumlarının değişti-

[571] Gelir tespiti hakkında geniş bilgi için bkz. **Sakar**, 378-385.
[572] RG. 28.12.2011/28156

ğinin tespit edilmesi hâlinde, gelir tespitleri yeniden yapılır (Yönetmelik, 9).

Yapılan gelir tespiti sonrasında;

- Aile içinde kişi başına düşen gelir tutarı; asgarî ücretin üçte birinin altında olduğu tespit edilenler için, aile içinde genel sağlık sigortalısı veya bunların bakmakla yükümlü olduğu kişi durumunda olmayan birey sayısı kadar 5510 sayılı Kanunun 60/1,c bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortası tescili yapılır (Yönetmelik, 11/1). Bu kişilerin primleri devlet tarafından ödenir.
- Yapılan gelir tespiti sonrasında aile içinde kişi başına düşen gelir tutarı; asgarî ücretin üçte birine eşit veya üçte biri üzerinde olduğu tespit edilenlerin 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortası tescili yapılır ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, tescili yapılan kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak genel sağlık sigortası kapsamına alınmış sayılır (Yönetmelik, 11/2). Aile içinde kişi başına düşen gelir miktarı asgari ücretin üçte birinden fazla olanlar veya gelir tespiti yaptırmayanlar % 3 prim ödeyerek genel sağlık sigortalısı sayılırlar[573].

Gelir tespiti yaptıran kişinin durum değişikliği halinde veya gelir tespiti yapılan hane halkının[574] doğum, ölüm, evlenme ve boşanma gibi sebeplerle değişmesi halinde bir ay içinde yeniden gelir tespiti yapılır. Bu hallerde de gelir tespiti yaptırmayanlar % 3 prim ödeyerek genel sağlık sigortalısı sayılırlar[575].

---

[573] **Alper**, 357.

[574] Yönetmeliğe göre gelir tespitinde esas alınacak aile bireyleri şunlardır: " (1) Gelir tespitinde, aynı hane içinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babadan oluşan aile esas alınır. (2) Aile bireylerinden birinin veya birkaçının genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olunan kişi olması, diğer aile bireylerinin genel sağlık sigortalılığı için yapılacak gelir tespitinde esas alınmalarına engel teşkil etmez. (3) Yaşları ne olursa olsun aynı hanede yaşayan evli olmayan çocuklar gelir tespitinde aile içinde değerlendirilir. (4) Öğrenim nedeniyle geçici olarak aynı hanede yaşamayan yirmibeş yaşını doldurmamış evli olmayan çocuklar, öğrenimleri süresince aile içinde değerlendirilir. (5) Aynı hanede birden fazla aile yaşaması durumunda her bir aile için ayrı gelir tespiti yapılır. (6) Gelir testine tâbi tutulacak kişi ile aynı hanede yaşamayan ana ve baba için bakmakla yükümlü olunsa dahi ayrı gelir tespiti yapılır. (7) Kendisine kanunî temsilci atanan kişilerin aynı hanede birlikte yaşadıkları eşi, evli olmayan çocuğu, ana ve babası gelir tespitinde esas alınır. Bu fıkrada belirtilen eş, evli olmayan çocuk, ana ve baba dışında, aynı hanede birlikte yaşasalar dahi kanunî temsilcileri gelir tespitinde değerlendirilmez" (m.10).

[575] "(1) Gelir tespiti sonucu 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi ve (g) bendine göre genel sağlık sigortası tescili yapılanlar, gelir durumlarının ödenecek prim miktarını etkileyecek şekilde değişmesi hâlinde bir ay içinde vakfa başvurmak zorundadır. Vakıf da BSYHP üzerinden tespit ettiği değişiklikler üzerine, kişilerin bildirimini beklemeksizin gelir tespitini yeniler. 5841 (2) Doğum, ölüm, evlenme, boşanma ve benzeri nedenlerle hanedeki aile bireyi sayısının değiştiğinin tespit edilmesi durumunda gelir tespiti yenilenir. (3) Genel sağlık sigortası tescili yapıldığı tarihten itibaren primi Devlet tarafından ödenenler ile asgarî ücretin üçte biri üzerinden prim ödeyenlerin hane ziyaretleri her yıl yenilenir. (4) Genel sağlık sigortası tescili yapıldığı tarihten itibaren doksan günde bir aile içindeki bireylere ait veriler BSYHP'de otomatik olarak güncellenir. Güncelleme sonucu durumunda değişiklik olduğu tespit edilen sigortalıların, tespit edilen aile içindeki kişi başına düşen gelirin aylık tutarına göre ödeyeceği prim miktarı yeniden belirlenir ve buna göre genel sağlık sigortası tescili yapılır. (5) Kişinin, ödeyeceği prim miktarında azalma yönünde bir gelir değişikliği olduğu-

## § 28- GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN SAĞLIK HİZMETLERİ VE YARARLANMA KOŞULLARI

### I- SAĞLIK HİZMETLERİ

#### 1- Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri

Genel sağlık sigortasından finansmanı sağlanan sağlık hizmetlerinin amaçları Kanunun 63. maddesinde şöyle belirtilmiştir:

- Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını;
- Hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını;
- İş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını,
- İş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını

Sağlamaktır.

Bu amaçla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır:

- *Koruyucu Sağlık Hizmetleri*

Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri.

- *Tıbbi Bakım ve Tedavi Hizmetleri*

Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.

- *Analık Hizmetleri*

Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî steri-

---

nu bildirmesi veya bu değişikliğin vakıf tarafından tespit edilmesi hâlinde, bildirim veya tespit tarihinden itibaren ya da SGK'nın gelir tespitinin yeniden yapılmasını talep etmesi hâlinde gerekli iş ve işlemlerin başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde yapılması zorunludur. (6) Aynı hanede birlikte yaşama ve hanede meydana gelen değişikliklerde Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi kayıtları esas alınır. (7) 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi ile (g) bendine tâbi genel sağlık sigortalıları, gelir tespitlerinin yapıldığı tarihten itibaren, bu maddede belirtilen durumlar hariç olmak üzere, altı ay içinde gelir tespitinin yenilenmesi talebinde bulunamaz." (Yönetmelik, 12).

lizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.

- *Ağız ve Diş Sağlığı Hizmetleri*

Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, on sekiz yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavilerinin 72. maddeye göre belirlenen tutarı,

- *Yardımcı Üreme Yöntemi Sağlama Hizmetleri*

Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısının;

- ✓ Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,
- ✓ Kadının 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması,
- ✓ Kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azoospermisi olması hâlleri hariç olmak üzere son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,
- ✓ Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,
- ✓ Eşlerden birinin *en az beş yıldır* genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, *900 gün* genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması,

Koşulların birlikte gerçekleşmesi hâlinde veya sağlam çocuk sahibi olan çiftler hariç olmak üzere Kurumun belirlediği kalıtsal bir hastalığı olan veya bu hastalık için taşıyıcı olduğu bilinen evli çiftin sağlam çocuk sahibi olmasına yönelik belirli yaşta olma, merkez ile sözleşme yapma ve prim ödeme koşullarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde, en fazla üç deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi ve uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması hâlinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri[576].

[576] "Harp malullüğü kapsamında aylık almakta olan harp malullerinin kendileri ve bunların eşleri, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanma-

- *Diğer Tamamlayıcı Hizmetler*

Yukarıdaki belirtilen sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri.

Kurum, finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin teşhis ve tedavi yöntemleri ile (f) bendinde belirtilen sağlık hizmetlerinin[577] türlerini, miktarlarını ve kullanım sürelerini, ödeme usul ve esaslarını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak belirlemeye yetkilidir.

5510 sayılı Kanunun 60. maddesinde sayılan genel sağlık sigortalısı sayılma koşullarının yitirilmesi halinde, devam etmekte olan tedavi nedeniyle sağlanacak sağlık hizmetleri kişinin iyileşmesine kadar sürer (SSGSSK.63/3).

**2- Finansmanı Sağlanmayacak Sağlık Hizmetleri**

Kurumca finansmanı sağlanmayacak sağlık hizmetleri şunlardır:

- Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri.

- Geleneksel, tamamlayıcı, alternatif tıp uygulamaları ve Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri.

- Yabancı ülke vatandaşlarının; genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayıldığı tarihten önce mevcut olan kronik hastalıkları,

- SSGSSK.63'e göre yöntem, tür, miktar ve kullanım sürelerinin belirlenmesi sonucunda Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin kapsamı dışında bırakılan sağlık hizmetleri.

Yukarıda sayılan istisnaların dışında kalan bütün sağlık hizmetlerinin finansmanı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanacaktır.

---

sını gerektiren kanunlara göre malullük aylığı almakta olan vazife malullerinin kendileri ile bunların eşleri, bu Kanunun 47 nci maddesi ile 5434 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi ve mülga 45 inci maddesi kapsamında vazife malulü olarak aylık almakta olan vazife malullerinden ise başkasının yardımı ve desteği olmaksızın yaşamak için gereken hareketleri yapamayacak derecede malul olanların kendileri ile bunların eşleri, birinci fıkranın (e) bendinin (3) ve (5) numaralı alt bentlerinden muaf tutulur. ". Buna göre belirtilen kişiler için sağlık kurulu raporu ve prim ödeme koşulu aranmaz.

577 "f) Yukarıdaki bentler gereğince sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri"

### 3- Yol Gideri, Gündelik ve Refakatçi Giderleri

- *Yol Gideri ve Gündelik*

Hekimin veya diş hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri Kurumca karşılanır.

Ancak bu hüküm, er, erbaş ve yedek subay olarak askerliğini yapanlar ile uluslararası andlaşmalar gereği Türkiye'de eğitim gören yabancılar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için uygulanmaz (SSGSSK.65/1). Sürekli iş göremezlik veya malullük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri de bu hükümlere göre ödenir (SSGSSK.65/4).

- *Refakatçi Gideri*

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yatarak tedavileri sırasında, hekimin veya diş hekiminin tıbben göreceği lüzum üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderleri bir kişi ile sınırlı olmak üzere Kurumca karşılanır (SSGSSK.65/2)[578].

### 4- Yurt Dışında Tedavi

Genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmet sunucularından sağlanması esastır. Ancak bazı hallerde bu hizmetlerin yurt dışından alınabilmesine olanak sağlamıştır.

Buna göre;

- 5510 sayılı Kanunun 4/1,a, b ve c kapsamında yer alan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen yönteme uygun olarak *geçici görevle* yurt dışına gönderilenlere *acil hallerde*,
- 5510 sayılı Kanunun 4/1,a, b ve c kapsamında yer alan genel sağlık sigortalılarından genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak *sürekli görevle* yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere,

[578] Yurt içinde veya yurt dışına yapılan sevkler nedeniyle odenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin tutarı 72. maddede belirtilen Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenir (SSGSSK.65/3).

- Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı saptanan kişilere,
- 5510 sayılı Kanunun 4/1,a, b ve c kapsamında yer alan genel sağlık sigortalılarından geçici veya sürekli görevle veya bunların dışında herhangi bir nedenle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde bulunan ve Türk vatandaşı olan genel sağlık sigortalılarının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere,
- SSSGSSK.60/12 kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar er, erbaş, yedek subay ve diğerlerinden özel mevzuatlarında belirtilen yöneteme uygun olarak sürekli veya geçici görevle gönderilenlere,

Sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır (SSGSSK.66/1).

Ayrıca yurt içinde yapılması mümkün olmayan tetkiklerin de yurt dışında yapılması sağlanabilir (SSGSSK.66/2).

5510 sayılı 4/1, a, b ve c kapsamında olanlardan yurt dışına geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlere yurt dışında sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu tutarı aşan kısım işverenler tarafından ödenir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır (SSGSSK.66/3)[579].

Bu maddenin uygulanmasında 4/1c kapsamında sigortalı olması nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanların sürekli olarak *altı aydan fazla* süreyle yurt dışında görevlendirilmeleri durumu, sürekli görevle yurt dışına gönderilme sayılır.

**II- SAĞLIK HİZMETLERİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI**

Sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmek için şu koşulların bulunması gerekir:

---

[579] Yurt dışı tedavi giderlerinin nasıl karşılanacağına ilişkin olarak 66. maddenin 5-8. fıkralarında düzenlenmiştir:
"Cumhurbaşkanı kararı ile birlik halinde ya da kamu idarelerinin yetkili makamlarınca yurt dışına askerî veya güvenlik amaçlı görevlendirilenlerin, bu Kanun kapsamına giren sağlık hizmetlerinin sağlanması ile bu hizmetlere ilişkin giderlerin yurt içindeki sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına ödenen tutarı aşan kısmı, kurumlarınca karşılanır. Ancak, Kuruma gönderilen sağlık hizmeti faturalarında yer alan işlem bedellerinin ayrıntılı belirtilemediği durumlarda, söz konusu fatura bedelinin yüzde ellisi Kurumca, kalan yüzde ellisi ise kendi kurumlarınca karşılanır.
Kurum, birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kişilerin sağlık hizmetlerini, bu kişilerin geçici veya sürekli görev süresince genel sağlık sigortası için Kuruma ödenen prim tutarını geçmemek kaydıyla, ilgili ülkede sağlık sigortası yaptırmak suretiyle de sağlayabilir.
Birinci fıkranın (c) bendi gereğince yurt dışına sevk edilen kişilerin sağlık hizmeti bedelinin tümü ödenir. Ancak bu tutar varsa Kurumun yurt dışında sevke konu tedaviye ilişkin sözleşmeli olduğu sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu kişilerin 65 inci madde hükümlerine göre yapılacak giderleri ayrıca karşılanır.
Birinci fıkranın (d) bendi gereğince sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez ve bu sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçen kısım, birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamında bulunanlara ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, kişilerin kendilerince karşılanır. Bu kişilerin 65 inci madde hükümlerine göre yapılacak giderleri karşılanmaz.
Yukarıdaki haller dışında, yurt dışında sağlık hizmetlerine ilişkin giderler Kurumca ödenmez."

- *Prim Odeme Koşulu*

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki *son bir yıl içinde toplam 30 gün* genel sağlık sigortası priminin ödenmiş olması gerekir (SSGSSK.67/1,a)[58].

Prim ödeme koşulu dışında tutulan genel sağlık sigortalıları ise şunlardır:

- ✓ 18 yaşını doldurmamış olan kişiler,
- ✓ Tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler,
- ✓ Trafik kazası halleri,
- ✓ Acil haller,
- ✓ İş kazası ile meslek hastalığı halleri,
- ✓ Bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalıklar,
- ✓ Madde bağımlılığı tedavisine yönelik sağlık hizmetleri,
- ✓ Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri (SSGSSK.63/1,a) ve analık sebebiyle yapılacak tıbbi bakım ve tedaviler) gereğince sağlanan sağlık hizmetleri (SSGSSK.63/1,c),
- ✓ *7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısiyle Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun* kapsamındaki afetler ile 2941 sayılı *Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu* gereğince ilân edilen savaş ile
- ✓ Grev ve lokavt hali.

5510 sayılı Kanunun 60/1, c (madalya aylığı alanlar, 2022 sayılı Kanuna göre aylık bağlananlar vd. ile ailede birey başına düşen geliri asgari ücretin 1/3'ünden az olanlar), 6/1,f (Bu Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler) ve 60/12, 13 ve 14. maddesinde hüküm altına alınan Türkiye'de eğitim gören yabancılar ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için prim ödeme koşulu aranmaz (SSGSSK.67/1,a).

Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamından çıkanların genel sağlık sigortalısı olduğu tarihten itibaren *otuz gün* içinde sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için prim ödeme gün sayısı aranmaz (SSGSSK. 67/2).

---

[58] Geniş bilgi için bkz. Ali Nazım **Sözer**, Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 159 vd.; Saim **Ocak**, Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan-II, İstanbul 2010, 1053 vd.

Ayrıca 60. madde kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların;

- ✓ Herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,
- ✓ Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,
- ✓ İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre,
- ✓ Sigortalının greve katılması veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre,

Sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme gün sayısı hesabında dikkate alınmaz.

- *Prim Borcunun Bulunmaması Koşulu*

✓ SSGSSK.4/1,b kapsamında sigortalı olanlar ile (g) bendine tabi olan (diğer bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar) genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yukarıdaki belirtilen prim ödeme koşulu ile birlikte, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirilerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması,

✓ İsteğe bağlı sigortalı olan kişiler (SSGSSK.60/1,b) ve karşılılık esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler (SSGSSK.60/1,d) ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yukarıda belirtilen prim ödeme koşulu ile birlikte, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması,

✓ Ülkemizde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler (SSGSSK.60/7) sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması koşulu ile birlikte bir öğretim dönemine ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin tamamını öğrenim gördükleri üniversitenin öğrenim dönemi başından itibaren bir ay içinde ödemeleri,

Şarttır (SSGSSK.67/1).

Yukarıdaki koşulların birlikte gerçekleşmesi halinde genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanırlar.

SSGSSK.60/1,a kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar (5510 sayılı Kanunun 4/1,a, b ve c kapsamında olanlar), zorunlu sigortalıklarının sona erdiği

tarihten itibaren *on gün süreyle* genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru *bir yıl içinde 90 günlük* zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar (SSGSSK.67/4)

Ayrıca, lise veya dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da SSGSSK.60/1,g'de sayılanlar[581] hariç genel sağlık sigortalısı olmamak koşuluyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren *iki yıl* süreyle, prim borçlarına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi kişi sayılmak suretiyle sağlık hizmetinden yararlandırılır (SSGSSK.67/4).

SSGSSK.60/12 kapsamındaki er, erbaş, yedek subay öğrencileri, yedek astsubay öğrencileri ve diğerlerinden genel sağlık sigortalılığı sona erenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar (SSGSSK. 67/4).

5510 sayılı Kanunun 4/1,a kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanununun 56. maddesi gereği kullanılan yıllık ücretli izin ve 74. maddesi gereği kullanılan analık izin süreleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam *bir ayı* aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam eder (SSGSSK.67/5).

### III- KATILIM PAYI ALINMASI

#### 1- Katılım Payı Alınacak Sağlık Hizmetleri ve Tutarları

Genel sağlık sigortası kapsamında 63. maddede sayılan sağlık hizmetlerinden bazıları için katılım payı ödemek zorunludur[582]. Katılım payı alınacak olan sağlık hizmetleri şunlardır:

- Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi.
- Vücut dışı protez ve ortezler
- Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar.
- Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri.

Katılım payı;

---

[581] "Yukarıdaki bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar."

[582] Geniş bilgi için bkz. Saim **Ocak**. Sağlık Hizmetlerinde Katılım Payı Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 181 vd.

- Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi için 2 Türk Lirası
- Vücut dışı protez ve ortezler, ayakta tedavide sağlanan ilaçlar için gereksiz kullanımı azaltma, sağlık hizmetlerinin niteliği itibarıyla hayati öneme sahip olup olmaması, kişilerin prime esas kazançlarının, gelir ve aylıklarının tutarı ve benzeri ölçütler dikkate alınarak % 10 ilâ % 20 oranları arasında olmak üzere Kurumca belirlenir. Bu hizmetlerinden alınacak katılım payını % 1'e kadar indirmeye, Kurumun teklifi üzerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir (SSGSSK.68/2).

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin vücut dışı protez ve ortezler gereği ödeyecekleri katılım payının tutarı, sağlık hizmetinin alındığı tarihteki asgarî ücretin % 75'ini, Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetler için ödeyecekleri katılım payının tutarı ise bir takvim yılında asgari ücret tutarını geçmemek kaydıyla her bir yatarak tedavi için asgari ücretin dörtte birini geçemez[582].

5510 sayılı Kanunun 63/1,e maddesi gereğince sağlanan ve bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması nedeniyle yapılacak yardımcı üreme yöntemi tedavisi dışındaki, yardımcı üreme yöntemi tedavisinde katılım payı ilk denemede %30, ikinci denemede %25, üçüncü denemede %20 oranında uygulanır. Ancak katılım payında diğer sağlık hizmetleri için 68/4. maddede öngörülen üst limit dikkate alınmaz.

Genel sağlık sigortalısı sayılan ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerden;

- Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar,
- Gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,

---

[582] "Ayrıca Kurum, birinci fıkranın (c) bendinde belirtilen sağlık hizmetlerinde, aile hekimlerince yazılan reçeteler dâhil olmak üzere reçetede yer alan üç kaleme/üç kutuya kadar ilaç/ilaçlar için 3 Türk Lirası, ilave her bir kalem/kutu ilaç için 1 Türk Lirası olmak üzere katılım payı uygulamaya yetkilidir. Katılım payına ilişkin kutu hesabında enjektable formlar, serum ve beslenme ürünleri ile Kurum tarafından belirlenecek ilaçlar dikkate alınmaz. Kurum, birinci fıkranın (a) bendi gereği belirlediği katılım payını; birinci basamak sağlık hizmeti sunucularında yapılan muayenelerde almamaya ya da daha düşük tutarlarda belirlemeye veya tekrar birinci fıkranın (a) bendi için belirlenen tutara getirmeye, ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmet sunucularında yapılan muayenelerde ise müracaat edilen sağlık hizmeti sunucusunun yer aldığı basamak, sağlık hizmeti sunucusunun resmi ve özel sağlık hizmeti sunucusu niteliğinde olup olmaması, önceki basamaklardan sevkli olarak başvurulup başvurulmadığı gibi hususları göz önünde bulundurarak on katına kadar artırmaya ve sağlık hizmeti sunucuları için farklı belirlemeye yetkilidir. Birinci fıkranın (d) bendinde belirtilen sağlık hizmetleri bedelinin % 1'ine kadar katılım payı alınabilir. % 1'ine kadar tespit edilen katılım payını almamaya, yarısına kadar indirmeye Kurum yetkilidir. Kurum, bu fıkrada belirtilen 1 Türk Lirası, 2 Türk Lirası ve 3 Türk Lirasını, 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerleme oranına kadar her yıl artırmaya yetkilidir." (SSGSSK.68/2).

- Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler,
- 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,

Ödemiş oldukları katılım payları, talepleri halinde, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu hükümlerine göre kendilerine geri ödenir (SSGSSK.68/6).

Katılım paylarını, gelir veya aylık alan kişilerin gelir veya aylıklarından, çalışanların ücret veya maaşlarından düşülmek suretiyle veya eczaneler ile diğer kurum ve kuruluşlar aracılığı ile tahsile ve katılım paylarının ödenme usulünü belirlemeye Kurum yetkilidir. Sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına, tahsil ettikleri katılım payı düşüldükten sonra kalan tutar ödenir (SSGSSK.68/7).

**2- Katılım Payı Alınmayacak Sağlık Hizmetleri ve Kişiler**

5510 sayılı Kanun bazı sağlık hizmetlerini katılım payı ödeme yükümlülüğünün dışında tutmuştur. Katılım payı alınmayacak haller, sağlık hizmetleri ve kişiler şunlardır:

- İş kazası ile meslek hastalığı halleri ile askerî tatbikat ve manevralarda sağlanan sağlık hizmetleri,
- Afet ve savaş hali nedeniyle sağlanan sağlık hizmetleri,
- Aile hekimi muayeneleri ve kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri,
- Sağlık raporu ile belgelendirilmek koşuluyla; Kurumca belirlenen kronik hastalıklar ve hayati öneme sahip vücut dışı protez ve ortezler ve iyileştirme araç ve gereçleri ile organ, doku ve kök hücre; nakli,
- Kontrol muayeneleri (SSGSSK.94),
- İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre şeref aylığı alan kişiler ile bunların eşleri, Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler ve harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından on sekiz yaşını doldurmamış çocuklar, vazife malulleri ile 4/4 d, e ve f bentlerinde sayı-

lan askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar,

- Terörle Mücadele Kanununun 21. maddesinde sayılan olaylara maruz kalmaları nedeniyle yaralananların tedavileri sonuçlanıncaya veya malullükleri kesinleşinceye kadar sağlanacak sağlık hizmetleri,
- SSGSSK.60/12, 13 ve 14. fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılan askerlik görevini yapanlar ile uluslararası antlaşmalarla Türkiye'de öğrenim gören askeri okul öğrencileri ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler.

Bu madde gereğince katılım payı alınmayacak sağlık hizmetlerini tek tek veya gruplandırarak tespite Kurum yetkilidir.

**3- Hizmet Basamakları ve Sevk Zinciri**

5510 sayılı Kanunun uygulanması bakımından sağlık hizmeti sunucuları birinci, ikinci ve üçüncü basamak olarak Sağlık Bakanlığı tarafından basamaklandırılır.

Bu basamaklar ve sağlık hizmet sunucuları arasında sevk zinciri; tanı, ön tanı, hekimlerin ve diş hekimlerinin uzmanlıkları dikkate alınmak suretiyle tüm yurtta veya il ya da ilçe bazında Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Kurum tarafından belirlenir. Aile hekimleri birinci basamak hizmet sunucuları içinde yer alır (SSGSSK.70/1).

Kurumca sağlık hizmetlerinin sağlanabilmesi için, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sevk zinciri kurallarına uygun hareket etmek zorundadır. Ancak,

- İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde,
- Afet ve savaş halinde,
- Acil hallerde

Sevk zincirine uyma zorunluluğu yoktur[584].

**4- Sağlık Hizmetlerinin Sağlanma Yöntemi**

Bu Kanuna göre sağlık hizmetleri, Kurum ile yurt içindeki veya yurt dışındaki sağlık hizmeti sunucuları arasında yapılan sözleşmeler yoluyla ve/veya bu Kanun hükümlerine uygun olarak genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oldu-

[584] Gelir testi sonucu geliri asgari ücretin üçte birinden az olanlar, 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında aylık alanlar, askerlik görevini yapanlar, uluslararası antlaşmalarla Türkiye'de askeri eğitim görenler ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin 1.3.2017 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Kurumla sözleşmeli üniversite ve istisnai hallerde özel sağlık hizmeti sunucularına müracaat edebilme koşulları ile uygulamaya ilişkin esaslar Kurum tarafından belirlenir (SSGSSK.70/2).

ğu kişilerin sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularından satın aldıkları sağlık hizmeti giderlerinin ödenmesi suretiyle sağlanır[585].

[585] "Kamu idaresi sağlık hizmeti sunucuları dışındaki vakıf üniversiteleri dahil sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularınca, Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonunca belirlenen sağlık hizmetleri bedeline ek olarak, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerden sağlık hizmeti sunucularının giderleri ve ürettikleri sağlık hizmetlerinin maliyetleri, yapılan sübvansiyonlar gibi kriterler dikkate alınarak bu bedellerin iki katına kadar alınabilecek ilave ücretin tavanını belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. Bu tavan dâhilinde alınabilecek ilave ücret oranları Kurumca belirlenir. Ancak 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (4), (6) ve (8) numaralı alt bentleri kapsamında sayılanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişiler ile aynı maddenin onikinci, onüçüncü ve ondördüncü fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılan kişilerden ilave ücret alınamaz. Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonunca belirlenen eşdeğer ilaçların, azami fiyatı ile kişinin talep ettiği eşdeğer ilacın fiyatı arasında oluşacak fark ve optik için tavan uygulanmaz ve bu fıkra kapsamında değerlendirilmez.

Kamu idaresi sağlık hizmeti sunucuları ise otelcilik hizmeti ile dördüncü fıkrada belirtilen istisnai sağlık hizmetleri dışında, sağladıkları sağlık hizmetleri için genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerden ilave ücret talep edemez. Ancak yükseköğretim kurumlarına ait sağlık hizmeti sunucularında öğretim üyeleri tarafından mesai saatleri dışında bizzat verilen sağlık hizmetleri için Kurumca belirlenmiş sağlık hizmetleri bedelinin, poliklinik muayenelerinde bir katını, diğer hizmetlerde yüzde ellisini geçmemek üzere, üniversite yönetim kurulu kararıyla öğretim üyelerinin unvanları itibarıyla belirlenen miktarda ilave ücret alınabilir. Ancak alınacak ilave ücret bir defada asgarî ücretin iki katını geçemez. Bu oranları bir katına kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Kurum bu fıkra kapsamında ilave ücret alınamayacak sağlık hizmetlerini belirlemeye yetkilidir.

Sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları, Kurumca belirlenmiş standartların üstündeki talepleri karşılayan otelcilik hizmetleri ile hayatî öneme sahip olmama ve alternatif tedavilerin bulunması gibi hususlar göz önüne alınarak Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen istisnai sağlık hizmetleri için, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerden belirlenen hizmet fiyatlarının üç katını geçmemek üzere ilâve ücret alabilir. Sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları, Kurumca ödenecek sağlık hizmeti bedellerinin yayımlanmasını takiben otuz gün içinde ilâve ücret ödemeleri için belirlenen tavanlar dahilinde belirledikleri sağlık hizmeti fiyatlarını kuruma bildirmek zorundadır. Sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları fiyat değişikliklerini 5 iş günü içinde Kuruma bildirirler. Tavanlar dahilinde de olsa Kurumca belirlenen süreden önce bu fiyatlarını artıramazlar.

Kurum, provizyon işlemlerini yürütmek üzere sağlık hizmeti sunucularının mahallinde provizyon merkezi açabilir ve personel çalıştırabilir. Sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları, bu amaçla Kuruma uygun bağımsız mekân tahsis etmek zorundadır.

Acil haller dışında sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularından kişilerce satın alınan sağlık hizmeti bedelleri Kurumca ödenmez.

Sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularından acil hallerde alınan sağlık hizmeti bedeli, 72 nci madde gereği sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları için belirlenen bedeller esas alınarak genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere fatura karşılığı ödenir. Sözleşmeli ve sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucuları, acil hallerde, sözleşmeli sağlık hizmetleri sunucuları ise Kurumun belirlediği sağlık hizmetleri için genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerden veya Kurumdan herhangi bir ilave ücret talep edemez.

Kurum, bu Kanunun birinci fıkrasında belirtilen yöntemler dışında, kamu idarelerince verilecek sağlık hizmetlerini götürü bedel üzerinden hizmet alım sözleşmesiyle de sağlamaya yetkilidir. Kamu idaresi sağlık hizmeti sunucuları, sözleşmede belirtilen götürü bedel karşılığında genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere sözleşme kapsamında verilmesi gereken her türlü sağlık hizmetini sunmakla yükümlüdür ve sozleşmede belirtilen götürü bedel dışında Kurumdan veya genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerden Kanunda belirtilen ilave ücretler ve katılım payları dışında ayrıca bir bedel talep edemez. Götürü bedel üzerinden hizmet alım sözleşmesiyle temin edilen hizmetler için Kuruma ayrıca fatura ve dayanağı belge gönderilmez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı ile müştereken belirlenir.

Sağlık hizmeti sunucuları, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmaya müstahak olup olmadığını, Kurumun elektronik veya diğer ortamlarda sağlayacağı yöntemlere uygun olarak kontrol etmek ve belgelemek zorundadır.

3713 sayılı Kanuna göre aylık bağlanmış malüller, 5434 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi veya 2330 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) ve (f) bentlerinde sayılanlardan 3713 sayılı Kanun kapsamına giren olaylar sebebiyle aylık bağlananlar ile 3713 sayılı Kanun kapsamına girmese dahi başkasının yardımı ve desteği olmaksızın yaşamak için gereken hareketleri yapamayacak derecede malul olan vazife ve harp malullerinin sağlık kurulu raporuyla ihtiyaç duydukları her türlü ortez/protez ve diğer iyileştirici araç ve gereçler herhangi bir kısıtlama getirilmeksizin Kurumca karşılanır. 3713 sayılı Kanun kapsamına girmese dahi atış, tatbikat veya diğer ateşli silah yaralanmaları nedeniyle malul olan vazife ve harp malullerinin de sağlık kurulu raporuyla ihtiyaç duydukları her türlü ortez, protez ve diğer iyileştirici araç ve gereçler herhangi bir kısıtlama getirilmeksizin Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanır. Ancak, 72 nci maddede belirtilen usullere göre bedelleri karşılanacak olan bu

## § 29- İŞVERENİN, GENEL SAĞLIK SİGORTALISININ VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SORUMLULUĞU

Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımları nedeniyle oluşan giderleri rücu edebileceği haller 5510 sayılı Kanunun 76. maddesinde düzenlenmiştir:

- İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65. madde hükümlerine göre yapılacak giderler Kurum tarafından karşılanır (SSGSSK.76/1). Belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür (SSGSSK.76/2).

- İlgili kanunları gereğince sağlık raporu alınması gerektiği halde sağlık raporuna dayanmaksızın veya alınan raporlarda söz konusu işte çalışması tıbbî yönden elverişli olmadığı belirtildiği halde genel sağlık sigortalısını çalıştıran işverenlere, bu nedenle Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir. Sağlık kurulu raporu ile belli bir işte çalışamayacağı belgelenen 4/1,a kapsamındaki kişiler bu işte çalıştırılamaz. Bu kişileri çalıştıran işverenler, genel sağlık sigortalısının aynı hastalık sebebiyle Kurumca yapılan giderlerini ödemekle yükümlüdür. Tedavinin sona erdiğine ve çalışılabilir durumda olduğuna dair Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından belge almaksızın başka işte çalışan genel sağlık sigortalısının aynı hastalığı sebebiyle yapılan tedavi giderleri ise kendisinden alınır (SSGSSK.76/3).

- İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (SSGSSK.76/4).

- Genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere kastı veya suç sayılır bir hareketi veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali nedeniyle Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen *üçüncü kişilere*, Kurumun yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir (SSGSSK.76/6).

---

kapsamdaki ürünler, garanti süresi kapsamında veya aynı amaca yönelik ürün talepleri Kurum tarafından yayınlanan ürün listelerinden, yine Kurum tarafından belirlenen usul ve esaslara göre karşılanır.

Genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerden, 3713 sayılı Kanunun 21 inci maddesinde sayılan olaylara maruz kalmaları nedeniyle yaralananlar, tedavileri sonuçlanıncaya veya maluliyetleri kesinleşinceye kadar geçen süre içerisinde verilen sağlık hizmetleri ve diğer haklardan aynı Kanuna gore aylık bağlanmış olanlar gibi yararlandırılırlar." (SSGSSK.73/2-12).

# Sekizinci Bölüm
# İŞSİZLİK SİGORTASI

## § 30- GENEL OLARAK

Kişinin karşılaşabileceği sosyo-ekonomik risklerin başında işsizlik gelmektedir. Kişinin isteği dışında işini kaybetmesi veya iş bulamaması ve buna bağlı olarak gelir kaybına uğraması veya gelir elde edememesi kendisinin ve ailesinin yaşamını sürdürebilmesi açısından önemli bir tehdittir[585].

İşsizlik, çalışma istek ve yeteneğinin olmasına rağmen kişinin uygun bir iş bulamamasıdır.

İşsizlik, birçok ülkenin olduğu gibi ülkemiz açısından da önemli sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2020 yılı Ocak döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 306 bin kişi azalarak 4 milyon 362 bin kişidir. İşsizlik oranı 0,9 puanlık azalış ile %13,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı 1,1 puanlık azalış ile %15,7 olmuştur[587].

İşsizlik tüm toplumlar açısından *çağın vebası* olarak adlandırılmakta ve işsizliğe karşı mücadele devletlerin ekonomik ve sosyal politikalarının temelini oluşturmaktadır[588].

İşsizlik sigortası, Uluslararası Çalışma Örgütünün *102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesinde* yer alan risklerden birisidir.

Ülkemizde işsizlik sigortası 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla kurulmuş ve 2000 yılında yürürlüğe girmiştir[589].

Belirtmek gerekir ki, işsizlik sigortasından sağlanan tek yardım işsizlik ödeneği değildir. Bunun yanı sıra yeni bir iş bulmalarını sağlamak için mesleki eğitim de işsizlik sigortası yardımları arasında yer alır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, işsizlik sigortasını şöyle tanımlamıştır:

---

[586] İşsizlik sigortası hakkında geniş bilgi için bkz. Nusret **Ekin**. Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik Sigortası, İstanbul 1977; Nusret **Ekin**, İşsizlik Sigortası (Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları), Ankara 1994; Süleyman **Başterzi**. İşsizlik Sigortası, Ankara 1996; Müjdat **Şakar**, İşsizlik Sigortasının Türkiye'de Uygulanabilirliği ve Kıdem Tazminatı Müessesi İlişkileri, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1992, 207 vd.; Özlem **Bal Bektaş**. İşsizlik Sigortası, Ekim 2016; Ruknettin **Kumkale**, Sosyal Sigortalar ve İşsizlik Sigortası Uygulamaları, Ankara 2003; Ercüment **Özkaraca**, İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2002; Faruk **Andaç**. İşsizlik Sigortası, Ankara 1999; H. Hilal **Yılmaz**, Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda İşsizlik Ödeneğine Hak Kaanma Koşulları, Çimento İşveren, C.34, S.2, Mart 2020, 9 vd.

[587] http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33785

[588] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 668; **Tuncay/Ekmekçi**, 664.

[589] RG. 8.9.1999/23810.

*"İşsizlik sigortası: Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı, ... ifade eder". (m.47/1,c)*

Görüldüğü üzere işsizlik sigortasının amacı işsizliği gidermek değil, işsizlik ekonomik sonuçlarını belli ölçüde ortadan kaldırmaktır. İşsizlik sigortası, işsiz olan kişinin gelir kaybını belirli süre karşılaması nedeniyle kısa vadeli bir sigorta koludur[590].

İşsizlik sigortası zorunludur. 4447 sayılı Kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yeni girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar (İSK.48/1). Bu nedenle bu sigorta kolunun kapsamında yer almak ya da almamak kişilerin iradesine bağlı değildir.

## § 31- İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI

4447 sayılı Kanuna göre *sigortalı*, 4447 sayılı Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi; *sigortalı işsiz* ise 4447 sayılı Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir iş sözleşmesine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi ifade eder (İSK.48/1, d, e).

4447 sayılı Kanunun hükümlerinin kimler hakkında uygulanacağı Kanunun 46/2. maddesinde düzenlenmiştir:

- İş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar (SSGSSK.4/1,a),
- SSGSSK.4/1, a kapsamında sigortalı sayılanlar;
  - ✓ Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar,
  - ✓ Karşılılık esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden iş sözleşmesi ile çalışanlar,
  - ✓ *Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna* göre çalıştırılan koruma bekçileri,
  - ✓ Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler,

[590] **Tuncay/Ekmekçi**, 667.

- ✓ Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar,
- ✓ Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar,
- ✓ Ek madde 6 düzenlemesi kapsamında sigortalı sayılan ticari taksi ve dolmuş sürücüleri ile güzel sanatlarla uğraşanlardan isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödeyenler,
- ✓ 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52/1. maddesi kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar,
- ✓ 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların sigortalısı olanlar,

Hakkında uygulanır.

4447 sayılı Kanunun 47/3. maddesinde ise kimlerin işsizlik sigortası kapsamı dışında kaldığı hüküm altına alınmıştır:

- Kendi adına ve hesabına (bağımsız) çalışanlar (SSGSSK.4/1,b)
- Kamu görevlileri (SSGSSK.4/1,c)
- SSGSSK.4/1,a kapsamında olmakla birlikte bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmayanlar,
  - ✓ Umumi Hıfzısıhha Kanunu kapsamındaki genel kadınlar,
  - ✓ Sendika ve Konfederasyonların başkan ve yöneticileri,
- At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler (SSGSSK.4/3),
- SSGSK.5'de belirtilen bazı sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar,
- SSGSSK.6'da belirtilen ve 5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı sayılmayanlar,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur olarak çalışanlar,
- İş kaybı tazminatı alanlar (SSGSSK.geç.13),
- Sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanlar,
- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile 190 sayılı

Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar[591],

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar

4447 sayılı Kanun kapsamına dahil değildir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Kanununun 8 ve 11. maddelerine göre Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiş olan işyeri ve sigortalılar Kuruma da bildirilmiş sayılır (İSK.48/2). Sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenlerinin sigorta hak ve yükümlülükleri de işlemeye başlar (İSK.48/3).

## § 32- İŞSİZLİK SİGORTASI YARDIMLARI

### I- GENEL OLARAK

Sigortalı işsizlere, Kurumca aşağıda belirtilen ödemeler yapılır ve hizmetler sağlanır;

- İşsizlik ödeneği,
- 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri,
- Yeni bir iş bulma,
- Aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar.




### II- İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödeme işsizlik ödeneği olarak adlandırılır (ISK.47/h).

İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları 4447 sayılı Kanunun 51. Maddesinde düzenlenmiştir:

- *4447 sayılı Kanun Uyarınca Sigortalı Sayılma*

İşsizlik ödeneğine ön koşulu, kişinin 4447 sayılı Kanun hükümlerine göre sigortalı olmasıdır. Bu Kanun kapsam dışı tuttuğu kişiler örneğin bağımsız çalışanlar veya kamu görevlileri işsizlik ödeneğinden yararlanamazlar.

[591] 18.5.1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31. maddesi kapsamında yer alan sözleşmeli personel dâhildir.

- *İş Sözleşmesinin Kanunda Belirtilen Hallerden Birisi Ile Sona Ermiş Olması*

Sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin aşağıdaki hallerden biri ile sona ermiş olması gerekir:

- ✓ 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesi veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16. maddesi ya da 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6/4. maddesinde belirtilen bildirim önellerine uygun olarak iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmiş olması,
- ✓ İş sözleşmesi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin I, II ve III numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14. maddesinin II ve III numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 7. maddesi ile 11/1. maddesine göre sigortalı tarafından feshedilmiş olması,
- ✓ İş sözleşmesi, süresi belli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin I ve III numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14. maddesinin III numaralı bendine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12/1. maddesine göre işveren tarafından feshedilmiş olmak,
- ✓ İş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7. maddesinin II numaralı bendinde belirtilen iş sözleşmesinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmış olmak,
- ✓ İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14. maddesinin IV numaralı bendindeki nedenlerle işsiz kalmış olmak,
- ✓ 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21. maddesi kapsamında işsiz kalmış olmak,
- ✓ Yukarıdaki belirtilen iş kanunları kapsamına girmeyen sigortalılardan iş sözleşmeleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu

iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda yukarıdaki bentlerindeki hükümlere paralel olarak sona ermiş olmak.

İşveren, iş sözleşmesi 51. maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olan sigortalılar hakkında; üç nüsha *işten ayrılma bildirgesi* düzenleyip, *15 gün* içinde bir nüshasını Kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işsize vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür. Kurumca bu Kanuna göre yapılacak işlemlere ilişkin elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi ve belge verilebilir (İSGK.48/4).

- *Kuruma Başvuruda Bulunma*

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak isteyen sigortalının Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri gerekir. Ancak, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin başvuru sırasında grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması ön koşuldur (İSK.51/2).

Sigortalı işsizin, 4447 sayılı Kanunda belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte iş sözleşmesinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren *otuz gün* içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür (İSK.48/5).

- *Prim Odeme Koşulunu Sağlamış Olma*

4447 sayılı Kanun prim ödeme koşulunu iki alt koşula bağlamıştır:

- ✓ İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son *120 gün* iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmış olma[592],
- ✓ Son *üç yıl* içinde *600 gün* sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olma.

Yukarıdaki koşulların gerçekleşmesi halinde sigortalı işsize işsizlik ödeneği bağlanır. Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının *yüzde kırkıdır.* Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının *yüzde seksenini* geçemez (İSK.50/1)[593].

---

[592] "Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, prim yatırılmayan süreler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kayıtları esas alınır ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmaz.", İşsizlik Sigortası Kanunun Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 3), m.2.

[593] 2020 yılı için damga vergisi kesilmeden önce en düşük 1.177 TL, en yüksek 2.354 TL olarak uygulanmaktadır.

İşsizlik ödeneğinin ne kadar süreyle ödeneceği ise sigortalının işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısına göre değişmektedir.

İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki *son 120 gün* iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmış olmak kaydıyla;

- ✓ 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere *180 gün,*
- ✓ 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere *240 gün,*
- ✓ 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere *300 gün,*

Süre ile işsizlik ödeneği verilir.

İşsizlik ödeneği başvuruları izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılır. İşsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak işsizin kendisine ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir (İSK.50/3).

İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Işsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez (İSK.50/3).

Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır. Ölen sigortalı işsizlere ait fazla ödemeler geri tahsil edilmez (İSK.50/3).

4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır (İSK.50/3).

Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü koşulları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini doldurıncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşulları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir (İSK.50/4).

4447 sayılı Kanunda hangi hallerde işsizlik ödeneğinin kesileceği de belirlenmiştir. İşsizlik ödeneği almakta iken;

- Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve yerleşim yeri belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden,
- İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen,

- Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,

Sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir (İSK.52/1).

Ancak Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddettiği veya kabul etmesine karşın devam etmediği ya da haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrıları zamanında cevaplamadığı, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermediği gerekçesiyle ödeneği kesilenler açısından ödeneklerin kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, işsizlik ödeneği ödenmesine yeniden başlanır. Şu kadarki bu suretle yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sonunu geçemez (İSG.52/3).

Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlarla hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulur (İSG.52/4).

### III- 5510 SAYILI KANUN GEREĞİNCE ÖDENMESİ GEREKEN PRİMLERİN KARŞILANMASI

5510 sayılı Kanun işsizlik ödeneği alan kişileri de genel sağlık sigortalısı olarak kabul etmiştir (SSGSSK.60/1,e). İşsizlik ödeneği alanların tescili, ödenekten yararlanmaya başladığı tarihten itibaren bir ay içinde İŞKUR tarafından genel sağlık sigortası işe giriş bildirgesi ile yapılır. Bu kişilerin genel sağlık sigortası primleri de İŞKUR tarafından karşılanır. IŞKUR tarafından ödenmesi gereken genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın % 12'sidir.

Genel sağlık sigortası primi sadece işsizlik ödeneği alan kişinin bu süre içerisinde genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanmasını sağlar. Prim ödenen süreler uzun vadeli sigorta gün sayısına eklenmez[594].

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4/1,a kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz (SSGSSK.5/e).

SSGSSK.60/e'de belirtilen kursiyerler için prim oranı, prime esas kazançlarının % 5,5'idir. Bu prim oranının % 1'i kısa vadeli sigorta kolları, % 4,5'i genel sağlık sigortası primidir (SSGSSK.81/d).

---

[594] **Tuncay/Ekmekçi**, 706.

### IV- YENİ İŞ BULMA

İşsiz kaldığı için işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanan kişiye yapılacak en önemli yardım onun yeniden iş bulmasıdır. Türkiye İş Kurumu işsizlik ödeneği alan kişilerin yeniden iş bulması için gerekli çalışmayı yürütür.

### V - AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ KAPSAMINDA KURS VE PROGRAMLARA TABİ KILMA

İşsizlik ödeneği almakta olanların; asgari son çalıştığı işin koşullarını sağlamak, kişisel kariyer ve statülerine, eğitim, yaş ve sağlık koşullarına uygun bir eğitim olanağı sağlandığı takdirde eğitime katılmaları gerekir. Geçerli bir neden sunmadan eğitim almayı kabul etmeyen veya katıldığı eğitimi geçerli neden olmaksızın tamamlamayan kişilerin bu tarihten itibaren işsizlik ödeneği kesilir (AİHY.32/7)[595].

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre, işbaşı eğitimlerine[596] işsizlik ödeneği alan kişiler de katılımcı olabilirler. Ancak bu kişiler işsizlik ödeneği aldıkları süre boyunca işten ayrılma bildirgesinin tarafı olan işyerinde katılımcı olamazlar (AİHY.52/2). Aynı Yönetmelik hükümlerine göre işsizlik ödeneği alan kişiler girişimcilik eğitimlerine[597] de katılabilirler (AİHY.82/6).

## § 33- İŞSİZLİK SİGORTASININ KURUMSAL YAPISI VE FİNANSMANI

### I- KURUMSAL YAPISI

#### 1- Türkiye İş Kurumu

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Güvenlik Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumludur. Bu amaçla, Türkiye İş Kurumu bünyesinde; İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek, primlerin kişi bazında kaydını tutmak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemleri yapmak, sigorta primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmasını sağlamak, işsizlere yönelik mesleki eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak ve bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur (İSK.46/4).

---

[595] Aktif İş Gücü Hizmetleri Yönetmeliği, RG.12.3.2013/28585.

[596] "İşbaşı eğitim programı: Katılımcılara mesleki deneyim kazandırmak üzere, Kurumca belirlenen asgari şartları taşıyan işyerlerinde işbaşında verilen eğitimi, ... ifade eder". (AİHY.4/i).

[597] "Girişimcilik eğitim programı: Kuruma kayıtlı kişilerin iş kurmalarını ve işlerini devam ettirmelerini sağlamak üzere düzenlenen eğitimleri, ... ifade eder." (AİHY/f).

**2- İşsizlik Sigortası Fonu**

4447 sayılı Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa koşullarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere *İşsizlik Sigortası Fonu* kurulmuştur (İSK.53/1).

İşsizlik Sigortası Kanununda, İşsizlik Sigortası Fonu, işsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca bu Kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan fon olarak tanımlanmıştır (İSK.47/g).

Fonun gelirleri;

- İşsizlik sigortası primlerinden,
- Bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan,
- Fonun açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılardan,
- Bu Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden,
- Diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan,

Fonun giderleri ise,

- Sigortalı işsizlere verilen ödeneklerden,
- 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primlerinden,
- İSK.48/7'de sayılan hizmetlere ilişkin giderlerden,
- İşsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralanması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderlerinden,
- 4447 sayılı Kanunun geçici 6. ve geçici 7. maddeleri kapsamındaki giderlerden,
- Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti Kurum tarafından müştereken belirlenen giderlerden,
- 4447 sayılı Kanunun Ek 5. madde kapsamındaki doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden,
- Kurum tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında Kuruma kayıtlı işsizlere ve öğrencilere yönelik düzenlenecek İşbaşı Eğitim Programı giderlerinden,

Oluşur (İSG.53/3)[596].

[596] "Fonun bir önceki yıl prim gelirlerinin % 30'u; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, çalışanların vasıflarını

Bu fon bütçe kapsamı dışında olup, gelirlerinden vergi kesintileri hariç hiç bir şekilde kesinti yapılamaz ve Genel Bütçeye gelir kaydedilemez. Fonun gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde 1.6.1989 tarih ve 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli malî müşavirlere denetlettirilerek denetim raporlarının sonuçları ilân edilir (İSG.53/4).

Fon; Muhasebei Umumiye Kanununa bağlı değildir. Fon gelirleri ile bu gelirlerle alınan mallar Kuruma aittir. Kurumun malları İcra ve İflas Kanunu ile Türk Ceza Kanunu bakımından Devlet malı hükmünde olup, alacakları da Devlet alacağı derecesinde ayrıcalıklıdır. Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan bağışıktır (ISG.53/5).

**II- FİNANSMANI**

İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder (İSK.49/1).

İşsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini karşılamak amacıyla bu Kanunda belirtilen esas ve usullere göre Devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen prim işsizlik sigortası primi olarak adlandırılır (ISK.47/f).

İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından alınan paylar şöyledir (İSK.49/1):

| SİGORTALI | İŞVEREN | DEVLET | TOPLAM |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 1 | 4 |

İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenler için işsizlik sigortası primi şöyledir (ISK.49/1):

| SİGORTALI | İŞVEREN | DEVLET | TOPLAM |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | - | 3 |

yükselterek işsizlik riskini azaltmak ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak ve Fondan ödenmek üzere vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanlar ile bunlardan ilgili mevzuatına göre Kurum kadrolarına atanan ve Kurumda çalışmaya devam eden personelin mali ve sosyal haklarına ilişkin ödemeleri gerçekleştirmek amacıyla kullanılabilir. Bu oranı % 50'ye kadar çıkarmaya çıkarmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Ancak, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için bu sınırlama dikkate alınmaz." (İSK.48/7).

Korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır (İSK.49/1).

İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar (İSK.49/2).

Herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmez (İSK.49/3).

İşsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primler kazancın belirlenmesinde gider olarak kabul edilir. Sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir (İSK.49/4).

İşsizlik sigortası primleri ile ilgili olarak; 5510 sayılı Kanunun 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100. madde hükümleri uygulanır (İSK.49/5).

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur (İSK.49/6). Sosyal Güvenlik Kurumu *bir ay* içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın on beşine kadar Fona aktarır (İSK.49/7). Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Fona intikal ettirdiği işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından talep eder. Bakanlık istenilen miktarı talep tarihini izleyen *on beş gün* içinde Fona aktarır (İSK.49/8).

## § 34- İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN SAĞLANAN DİĞER YARDIMLAR

### I- ÜCRET GARANTİ FONUNDAN YAPILACAK ÜCRET ÖDEMELERİ

4857 sayılı Kanunun 33. maddesinde yer alan ücret garanti fonuna ilişkin hüküm 15.5.2008 tarihinde yürürlükten kaldırılmış, İşsizlik Sigortası Kanununda ek madde 1 olarak yeniden düzenlenmiştir. Böylelikle ücret garanti fonuna ilişkin hükümler 4857 sayılı Kanun dışında kalan ve İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan tüm iş sözleşmesi ile çalışanlar hakkında uygulanabilir hale gelmiştir.

İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştıran;

- İşverenin konkordato ilan etmesi,
- İşveren için aciz vesikası alınması,

- İflası veya
- İflasın ertelenmesi

nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan *üç aylık* ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur (İSK.ek.1)[599].

Ücret Garanti Fonunun oluşum ve uygulanmasına ilişkin esaslar, bu amaçla çıkarılan *Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği* ile düzenlenmiştir[600]. Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında işletilir ve yönetilir (ÜGFY.5).

Ücret garanti fonundan sadece İş Kanununun kapsamına giren işçiler değil; İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan tüm çalışanlar yararlanırlar.

Ücret garanti fonu tarafından yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son *bir yıl* içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak asıl ücret üzerinden ödeme yapılır. Yönetmeliğe göre, *işçi alacak belgesi* işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olmalıdır. Günlük ücret alacağı 5510 sayılı Kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz (ÜGFY.9/1-3).

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının *yüzde biri*dir (ISK.ek.11/2).

İşçi, alacağının üç aylık ücretinden fazla olması halinde, kalan kısmını işverenden genel hükümlere göre isteyebilir.

### II- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

#### 1- Tanımı

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması halinde işçilere sınırlı da olsa gelir güvencesi sağlamak amacıyla düzenlenmiştir[601]. Böylelikle genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı sebep yüzünden işyerinde faaliyetini önemli ölçüde azaltan veya durduran işverenin toplu işçi çıkarmak yerine işçileri geçici olarak ücretsiz izne çıkarmasına ya da çalışma süresini azaltmasına imkân sağlanmış ve bu dönem içerisinde işçilere de kısa çalışma ödeneği alma hakkı tanınmıştır.

---

599 Geniş bilgi için bkz. Nurşen **Caniklioğlu**, "Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçiye Gelir Güvencesi Sağlayan Sistemler", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 13. Yıl Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2010, 79 vd. ; Taliphan **Kıymaz**, Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında "Ücret Garanti Fonu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 36 vd.

600 RG.28.6.2009/27272.

601 Geniş bilgi için bkz. Saım **Ocak**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008, 6 vd.; Ömer **Ekmekçi**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009, 47 vd.; Nurşen **Caniklioğlu**, 4857 sayılı İş Kanununa Gore Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 499 vd.; Nurtaç **Endes**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Ankara 2017; M. İhsan **Seçkin**, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, İstanbul 2015; Tevfik **Bayhan**, Kısa Çalışma Rehberi, Ankara 2010.

Kısa çalışma ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde düzenlenmişti. Ancak 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile bu hüküm bazı değişikliklerle birlikte İşsizlik Sigortası Kanununa aktarılmıştır. Böylelikle sadece İş Kanunu kapsamında yer alan işçiler hakkında uygulanan hüküm, İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerine göre sigortalı sayılan kişilere uygulanır hale gelmiştir. Bunun sonucu olarak, artık Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren kişiler de kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir.

*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Odeneğine Ilişkin Yönetmelik,* üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını *kısa çalışma* olarak tanımlamıştır (md.3/ç).

Kısa çalışma ancak işverenin, *genel ekonomik kriz*, *sektörel* veya *bölgesel kriz* ile *zorlayıcı sebeplerle* işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, söz konusu olur (ISK.ek2/1)[602].

İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştıran işveren; genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir (İSK.ek2).

İşveren bildiriminde;

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek,
- İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek,
- Manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmek,

---

[602] Kısa Çalışma Yönetmeliğine göre, "b) Bölgesel kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları, c) Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları, ... ğ) Sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları, ... h) Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları, ... ifade eder." (m.3).

Zorundadır (KÇY. 4).

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulunca karara bağlanır. Yönetim Kurulunca alınmış bu sebeplere ilişkin bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir (KÇY.5/2-3).

Kısa çalışma talepleri; iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine ivedilikle gönderilir. Uygunluk tespiti sonucu ilgili Kurum birimine gönderilir. Uygunluk tespiti sonuçları Kurum birimince işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir. Kısa çalışma başvurusu ve uygunluk tespitine ilişkin diğer işlemler Kurum ve/veya Bakanlık tarafından belirlenir (KÇY.6).

**2- Kısa Çalışma Ödeneği**

Genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde geçici olarak *en az dört hafta* işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından *kısa çalışma ödeneği* verilir.

İşçinin, kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için aranan koşullar şunlardır (KÇY.6):

- İşverenin kısa çalışma talebinin Türkiye İş Kurumu tarafından uygun bulunması,
- Kısa çalışmanın başladığı tarihte, İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesine göre işçilerin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,
  - ✓ İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son *120 gün* iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmış olma,
  - ✓ Son *üç yıl* içinde *600 gün* sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olma.
- İşçinin kısa çalışma ödeneği isteğinde bulunması gerekir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi *üç ayı* aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için verilir. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler İşK.24/III ve İşK.40 maddelerinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (KÇY.7). Başka bir ifade ile işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek bir zorlayıcı sebep ortaya çıktığı takdirde, çalışamayan işçiye bu bekleme süresi içerisinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Kısa çalışma ödeneği ise bu bir haftalık süreden sonra başlar.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının *son on iki aylık* prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının *yüzde altmışıdır.* Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının *yüzde yüz ellisini* geçemez (İSK.ek.2/4).

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır. Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir (KÇY.7/3-4).

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31.5.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır (KÇY.7/7).

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunda öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini doldurıncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır (KÇY.7/8).

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir (KÇY.7/9).

Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez (KÇY.7/10).

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir (KÇY.7/11).

Üç ay olan kısa çalışma ödeneğinin süresini *altı aya kadar* uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (İSK.ek.2/6).

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâhaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma

ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir (KÇY.9).

### III- DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

İş Kanunu kadın işçilere hamilelik dönemi ve doğum sonrasında çalışmasının yasak olduğu süreler öngörmüştür[603]. Kadın işçilerin doğumdan önce *sekiz* ve doğumdan sonra *sekiz* hafta olmak üzere toplam *on altı hafta*lık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye *iki hafta* süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir (IşK.74/1). Kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir (İşK.74/3).

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır (İşK.74/1). Anneyle birlikte çocuğun da ölümü halinde babaya sözü edilen izin kullandırılamaz.

Analık izinleri sadece doğum halinde değil, evlat edinme halinde de uygulama alanı bulur. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren *sekiz hafta* analık hâli izni kullandırılır (İşK.74/1). Bu izin baba tarafından da kullanılabilir.

Yukarıda süreleri belirtilen doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- Birinci doğumda *altmış gün*,
- İkinci doğumda *yüz yirmi gün*,
- Sonraki doğumlarda ise *yüz seksen gün*

Süreyle haftalık *çalışma süresinin yarısı* kadar ücretsiz izin verilir.

---

[603] Geniş bilgi için bkz. Haluk Hadi **Sümer**. Legal Developments Related To Maternity Leave In Turkish Labour Law, 2nd INTERNATIONAL Conference On The Changing World And Social Research (ICWSR '2016 - BARCELONA); Asiye **Şahin Emir**. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Ankara 2019; Aslı **Çalışkan**, İş Hukukunda Analık ve Ebevyn İzinleri, İstanbul 2018; Yasemin **Taşdemir**, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, İstanbul 2019.

Çoğul doğum hâlinde bu sürelere *otuzar gün* eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre *üç yüz altmış gün* olarak uygulanır. Bu süreler içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz (İşK.74/2).

İşçinin haftalık çalışma süresinin yarısında çalıştığı, diğer yarısında ise ücretsiz izinli olduğu bir çalışma yöntemi esas itibariyle kısmi süreli bir çalışmadır.

Hüküm ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulamasından doğum halinde sadece kadın işçi; üç yaşını doldurmamış çocuğu evlatlık edinen kadın ve erkek işçilerden sadece birisi yararlanabilecektir. Başka bir anlatımla, doğum halinde bu uygulamadan babanın yararlanabilmesi mümkün değildir.

İş Kanunu, kadın işçiye ücretsiz izin hakkı da tanımıştır. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra *altı aya* kadar ücretsiz izin verilir. İşçinin talep etmesi halinde işveren kadın işçiye altı aya kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

6663 sayılı Kanunla eklenen bir hüküm ile altı aya kadar ücretsiz izni doğumun yanı sıra evlat edinme halinde kullanılabilme olanağı sağlanmıştır. Belirtilen ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında bir yıllık sürenin belirlenmesinde dikkate alınmaz (İşK.74/6).

Belirtmek gerekir ki, doğum veya evlat edinme halinde sekiz haftalık çalıştırılmasının yasak olduğu sürenin bitiminde işçi bir seçim hakkına sahiptir. Dilerse yukarıda belirtilen sürelerle çalışma süresinin yarısı kadar izin; dilerse altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanabilir. İşçinin her ikisini birlikte kullanması mümkün değildir. Evlat edinen veya birlikte evlat edinme halinde eşler bu konudaki tercihlerini çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihte; doğum halinde ise sekiz haftalık analık izin süresinin bitiminde kullanılması gerekir.

Üç yaşından küçük çocuğu eşlerin birlikte evlat edinmeleri halinde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma veya altı aya kadar ücretsiz izne ilişkin tercihi eşlerden birisi kullanabilecektir. Böyle bir durumda, eşlerden birisinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma, diğerinin ise altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanması mümkün değildir.

6663 sayılı Kanun, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanan kadın işçiye *yarım çalışma ödeneği* verilebilmesi için İşsizlik Sigortası Kanununa ek madde 5'i eklemiştir. Buna göre, işçiye, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için;

- İşçinin çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi veya üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçinin çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma talebinde bulunmuş olması,

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- İş Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması,
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren *otuz gün* içinde Türkiye İş Kurumuna doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması gerekir. Mücbir sebep dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür.

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir. Yarım çalışma ödeneğinin süresi ise, yarım çalışma izin süresi kadardır. Buna göre yarım çalışma ödeneği;

- Birinci doğumda *altmış gün,*
- İkinci doğumda *yüz yirmi gün,*
- Sonraki doğumlarda ise *yüz seksen gün*

Süreyle ödenecektir. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz (İSK.ek.5/1).

Ayrıca yarım çalışma ödeneği alınan sürelere ilişkin işçi ve işverene ait sosyal sigorta primleri, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmaz (İSG.ek.5/2).

Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Yarım çalışma ödeneğine ilişkin hükümler, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır (İSK.ek.5/1).

Yukarıda belirtilen analık izinlerinden iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır. Bir diğer ifade ile Türk Borçlar Kanunu, Deniz Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren işçiler de bu haklardan yararlanırlar (İşK.74/8).

# Altıncı Bölüm
# ESNAF AHİLİK SANDIĞI

## § 35- GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında çalışanlar İşsizlik Sigortası Kanunun kapsamı dışında bırakılmışlardır. Başka bir ifade ile bağımsız çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanma hakları yoktur. 23.2.2017 tarih ve 6824 sayılı Kanun ile bağımsız çalışanlar için işsizlik sigortası yardımına benzer sigorta yardımlarından yararlanabilmeleri için Esnaf Ahilik Sandığı kurulmuştur[604].

25.3.2020 tarih ve 7226 sayılı Kanunun 17 maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici madde 20 ile "4447 sayılı Kanunun Ek 6. madde hükümleri ile 5510 sayılı Kanundaki Esnaf Ahilik Sandığına ilişkin hükümlerin uygulama tarihi 1.1.2021'e ötelenmiştir.

Esnaf Ahilik Sandığının gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, bu Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere Esnaf Ahilik Sandığı kurulmuştur (İSK.ek.6/1).

## § 36- ESNAF AHİLİK SANDIĞININ KAPSAMI

Esnaf Ahilik Sandığı sigortası zorunludur. Ek madde 6 kapsamına giren ve hâlen faaliyette olanlar bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte (1.1.2021), faaliyetine daha sonra başlayanlar ise başladıkları tarihten itibaren Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısı olurlar (İSK.ek.6/5).

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında iş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar Esnaf Ahilik Sandığı kapsamında *Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısı* sayılır.

Buna göre 4/1,b kapsamındaki şu kişiler Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısıdır (İSK.ek6/4):

- Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek ve basit usulde gelir vergisi yükümlüsü olanlar,
- Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,
- Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donanma iştiraklerinin tüm ortakları.

---

[604] Geniş bilgi için bkz. Ayşe **Köme Akpulat**. Bağımsız Çalışanların İşsizlik Sigortası: Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2019/41, 166 vd.

5510 sayılı Kanunun 4/1,b kapsamında sigortalı olan aşağıdaki sigortalılar ise Esnaf Ahilik Sandığının kapması dışında tutulmuştur:

- 5510 sayılı Kanunun 50. maddesi kapsamındaki isteğe bağlı sigortalılar,
- 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler,
- Köy ve mahalle muhtarları.
- Tarımsal faaliyette bulunanlar.

## § 37- ESNAF AHİLİK SANDIĞININDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

Esnaf Ahilik Sandığı sigortalılarına bu maddede belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde, Kurumca aşağıda belirtilen ödemeler yapılır ve hizmetler sağlanır:




İşsizlik Sigortası Kanununun Esnaf ve Ahilik Sandığını düzenleyen ek 6. maddesinde sadece esnaf ahilik sandığı ödeneği düzenlenmiş diğer yardımlara ilişkin hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle işsizlik sigortası açısından verilen bilgiler Esnaf Ahilik Sandığı yardımları için de geçerli olacaktır.

Günlük Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama kazancının % 40'ıdır. Bu şekilde hesaplanan Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarının % 80'ini geçemez (İSK.ek.6/11-13).

Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden yararlanabilmek için şu koşullar aranır:

- Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısının iflas istemiyle mahkemeye başvurmuş veya iflasa tabi olmamakla birlikte işyerini kapatmak suretiyle sigortalılığının sona ermiş olması,
- Esnaf Ahilik Sandığı sigortalılığın sona ermesinden önceki son üç yıl içerisinde en az 600 gün Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olması,
- Esnaf Ahilik Sandığı sigortalılığın sona ermesinden önceki 120 gün sürekli çalışmış olması.
- Sigortalılığının sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren *otuz gün* içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmiş olması,

- Prim ödeme koşullarını sağlamış ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ve bu prime ilişkin herhangi bir borcunun olmaması

Kaydıyla sigortalı, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği almaya hak kazanırlar.

Ancak sigortalılığının sona ermesinden önceki en fazla 90 günlük süreye ilişkin Esnaf Ahilik Sandığı prim borcu olan sigortalılar, yukarıda sayılan diğer koşulları sağlamaları ve bu döneme ilişkin Esnaf Ahilik Sandığı prim borçlarının alacakları ödenekten tahsil edilmesi kaydıyla Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden yararlandırılır. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca prim borçları yeniden yapılandırılmış Esnaf Ahilik Sandığı prim borcu olanlar, tecil ve taksitlendirmeleri veya yapılandırmaları bozulmamış olması koşuluyla Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden yararlandırılır. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür (İSK.ek.6/13).

Ödeneğin ne kadar süre ile verileceği ise İSK.ek.6/12'de düzenlenmiştir. Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları için sigortalılığının sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- 600 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara *180 gün,*
- 900 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara *240 gün,*
- 1080 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara *300 gün,*

süre ile Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği verilir.

Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği başvuruları izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılır. Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir (İSK.ek 6/12).

Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez (ISK.ek 6/12).

Sigortalı, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar faaliyetine başlar ve Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden yararlanmak için bu maddenin öngördüğü koşulları yerine getiremeden yeniden faaliyetine son verirse, daha önce hak ettiği Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği süresini doldurunca kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. İSK.ek.6'nın öngördüğü koşulları yerine getirmek suretiyle yeniden faaliyetin son bulması hâlinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği ödenir (İSK.ek 6/12).

İSK.52. madde hükümleri, Esnaf Ahilik Sandığı sigortası ve sigortalıları bakımından da kıyasen uygulanır. Ayrıca Esnaf Ahilik Sandığı sigortalılarından hileli iflas eden veya işyerini üst soy ve alt soyuna ya da muvazaalı olarak üçüncü şahıslara devredenlere yapılan ödemeler ile sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile geri alınır. Ölen sigortalılara yapılmış fazla ve yersiz ödemeler geri tahsil edilmez (İSK.ek.6/14).

## § 38- ESNAF AHİLİK SANDIĞININ GELİR VE GİDERLERİ, ESNAF AHİLİK SANDIĞININ FİNANSMANI

### I- ESNAF AHİLİK SANDIĞININ GELİR VE GİDERLERİ

Esnaf Ahilik Sandığı, Kurum Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde işletilir ve yönetilir. Esnaf Ahilik Sandığı, Fon kaynakları ile aynı usul ve esaslar çerçevesinde değerlendirilir. Esnaf Ahilik Sandığı, Sayıştay tarafından denetlenir.

Esnaf Ahilik Sandığının;

*Gelirleri;*

- Esnaf Ahilik Sandığı primlerinden,
- Bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan,
- Esnaf Ahilik Sandığının açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılardan,
- Bu madde gereğince sigortalılardan alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden,
- Diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan,

Giderleri;

- Esnaf Ahilik Sandığı ödeneklerinden,
- 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primlerinden,
- İSK.48/7'DE sayılan hizmetlere ilişkin giderlerden,
- Esnaf Ahilik Sandığı hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralanması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderlerinden,

Oluşur (İSK.ek.6/2).

Esnaf Ahilik Sandığı, bütçe kapsamı dışında olup gelirlerinden vergi kesintileri hariç hiçbir şekilde kesinti yapılamaz ve gelirleri genel bütçeye gelir kaydedilemez[605].

[605] "Esnaf Ahilik Sandığının gelir ve giderleri üçer aylık dönemler hâlinde 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, de-

## II- ESNAF AHİLİK SANDIĞININ FİNANSMANI

Esnaf Ahilik Sandığı sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları ve Devlet, Esnaf Ahilik Sandığı primi öder.

Esnaf Ahilik Sandığı primi sigortalının 5510 sayılı Kanunun 80. ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas günlük kazançlarından; % 2 sigortalı, % 1 Devlet payı olarak alınır (İSK.ek.6/6).

| SİGORTALI | DEVLET | TOPLAM |
|---|---|---|
| 1 | 1 | 3 |

Ancak alınacak günlük prim tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının iki katı üzerinden hesaplanacak tutardan fazla olamaz. Herhangi bir nedenle sigortalılık durumunun sona ermesi hâlinde, o ana kadar sigortalıdan kesilen Esnaf Ahilik Sandığı primleri ile Devlet payı iade edilmez. Esnaf Ahilik Sandığına sigortalılarca ödenen primler, kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir (İSK.ek. 6/6).

Esnaf Ahilik Sandığı primlerinin toplanmasından Sosyal Güvenlik Kurumu, bu madde kapsamındaki diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından Kurum görevli, yetkili ve sorumludur (İSK.ek.6/7)[606].

Yukarıda belirtilen prim oranlarını, prim ödeme gün sayısı ve ödenek sürelerini, İSK.48/7'de belirlenen amaçlarla hizmet sunmak için Kurum bütçesine aktarılacak prim gelirlerinin oranını bir katına kadar artırmaya veya yarı oranına kadar eksiltmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (İSK.ek.6/16).

---

netim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli mali müşavirlere denetlettirilerek denetim raporlarının sonuçları ilân edilir. Esnaf Ahilik Sandığının gelirleri ile bu gelirlerle alınan her türlü taşınır ve taşınmazlar Kuruma aittir. Esnaf Ahilik Sandığı, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır. Bu muafiyetin, 193 sayılı Kanun ile 5520 sayılı Kanun uyarınca yapılacak vergi kesintilerine şümulü yoktur." (İSG.ek.6/3).

[606] Esnaf Ahilik Sandığı primleri ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanunun 80, 82, 86, 88, 89 uncu, 90 ıncı, 91 inci, 93 üncü ve 100 üncü madde hükümleri uygulanır. Esnaf Ahilik Sandığı primlerinin toplanmasından, sigortalı bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Esnaf Ahilik Sandığına aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından ve yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası ve gecikme zammını ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın on beşine kadar Esnaf Ahilik Sandığına aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir. Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Esnaf Ahilik Sandığına intikal ettirdiği sigortalı paylarını dikkate alarak Devlet payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından talep eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen onbeş gün içinde Esnaf Ahilik Sandığına aktarır (İSK.ek.6/8).

# Üçüncü Kısım

## PRİMSİZ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ:

# SOSYAL YARDIM VE SOSYAL HİZMETLER

# Birinci Bölüm
# SOSYAL YARDIMLAR

## § 39- GENEL OLARAK

Sosyal yardımlar, toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşmüş bireylerine ve dar gelirlilerine insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamak için finansmanı devlet bütçesi ile sağlanan yardımlardır[607].

Sosyal yardımlar primsiz sosyal güvenlik tekniğidir. Bu nedenle sosyal yardımlardan yararlanacak olan kişilerin, sosyal risk gerçekleşmeden önce belirli süre sigortalı olma ya da prim ödeme koşulu aranmaz. Sosyal yardımlar devlet bütçesinden finanse edilir ve *kamu yardımı* olarak da adlandırılırlar.

Sosyal yardım ve hizmetler sosyal devlet ilkesinin gereğidir. Anayasanın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin bir sosyal hukuk devleti olduğu hüküm altına alınmıştır. Ayrıca Anayasanın 61. maddesine göre;

> *"Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar.*
> *Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.*
> *Yaşlılar, Devletçe korunur; Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir.*
> *Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır.*
> *Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur."*

Anayasanın Devlete yüklediği görevin gereği olarak birçok kanuni düzenleme ile sosyal yardım ve hizmetler devlet bütçesi tarafından sağlanmış ve bunun için gerekli olan teşkilat oluşturulmuştur.

## § 40- SOSYAL YARDIM UYGULAMALARI

### I- MUHTAÇ ASKER AİLELERİNE YARDIM

4109 sayılı *Asker Ailelerinden Muhtaç Olanlara Yardım Hakkında Kanun*[608], barışta ve savaşta kırk beş günden fazla süreyle askerlik hizmetinde bulunanların muhtaç ailelerine yardım yapılmasını öngörmüştür. Bu yardım askerin hizmete

---

[607] **Tuncay/Ekmekçi**, 800. Sosyal yardım ve hizmetler hakkında geniş bilgi için bkz. Sait **Dilik**, Sosyal Yardımlar-İki Anlamlı Bir Terim, AÜSBF Dergisi, C.35, S.1-4, Ocak-Aralık 1980, 55 vd.; Ertuğrul **Yuvalı**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Merkezi (Kamusal) Sosyal Yardımlar, Ankara 2017; Alı Nazım **Sözer**, Türkiye'de Sosyal Hukuk, Ankara 1994, 85 vd.; **Korkusuz/Uğur**, 94-115.

[608] RG.11.8.1941/4109.

alındığı tarihten başlar, terhisini takip eden on beş günün bitiminde sona erer. Kanuni bir dayanak olmaksızın askerlik görevinden ayrılmış olanların ailelerine yapılmakta olan yardım, bu durumun öğrenildiği tarihinden itibaren derhal kesilir (m.1)

Kanunda öngörülen yardımdan yararlanabilmek için;

- Askerin alt soy ve üst soyu, karısı, kız veya erkek kardeşi olması,
- Yiyecek ve diğer gereksinimleri askere giden tarafından sağlanıyor olması,
- Yerel ölçütlere göre ihtiyaçlarını karşılayacak ne kendilerinin, ne askere gidenin imkânının bulunmaması,

Gerekir (m.2).

Yardım isteyenlerin talepleri, şehir ve kasabalarda belediye encümenleri, köylerde ihtiyar meclisi tarafından incelenerek yardıma muhtaç olanların adedi, yerel ölçütlere göre her bir kişiye yapılacak mal veya parasal yardım miktarı ve imece türü ve tarzı saptanır. Yardım miktarı, her yerde asker ailelerini, en az oradaki asgari geçim sınırı içinde geçindirecek derecede olacaktır (m.3).

4109 sayılı Kanun uyarınca yapılacak yardımlar için imkânları yetersiz kalan belediye ve köylere, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kaynaklarından bütçe imkânları dâhilinde yardım yapılabilir (m.8).

Muhtaç asker ailelerine yardıma ilişkin bir diğer düzenleme de 4341 sayılı *Muhtaç Erbaş ve Er Ailelerinin Ücretsiz Tedavisi Hakkında Kanun*dur[609]. Muhtaç erbaş ve er ailelerinin ayakta veya meskende tedavi halinde kullanacakları ilaç bedelleri ile resmi sağlık kurumu raporu ile belirlenen ve tüberküloz, kanser, kronik böbrek, akıl hastalıkları, organ nakli ve benzeri uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalıkların ayakta veya meskende tedavileri sırasında kullanılmasına lüzum gösterilen ilaçlardan yaşamsal öneme sahip olanların bedellerinin tamamı Devletçe karşılanır (m.2).

### II- VATAN HİZMETİNDE BULUNMUŞ İSTİKLAL MADALYASI SAHİPLERİNE YARDIM

1005 sayılı *İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun*[610] ile İstiklal Madalyası sahibi olanlara yardım öngörülmüştür:

> *"Milli mücadeleye iştirak eden ve bu sebeple kendilerine İstiklal Madalyası verilmiş bulunan Türk vatandaşları ile 1950 yılında Türk Tuğayının Kore'ye ayak bastığı Ekim ayında başlamak ve 1953 yılı Pan-Munjon Ateşkes Anlaşmasına kadar Kore'de fiilen savaşa katılmış olan Türk Vatandaşlarına ve 1974 yılında*

[609] RG.22.2.1998/23266.
[610] RG. 24.2.1968/12835.

*Temmuz 1 inci ve Ağustos 2 nci Barış Harekatına Kıbrıs'ta fiilen görev alarak katılmış olan Türk Vatandaşlarına, hayatta bulundukları sürece, vatani hizmet tertibinden 5750 gösterge rakamının her yıl Bütçe Kanunu ile tespit edilen memur maaş katsayısı ile çarpılmasından bulunacak miktarda aylık bağlanır. Hak sahibinin ölümü halinde bu aylık dul eşe ve %75 oranında bağlanır, ancak dul eşin tekrar evlenmesi halinde kesilir. Yukarıda belirtilenlerden herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan gelir veya aylık bağlanmadığı gibi, zorunlu olarak sosyal güvenlik kurumlarından birine tâbi olmayı gerektiren bir işte de çalışmadığını belgelemek suretiyle yazılı talepte bulunan hak sahiplerinin aylıkları ise yazılı taleplerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının kayıtlarına geçtiği tarihi takip eden aydan geçerli olmak üzere ve bu durumları devam ettiği müddetçe 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan 30 günlük net asgari ücret tutarı (dul eşler için bu tutarın % 75'i) esas alınarak ödenir."*

### III- GÖREVLERİ NEDENİYLE YARALANAN YA DA YAŞAMINI YİTİREN BAZI KAMU GÖREVLİLERİNE YARDIM

Yurt içinde veya yurt dışında gerçekleşen terör olayları sonucunda yaralanan veya yaşamını yitiren kamu görevlilerine veya ailelerine aylık bağlanması veya tazminat ödenmesi birçok kanun ile hüküm altına alınmıştır[611].

Bunlardan bazıları şöyledir:

- 2330 sayılı *Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun*[612],
- 2453 sayılı *Yurt Dışında Görevli Personele Nakti Tazminat Verilmesi Ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun*[613]
- 2566 sayılı *Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat Verilmesi Ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun*[614]
- 3713 sayılı *Terörle Mücadele Kanunu*[615]
- 2629 sayılı *Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu*[616]

### IV- YABANCI ÜLKEDE TÜRK KÜLTÜRENE HİZMET EDEN ÖĞRETMENLERE YARDIM

168 sayılı *Yabancı Memleketlerde Türk Asıllı ve Yabancı Uyruklu Öğretmenlere Sosyal Yardım Yapılması Hakkında Kanun*[617] ile Yabancı memleketlerde Türk kültürüne hizmet eden Türk asıllı ve yabancı uyruklu öğretmen veya din görevlilerine; görevlerinden ayrılışları halinde kendilerine, vefatları halinde ise dul ve yetimlerine bu Kanun hükümlerine göre sosyal yardım yapılır. Yapılacak sosyal yar-

---

611 Geniş bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 802-804.
612 RG.6.11.1980/17152.
613 RG.25.4.1981/17321.
614 RG.22.12.1981/17552.
615 RG.12.4.1991/20843 M.
616 RG.28.2.1982/17619 M.
617 RG.23.12.1960/10688.

dımın aylık tutarı ile yardımların tahakkuku ve ödenmesine ilişkin hususlar; ilgililerin hizmet yılları ile tamamlamış oldukları eğitimin seviyesi ve alanı, pedagojik formasyonlarının bulunup bulunmadığı, görev unvanları, yerleştikleri ülke ve yerel geçim endekslerindeki gelişmeler dikkate alınarak, her yıl Dışişleri, Hazine ve Maliye ve Milli Eğitim Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından müştereken tespit olunur (m.2).

### V- ALTMIŞ BEŞ YAŞINI DOLDURMUŞ, MUHTAÇ, KİMSESİZ KİŞİLERE YARDIM

2022 sayılı 65 *Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun*[618] ile belirli koşullara bağlı olarak altmış beş yaşını doldurmuş kişilere aylık bağlanması öngörülmüştür.

Sosyal güvenlik kuruluşlarının herhangi birisinden her ne nam altında olursa olsun bir gelir veya aylık hakkından yararlananlar ile uzun vadeli sigorta kolları açısından zorunlu olarak sigortalı olunması gereken bir işte çalışanlar, nafaka bağlanmış veya nafaka bağlanması mümkün olanlar veya 24.5.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu hükümlerine göre harçlık ödenenler hariç olmak kaydıyla, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından muhtaç olduğuna karar verilen altmış beş yaşını doldurmuş Türk vatandaşlarına, muhtaçlık hâli devam ettiği müddetçe (4.387) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımından bulunacak tutarda aylık bağlanır (m.1/1).

Yukarıda belirtilen kişilerden, her ne nam altında olursa olsun kendisine ve eşine ait her türlü gelirler toplamı esas alınmak suretiyle, kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı asgari ücretin aylık net tutarının 1/3'ünden fazla olanlar ile aynı tutardan fazla gelir sağlaması mümkün olan kimseler muhtaç kabul edilemez ve kendilerine aylık bağlanamaz (m.1/2).

Altmış beş yaşın tespitinde, doğum tarihlerinde yapılmış düzeltmeler nazara alınmaz (m.1/3)[619].

### VI- SOSYAL YARDIM VE DAYANIŞMA KANUNU KAPSAMINDA YAPILAN YARDIMLAR

Türkiye'de sosyal yardımların başında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları eliyle yapılan yardımlar gelmektedir[620].

---

[618] RG.10.7.1976/15642.

[619] Geniş bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 805-813.

[620] Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları hakkında geniş bilgi için bkz. Ahsen **Arıöz Bozkuş**, Genel Esaslarıyla Türk Hukuku'nda Vakıf Müessesesi ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara 2009; Talat **Canbolat**, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1987, 4 vd.; Haluk Hadi **Sümer**, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının İşveren Niteliği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof.Dr.Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.I, İstanbul 2016, 675 vd.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, 29.5.1986 tarih ve 3294 sayılı *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu*[621] ile kurulmuştur. Kanun, yoksulluk ve ihtiyaç içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti güçlendiren önlemler alarak, adil gelir dağılımı sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı özendirmek amacıyla çıkarılmıştır (SYDTK.1).

Kanunun kapsamı 2. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Kanun şu kişileri kapsar:

- Yoksulluk içinde ve muhtaç durumda bulunan kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlar,
- Geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma yararlı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişiler,
- Kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmakla veya bu kuruluşlarca aylık veya gelir bağlanmış olmakla birlikte, Fon Kurulunca belirlenecek ölçütlere göre; hane içindeki kişi başına düşen geliri, on altı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar,
- Her türlü acil durum ve afetten zarar görenler ve şehit yakınları ile gaziler ise, Fon Kurulu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca belirlenecek ölçüt ve süreler çerçevesinde bu Kanun ile sağlanacak haklardan yararlandırılır.

Bu Kanunda öngörülen hizmetlerin gerçekleştirilmesi için Cumhurbaşkanlığına bağlı ve T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur (SYDTK.3)[622].

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonunun çalışma usul ve esasları ile toplanacak kaynakların Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına dağıtım esasları *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* ile düzenlenmiştir[623].

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, bir fon kurulu tarafından yönetilir. Fon Kurulunun oluşumu 3.6.2011 tarih ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politi-

---

621 RG.14.6.1986/19134.

622 Fonun gelirleri: Kanun ve kararnamelerle kurulu bulunan ve kurulacak olan fonlardan Bakanlar Kurulu kararıyla % 10'a kadar aktarılacak miktardan, Bütçeye konulacak ödeneklerden, Trafik para cezası hâsılatının yarısından, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu reklam gelirleri hâsılatından aktarılacak % 15'lik miktardan, Her nevi bağış ve yardımlardan, Diğer gelirlerden, oluşur (SYDTK.3).

623 RG. 21.8.2005/25913.

kalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir. Böylelikle daha önce Başbakanlığa bağlı olan Fon yönetimi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlanmıştır[624].

3294 sayılı Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulmuştur (SYDTK.6)[625].

Vakıf senetleri mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Türk Medeni Kanundaki hükümlere göre tescil ettirilir. Türk Medeni Kanunun 101. maddesine göre, vakıflar, gerçek veya tüzel kişilerin yeterli mal ve hakları belirli ve sürekli bir amaca özgülemeleriyle oluşan tüzel kişiliğe sahip mal topluluklarıdır.

---

[624] Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu, Bakanın başkanlığında Başbakanlık Müsteşarı, Müsteşar, İçişleri, Maliye ve Sağlık bakanlıklarının müsteşarları ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdüründen oluşur (633 KHK.34/1).

[625] Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının nasıl oluşacağı ise Kanunun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "Mülki idare amirleri vakfın tabii başkanı olup, illerde belediye başkanı, defterdar, il millî eğitim müdürü, il sağlık müdürü, il tarım müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu müdürü ve il müftüsü; ilçelerde belediye başkanı, mal müdürü, ilçe millî eğitim müdürü, Sağlık Bakanlığının ilçe üst görevlisi, varsa ilçe tarım müdürü ve ilçe müftüsü vakfın mütevelli heyetini oluşturur. Ayrıca her faaliyet dönemi için, il dâhilindeki köy ve mahalle muhtarlarının valinin çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla kendi aralarından seçecekleri birer muhtar üye ile ilde kurulan ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri iki temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği iki kişi; ilçe dâhilindeki köy ve mahalle muhtarlarının kaymakamın çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile kendi aralarından seçecekleri birer üye ile ilçede kurulu ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri bir temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği iki kişi mütevelli heyetinde görev alırlar. İl veya ilçede bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşu olmaması halinde, hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği üçüncü bir kişi daha mütevelli heyetinde görev yapar.
Büyükşehir belediyesi bulunan illerdeki il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında, ikinci fıkrada hayırsever vatandaşlar arasından seçileceği belirtilen iki üye; il sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için doğrudan vali tarafından, ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için ise kaymakamın teklifi üzerine vali tarafından belirlenir. Ayrıca, il veya ilçede bu Kanunda belirlenen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşu bulunmaması hâlinde il sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için doğrudan vali tarafından, ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için ise kaymakamın teklifi üzerine vali tarafından üçüncü bir kişi daha belirlenir. İl veya ilçe sınırları içerisinde köy bulunmaması hâlinde, köy muhtarı yerine bir mahalle muhtarı daha mütevelli heyetinde görev yapar. İlde vali, bir vali yardımcısını başkan vekili olarak; büyükşehir belediye başkanı, genel sekreteri veya genel sekreter yardımcısını; il belediye başkanı da bir belediye başkan yardımcısını toplantılarda kendisini temsil etmek üzere görevlendirebilir."

# İkinci Bölüm

# SOSYAL HİZMETLER

## § 41- GENEL OLARAK

Sosyal hizmetler de sosyal yardımlar gibi ilgili kişinin prim ödemesi gerekmeksizin kamu finansmanı ile sağlanır[626].

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu[627], sosyal hizmetleri şöyle tanımlamıştır (m.3/a):

> *"Sosyal Hizmetler; kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütününü ... ifade eder."*

Öğretide ise sosyal hizmetler şöyle tanımlanmıştır:

> *"Sosyal hizmetler, toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen ya da bedenen veya ruhen bir eksikliğe uğrayan bireylerine ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yaraşır, çevreleri ile uyumlu bir hayat sürdürebilmeleri için maddi ve manevi ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik, devlet ve gönüllü kuruluşlar tarafından sağlanan hizmetlere denir."628.*

Sosyal hizmetler için de, sosyal yardımlar gibi bireyin bu hizmetlerden yararlanabilmesi için prim ödeme koşulu aranmaz.

Sosyal devlet ilkesi ve Anayasanın 61. maddesi çocukların, sakatların ve yaşlıların özel olarak korunmalarını gerekli kılar. Anayasanın 56. maddesine göre,

> *"Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.*
>
> *Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir.*
>
> *Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.*
>
> *Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.*
>
> *Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir."*

---

626 Geniş bilgi için bkz. **Sait Dilik**, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 1980/35, 74.

627 RG.27.5.1998/18059.

628 **Tuncay/Ekmekçi**, 820.

Sosyal hizmetler, aileler, çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, güç koşullar altındaki kadınlar, sığınmacı ve göçmenler, tıbbi ve psikiyatrik yönden yardıma muhtaç hastalar, sosyal sapma gösteren gruplar (alkolikler, uyuşturucu madde kullananlar vb), suçlular, yoksullar gibi birey ve gruplar ile yerel düzeydeki toplumları gelişme ve değişmesi yönündeki hizmet ve yardım programlarını içerir[629].

Ülkemizde; korunmaya, bakıma veya yardıma ihtiyacı olan aile, çocuk, engelli, yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetlere ve bu hizmetleri yürütmek üzere kurulan teşkilatın kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklar ile faaliyet ve gelirlerine ait esas ve usulleri düzenlemek üzere Sosyal Hizmetler Kanunu çıkarılmıştır. 2828 sayılı Kanun, sosyal hizmetlerle ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek kişileri ve özel hukuk tüzel kişilerini, sosyal hizmet kurum ve kuruluşlarında çalışan personeli, sosyal hizmetlerden faydalananları ve faydalanacak durumda olanları kapsar.

2828 sayılı Kanun ile Kanunun uygulamasını ve sosyal hizmetleri yürütmek üzere Sosyal Hizmetler Danışma Kurulu ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu oluşturulmuştu. Ancak 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu kaldırılmış ve Kuruma ait tüm hak ve yükümlülükler ile personeli Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına[630] devredilmiştir.

2828 sayılı Kanun kapsamına giren sosyal hizmetlere ilişkin faaliyetler, Devletin denetim ve gözetiminde, sivil toplum kuruluşları ile halkın gönüllü katkı ve katılımı da sağlanarak bir bütünlük içinde yürütülür (m.4/1,a).

## § 42- SOSYAL HİZMET UYGULAMALARI

### I- SOSYAL HİZMETLER KANUNU HÜKÜMLERİNE GÖRE SAĞLANAN SOSYAL HİZMETLER

#### 1- Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuklara Hizmet

2828 sayılı Kanuna göre korunmaya ihtiyacı olan çocuk;

*"Beden, ruh ve ahlak gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olup;*
*1. Ana veya babasız, ana ve babasız,*
*2. Ana veya babası veya her ikisi de belli olmayan,*
*3. Ana ve babası veya her ikisi tarafından terkedilen,*
*4. Ana veya babası tarafından ihmal edilip; fuhuş, dilencilik, alkollü içkileri veya uyuşturucu maddeleri kullanma gibi her türlü sosyal tehlikelere ve kötü alışkanlıklara karşı savunmasız bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen Çocuğu... ifade eder" (SHK.3/1,b).*

[629] Uşan, 64.
[630] Bakanlığın adı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir.

Korunmaya ihtiyacı olan çocukların reşit oluncaya kadar bu Kanun hükümlerine göre Kurumca kurulan sosyal hizmet kuruluşlarında bakılıp yetiştirilmeleri ve bir meslek sahibi edilmeleri hususundaki gerekli tedbir kararı 3.7.2005 tarih ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununa göre yetkili ve görevli mahkemece alınır. Haklarında derhal korunma tedbiri alınmasında zorunluluk görülen çocuklar mahkeme kararı alınıncaya kadar, bu Kanuna göre kurulmuş kuruluşlarda veya aile yanında mahalli mülki amirin onayı alınmak suretiyle bakım altına alınır (SHK. 22/1-2).

Mahkemece korunma kararı alınan korunmaya ihtiyacı olan çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi bu Kanuna göre kurulmuş kuruluşlarda olduğu kadar Kurumun denetim ve gözetiminde bir *Koruyucu Aile* tarafından da yerine getirilebilir. Koruyucu aileye, korunmaya ihtiyacı olan çocuğun bakımı ve yetiştirilmesine karşılık olarak ödeme yapılabileceği gibi koruyucu aile bu işi gönüllü olarak da üstlenebilir (SHK.23/1)[631].

Korunma kararı genel olarak çocuk reşit olana kadar devam eder. Ancak bu karar, korunma kararına neden olan koşulların ortadan kalkması halinde Kurum yetkililerinin önerisi üzerine mahkemece çocuk reşit olmadan önce kaldırılabileceği gibi reşit olduktan sonra da çocuğun rızası alınmak kaydıyla devamı hususunda karar verilebilir. Reşit olduktan sonra korunma kararının devamı aşağıda belirtilen koşullara bağlıdır (SHK.24/1):

- 18 yaşını tamamlamış olan korunmaya ihtiyacı olan çocuklardan;
  - ✓ Ortaöğrenime devam edenlerin 20 yaşına kadar,
  - ✓ Yükseköğrenime devam edenlerin 25 yaşına kadar korunma kararları uzatılabilir.
- Öğrenime devam etmeyen 18 yaşını doldurmuş çocukların bir iş veya meslek sahibi edilerek kendi kendilerine yeterli olabilmelerinin sağlanması amacıyla 20 yaşına kadar korunma kararları uzatılabilir. Bunlardan korunma kararı kalkmış; ancak tek başına yaşamını sürdüremeyecek durumda bulunan kız çocukları, Kurumca himaye olunur. Bu çocukların emek karşılığı iaşe, ibate ve harçlıkları Kurumca karşılanmak kaydıyla Kurum hizmetlerinde çalışmaları da sağlanabilir.
- Bedensel, zihinsel ve ruhsal engellilikleri nedeniyle sürekli bakıma ihtiyacı olan ve çalışmaktan aciz olan Çocukların korunma kararı uzatılır.

---

631 "Koruyucu aile hizmeti kapsamında aile yanına yerleştirilen çocukların bakım, eğitim, kurs, okul, yemek ve taşıma servisi, harçlık ve benzeri ihtiyaçları esas alınarak koruyucu ailelere, bu giderlerin tamamına karşılık toplu bir ödeme yapılmasına veya her bir gider türü için ayrı ayrı yapılacak ödemelerin kapsamına, ödeme tutarlarına, yapılacak ödemelerin usul ve esası ile koruyucu ailelerin seçimine, çocukla ilgili sorumluluklarına ve hizmetin işleyişine ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir ve bu kapsamda verilecek ödemelerden hiçbir kesinti yapılmaz."

Korunma kararı kalkan çocukların Kurumla ilişkilerinin devamı sağlanır. Bu çocuklara gerektiğinde imkânlar ölçüsünde Kurumca yardımcı olunur (SHK.24/3).

Okul çağındaki korunmaya ihtiyacı olan çocukların eğitim ve öğretimleri Milli Eğitim Bakanlığı ile diğer kamu kurumlarına ait okullarda gerçekleştirilir (SHK. 25/1).

Herhangi bir nedenle okula devam etme imkânı bulamayan çocuklar, kamu ve özel işyerlerinde ücret karşılığında çalıştırılarak bir meslek sahibi yapılırlar. Bu şekilde çalıştırılan çocukların ücretlerinin yurt idarelerince tespit edilen miktarı kendilerine harçlık olarak verilir. Geri kalan miktar aybaşını takip eden on gün içinde milli bankalarda çocuk namına açtırılan hesaba yatırılır. Çocuğun ücretinin başlama zamanı ve miktarı, yurt idaresi ile işveren arasında mahalli örf ve rayice göre tespit olunur (SHK.25/2).

Özel eğitim gerektiren korunmaya ihtiyacı olan çocukların eğitim ve öğretimleri Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel eğitim-öğretim kurumlarında sürdürülür. Korunmaya ihtiyacı olan engelli çocukların eğitimleri Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte planlanır (SHK.25/3).

**2- Bakıma İhtiyacı Olan Engellilere Hizmet**

Sosyal Hizmetle Kanununa göre *engelli;*

*"Doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişiyi,",*

Bakıma ihtiyacı olan engelli ise;

*"Engellilik sınıflandırmasına göre resmî sağlık kurulu raporu ile ağır engelli olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olan kişiyi,"*

İfade eder.

Her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirler toplamı esas alınmak suretiyle, hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı, asgarî ücretin aylık net tutarının 2/3'ünden daha az olan bakıma ihtiyacı olan engellilere, resmî veya özel bakım merkezlerinde bakım hizmeti ya da sosyal yardım yapılmak suretiyle evde bakımına destek verilmesi sağlanır. Hanede birden fazla bakıma ihtiyacı olan engelli bulunması hâlinde, hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarının hesaplanmasında birinci bakıma ihtiyacı olan engelliden sonraki her bakıma ihtiyacı olan engelli iki kişi sayılır (SHK.ek.7/1).

Bakıma ihtiyacı olan engellilere özel bakım merkezlerinde sunulacak bakım hizmetinin karşılığı olarak belirlenecek kişi başına aylık bakım ücreti tutarı, (20.000) gösterge rakamı ile memur aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunacak

tutardan fazla olamaz. Bakıma ihtiyacı olan engellinin evde bakımına destek için ise (10.000) gösterge rakamı ile memur aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar aylık sosyal yardım yapılır (SHK.ek.7/2).

Bakıma ihtiyacı olan engellilerin evde bakımına destek için yapılacak sosyal yardımlara ilişkin iş ve işlemler, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca gerçekleştirilir (SHK.ek.7/4).

Bakıma ihtiyacı olan engellilere sunulacak bakım hizmetinin karşılığı olarak özel bakım merkezlerine ödenecek bakım ücreti, evde bakımına destek için yapılacak sosyal yardım ile bakım hizmeti veren resmî kurumlara yapılacak yardımlar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bütçesinden karşılanır (SHK.ek.7/5).

**3- Bakıma İhtiyacı Olan Yaşlılara Hizmet**

Sosyal Hizmetler Kanununa göre bakıma ihtiyacı olan yaşlı;

*"Sosyal veya ekonomik yönden yoksunluk içinde olup korunmaya, bakıma ve yardıma ihtiyacı olan yaşlı statüsündeki kişiyi ... ifade eder." (SHK.3/e)*

Kurum, korunmaya, bakıma, yardıma ihtiyacı olan aile, çocuk, engelli ve yaşlılar ile sosyal hizmetlere ihtiyacı olan diğer kişileri tespit ve incelemekle görevlidir (SHK.21/1).

Bakım ihtiyacı olan yaşlılar açısından en önemli sosyal hizmet onları huzurevlerinde barındırmaktır. Huzurevleri; ihtiyacı olan yaşlı kişileri huzurlu bir ortamda korumak ve bakmak, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan yatılı sosyal hizmet kuruluşlarıdır (SHK.3/4).

Sosyal hizmet programlarının uygulanmasında korunmaya ihtiyacı olan çocuk, ihtiyacı olan engelli ve ihtiyacı olan yaşlıya öncelik tanınır (SHK.4/c)[632].

**4- Korunma İhtiyacı Olan Kadınlara Hizmet**

Kadın veya erkek konukevleri, 2828 sayılı Kanunda şöyle tanımlanmıştır:

*"fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik istismara uğrayan kadın veya erkeklerin psiko-sosyal ve ekonomik problemlerinin çözümlenmesi sırasında varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla geçici bir süre kalabilecekleri yatılı sosyal hizmet kuruluşlarını ... ifade eder." (SHK.3/f.7).*

Günümüzde konukevi en çok şiddet görmüş kadınlar için gereklilik arz etmektedir. Bu nedenle *Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik*[633] ile düzenleme yapılmıştır. Yönetmeliğe göre konukevi;

*" Fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik ve sözlü istismara veya şiddete uğrayan kadınların, şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesi, güçlendirilmesi ve bu dönemde kadınların varsa çocukları ile birlikte ihti-*

---

632 Geniş bilgi için bkz. Çınar Can **Evren**, Hukukta Yaşlı ve Yaşlılara Sunulan Sosyal Hizmetlerin İdare Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXII, 2018/2, 137 vd.

633 RG.5.1.2013/28519.

*yaçlarının da karşılanmak suretiyle geçici süreyle kalabilecekleri ve kadın konukevi, sığınmaevi, kadın sığınağı, kadınevi, şefkatevi ve benzeri adlarla açılmış ya da açılacak yatılı sosyal hizmet kuruluşunu, ... ifade eder." (m.3/i).*

Yönetmelikte kadınların konukevlerine başvuru ve burada kalabilmenin koşulları düzenlenmiştir.

### II- DİĞER KANUNLARA GÖRE SAĞLANAN SOSYAL HİZMETLER

Sosyal hizmetler 2828 sayılı Kanun ile sağlananlar ile sınırlı değildir[634]. Bunun dışında *573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*[635] ile özel eğitim gerektiren bireylerin, Türk Milli Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusun da, genel ve mesleki eğitim görme haklarını kullanabilmelerini sağlamaya yönelik esaslar düzenlenmiştir. Kanun Hükmünde Kararname; özel eğitim gerektiren bireyler ile onlara doğrudan veya dolaylı olarak sunulacak eğitim hizmetlerini; bu hizmetleri sağlayacak okul, kurum ve programları kapsar.

Genel sağlık sigortası kapsamında primleri devlet tarafından ödenen kişilere sağlanan sağlık hizmetleri de sosyal hizmet olarak kabul edilebilir (SSGSK.60 vd).

Dar gelirli bireylerin konut ihtiyacının karşılanması düşük bedellerle karşılanması da bir sosyal hizmettir. Bu amaçla *Toplu Konut Kanunu*[636] yürürlüğe konulmuştur[637].

---

[634] Geniş bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekci**, 830-840.
[635] RG.6.6.1997/23011.
[636] RG.17.3.1984/18344.
[637] Geniş bilgi için bkz. **Korkusuz/Uğur**, 131-136.

# YARARLANILAN BAŞLICA KAYNAKLAR


**Acuner**, Serkan : Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi, İstanbul 2017.

**Akad**, Mehmet : Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, İstanbul 1992.

**Akbıyık**, Cem : Boşanmaya Rağmen Boşanılan Kişi İle Yaşamaya Devam Edilmesi Halinde Gelir ve Aylıkların Kesilmesi Meselesi", Fasikül Hukuk Dergisi, S.111, 2019.

**Akın**, Levent : 5754 sayılı Yasa Sonrasında Malullük Sigortası, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. II, İstanbul 2010.

**Akın**, Levent : İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı (Karar İncelemesi), Çimento İşveren Dergisi, Mart 2011.

**Akın**, Levent : Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007.

**Akyiğit**, Ercan : İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995; Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007.

**Alp**, Elif : İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Niteliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Editörler: Gökçe Cerev/Yakup Köseoğlu, Bursa 2018.

**Alp**, Mustafa : Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku, DEÜHFD., C.6, S.1, 2004.

**Alp**, Nihat Seyhun : Rücu Davaları, Ankara 2018; Gaye Baycık, Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.7, S.1, 2017.

**Alpagut**, Gülsevil : Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Legal İSGHD., 2006/10.

**Alper**, Yusuf : 5510 Sayılı Kanunda Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çıraklarını, Meslek Eğitimi Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18.

**Alper**, Yusuf : Sosyal Sigortalar Hukuku, 10.B., Bursa 2019.

**Alper**, Yusuf : Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 10.B., Bursa 2019.

**Alper**, Yusuf/**Arıcı**, Kadir/**Özşuca**, Şerife Türcan/**Aydın** Ufuk/**Gökbayrak**, Şenay : Tamamlayıcı Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü: Oyak, İstanbul 2015.

**Andaç**, Faruk : İşsizlik Sigortası, Ankara 1999.

**Arap**, Erdal : Hizmet Tespit Davaları, Ankara 2018.

**Arıcı**, Kadir : 5510 sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4/1,a)da Doğum Borçlanması Yapabilirler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010.

**Arıcı**, Kadir : Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1997.

**Arıcı**, Kadir : Beveridge Planı, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.1-2, Ankara 1986.

**Arıcı**, Kadir : Sosyal Güvenlik, Ankara 1999.

**Arıcı**, Kadir : Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.

**Arslan Ertürk**, Arzu : 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Legal İSGHD, 2015/46.

**Aslanköylü**, Resul : 5510 sayılı Kanuna Göre Karşılaştırmalı Malullük Sigortası, Sicil, Aralık 2010.

**Aslanköylü**, Resul : Eşinden Boşandığı Halde Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşamakta Olanların Gelir ve Aylıklarının Kesilmesi, Yargıtay Dergisi, C.2, S.4, 2012.

**Atabek**, Reşat : İş Kazası ve Sigortası, İstanbul 1978.

**Ayan**, H. Alparslan : İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması, Ankara 2019.

**Ayan**, Zehra : Sosyal Sigorta Primlerinin Tahsilinde Zamanaşımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19.

**Aydemir**, Murteza : Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı, Legal İSGHD., 2016/49.

**Aydoğdu**, Gamze : Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenliği, Legal İSGHD., 2018/58.

**Ayhan**, Abdurrahman : Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi ve Uygulanması, Eskişehir 1983.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR


**Aykanat**, Mehmet : Osmanlı Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kurumlar, Ankara 2019.

**Bal Bektaş**, Özlem : İşsizlik Sigortası, Ekim 2016.

**Balcı**, Mesut : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Döneminden İsteğe Bağlı Sigortalılık Uygulaması Hakkında İnceleme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 250 vd.

**Balcı**, Mesut : İsteğe Bağlı Sigortalılık, Borçlanma, Hizmetlerin Birleştirilmesi, Ankara 2010.

**Bardakçı,** Ozan/**Şahin,** Musa/**Kuşbudu**, Salih : Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği, Ankara 2019.

**Baskan**, Esra : İsteğe Bağlı Sigortalılık, Legal İSGHD., 2018/57.

**Baskan**, Ş. Esra : Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C.15, S.1. Ocak 2016.

**Baskan**, Ş. Esra : Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, GÜHFD., C. XXI, S.2, Ankara 2017.

**Başboğa Şahbaz**, Zübeyde : İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul 2010.

**Başbuğ**, Aydın : Sosyal Güvenlik Sistemimizde Fiili Hizmet Süresi Zammı Ve Uygulama Sorunları, Ankara 2017.

**Başbuğ**, Aydın : Sosyal Güvenlik Sisteminde sosyal Sigortalar, Ankara 2013.

**Başbuğ**, Aydın : Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu, Ankara 1992.

**Başer**, Fethi : İslam'da Sosyal Güvenlik, Istanbul 1988.

**Başterzi**, Emine : Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006.

**Başterzi**, Süleyman : İşsizlik Sigortası, Ankara 1996.

**Baycık**, Gaye : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006.

**Bayhan**, Tevfik : Kısa Çalışma Rehberi, Ankara 2010.

**Bayram**, Fuat : İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, Sosyal Sigorta İşveren Rehberi, İstanbul 2015.

**Beğer,** Tanju/**Yavuzer,** Hakan : Yaşlılık ve Yaşlılık Epidemiyolojisi, Klinik Gelişim Dergisi, S.25, 2012.

**Belverenli**, Demet : 5510 sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık, Ankara 2016.

**Benli,** Abdurrahman/**Yiğit**, Yusuf: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları, Kamu-İş, C.8, S.4, 2006.

**Berk,** Mehmet/**Önal,** Buhara/**Güven**, Rana : Meslek Hastalıkları Rehberi, ÇSGB Yayını, Ankara 2011.

**Bilgili**, Abbas : Hizmet Tespit Davaları, Adana 2011.

**Bilgili**, Özkan : Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, İzmir 2008.

**Bilir**, Nazmi : Meslek Hastalıkları, ÇASGEM Eğitici El Kitabı, Editör: Ali Naci Yıldız, Ankara 2013.

**Bostancı**, Yalçın : Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Genel Sağlık Sigortası, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2007.

**Bostancı**, Yalçın : Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık, İstanbul 2004

**Bostancı**, Yalçın : Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, C.8. S.1, 2005.

**Bozer**, Ali : Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bir Bakış, Ankara 1963.

**Bozkurt**, Argun : Sanatçılar ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1997.

**Bulut**, Mehmet : Asgari İşçilik Uygulamaları Usul ve Esasları, İstanbul 2017.

**Bulut**, Mehmet : Hizmet Tespit Davaları, Ankara 2016.

**Bulut**, Mehmet : Son Gelişmeler Işığında Türkiye'de Bağımlı ve Bağımsız Çalışan Yabancıların Sosyal Güvenlikleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2011.

**Bulut**, Mehmet : Sorular ve Cevaplarıyla Sosyal Güvenlik, Ankara 2015.

**Bulut**, Mehmet : Sosyal Güvenlik Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Ankara 2017.

**Canbolat**, Talat : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1992.

**Caniklioğlu**, Nurşen : "Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçiye Gelir Güvencesi Sağlayan Sistemler", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 13. Yıl Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2010.

**Caniklioğlu**, Nurşen : 4857 sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.

**Caniklioğlu**, Nurşen : 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Geride Kalanların Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1997.

**Canikliođlu**, Nurşen : 5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödenen Çalışmaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

**Canikliođlu**, Nurşen : 5510 sayılı Kanuna göre Malullyet Aylığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006.

**Canikliođlu**, Nurşen : Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışmaların -Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, İKÜHFD., C.15, S.1, Ocak 2016.

**Canikliođlu**, Nurşen : Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2008.

**Canikliođlu**, Nurşen : Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011.

**Canikliođlu,** Nurşen/**Özkaraca**, Ercüment : Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İÜHFM., C.74, Özel Sayı 2016.

**Canikliođlu,** Nurşen/**Özkaraca**, Ercüment : Sanatçıların Sosyal Güvenliği, Prof.Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHFM, C.72. S.2.

**Centel**, Tankut : Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi –Anayasa Karşısında Bir Ülke Gerçeği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25.

**Centel**, Tankut : İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza-İş Kazası Kavramı, İş Hukuku Dergisi, Mart 1993.

**Cin**, Halil : Osmanlı Toprak Düzeni ve Bu Düzenin Bozulması, Ankara 1978.

**Çağlayan**, Çiğdem : İşyeri Temsilcileri ve İşçiler İçin Meslek Hastalıkları Rehberi, İstanbul 2015.

**Çalışkan**, Aslı : İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, Istanbul 2018.

**Çam**, Erdem : Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açıdan Bir Değerlendirme, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/7.

**Çayıroğlu**, Tahsin : Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye, İstanbul 2019.

**Çelebi**, Duygu : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, Ankara 2017.

**Çelik**, Abdulhalim : Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Ankara 2002.

**Çelik,** Nuri / **Caniklioğlu,** Nurşen/ **Canbolat**, Talat : İş Hukuku Dersleri, 32.B., İstanbul 2019.

**Çiçekli**, Bülent : Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara 2001.

**Çolak**, Mahmut : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Bilgiler ve Formüller, Ankara 2013.

**Çolak**, Mahmut : İŞKUR tarafından Toplum Yararına Çalışma Programına Katılanların Sosyal Güvenliği ve İşverenin Yükümlülüğü, Yaklaşım Dergisi, S.247, Temmuz 2013.

**Çolak,** Mahmut/**Öztürk**, Ercüment : Hizmet Akdine İstinaden Çalışan Sigortalılarda Hizmet Tespit Yöntemleri ve Çözüm Yolları, İstanbul 2006.

**Çubuk**, Ali : Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Kurumları, Ankara 1982.

**Çubuk**, Ali : Sosyal Politika ve Sosyal Hukuk, Ankara 1986.

**Demir**, Müslüm : Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek 9 Sigortalılığı, Prof.Dr.Fevzi Demir'e Armağan, Legal İSGHD., Özel Sayı, 2016.

**Demirci**, Eyüp Sabri : İdari Para Cezalarının Tahakkuk ve Tahsilât Zamanaşımı Süresi, Yaklaşım, 2014/261.

**Demircioğlu,** Murat / **Şen Kalyon**, Arzu : İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, Izmir 2014.

**Dilik**, Sait : Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1991.

**Dilik**, Sait : Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 1980/35.

**Dilik**, Sait : Sosyal Yardımlar-İki Anlamlı Bir Terim, AÜSBF Dergisi, C.35, S.1-4, Ocak-Aralık 1980.

**Doğan Yenisey**, Kübra : İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Istanbul 2007.

**Doğan Yenisey**, Kübra : Sosyal Sigortalar İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1993.

**Duman**, Barış : Yargı Kararlarına Göre 5510 Sayılı Kanunun 56/Son Maddesi Uyarınca Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Ölüm Aylığının Kesilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, 2019.

**Ekin**, Ali : Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Şartları Ve Esasları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2012/100.

**Ekin**, Nusret : Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik Sigortası, İstanbul 1977.

**Ekin**, Nusret : İşsizlik Sigortası (Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları), Ankara 1994.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR


**Ekinci**, Yusuf : Ahilik, 11.B., Ankara 2011.

**Ekmekçi**, Ömer : 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İSGHD., Nisan-Haziran 2004.

**Ekmekçi**, Ömer : Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2008.

**Ekmekçi**, Ömer : Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009.

**Endes**, Nurtaç : Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Ankara 2017.

**Erdoğan**, Nilay : Sosyal Güvenlik Hukukunda Asıl İşveren, Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk, İstanbul 2019.

**Ergin**, Hediye : İşverenlere Getirilen Beş Puanlık İndirim, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008.

**Erkul,** İhsan/**Altan,** Ömer Zühtü/**Gerek**, Nüvit : Sosyal Politika Dersleri, 2.C., Eskişehir 1984.

**Ertürk**, Şükran : Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışanların Sağlık Yardımlarından Yararlanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21.

**Esen**, Bünyamin : Yargı Kararları ile Sosyal Güvenlikte Anlaşmalı Boşanmalar ve Denetimi, Legal İSGHD, 2012/33.

**Eser**, Dilek : Genel Kadınların Sosyal Güvenliği, Prof.Dr.Fevzi Demir'e Armağan, Legal İSGHD., Özel Sayı 2016.

**Eser**, Dilek : Sosyal Güvenlik Hukukunda Kusur Kavramı: Sosyal Sigorta Dalları Bakımından Hukuki Sonuçları, İzmir 2016.

**Evren**, Çınar Can : Hukukta Yaşlı ve Yaşlılara Sunulan Sosyal Hizmetlerin İdare Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXII, 2018/2.

**Fişek,** Kurthan/**Özsuca,** Şerife/**Şuğle**, Mehmet Ali : Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi, Ankara 1997.

**García** A. Bonilla / **Gruat,** J.V. : Social Protection, ILO Publication, Geneva 2003.

**Gerek**, Nüvit : Alt İşverenlerin idari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, 179 vd.

**Gerek**, Nüvit : Son Değişikliklerden Sonra Genel Sağlık Sigortasının Kişiler Bakımından Kapsamı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25.

**Gerek**, Nüvit : Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14.

**Gökalp**, Yadigâr : Türkiye'de Sosyal Korumanın Tarihçesi ve Mevcut Durum, Sosyal Güvenlik Dergisi, Y.1, S.1. Ocak-Mart 2009.

**Göktaş,** Murat/**Özdamar**, Murat : 4-1-(a) Kapsamında Bağlanacak Ölüm Aylıklarının Alt Sınır, Yaklaşım Dergisi, S.279, Mart 2016.

**Gönencan**, Zahit : Osmanlılarda Sosyal Güvenlik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bülteni, Haziran 1985.

**Görgöz**, Oğuzcan : İşverenin İş Kazası Sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri, Ankara 2019.

**Güleşçi**, Yusuf : İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü (5510 Sayılı SSGSSK ve 6331 Sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İnceleme), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/32.

**Günay**, Mehmet : İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Ankara 2007.

**Güven**, Ercan : Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir 1976.

**Güzel**, Ali : ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, Kamu-İş ILO Normları, Ankara, 1997.

**Güzel,** Ali/ **Okur,** Ali Rıza/ **Caniklioğlu**, Nurşen : Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. B., İstanbul 2020.

**İlgin Uyar**, Hilal : Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara 2012.

**İşçi**, Bülent Ferat : Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti, İstanbul 2017.

**İzveren**, Adil : Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1968.

**Kabakcı**, Mahmut : Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk, İstanbul 2019.

**Karabacak**, Ebru : Sağlık Kuruluşlarında Hekimlerin Hizmet Alımı Yoluyla Çalıştırılmalarının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları, 3. Uluslararası Tıp Hukuku Kongresi, 9-12 Ekim 2019.

**Karakaş**, İsa : Genel Sağlık Sigortası Uygulama Rehberi, Ankara 2008.

**Karakaş**, İsa : Hizmet Borçlanması ve Birleştirilmesi Rehberi, Ankara 2010.

**Karakaş**, İsa : SGK. İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Ankara 2011.

**Karakaş**, İsa : Tüm Yönleriyle SGK Asgari İşçilik Uygulamaları, Ankara 2019.

**Karaman**, Halis : 5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Statüleri ve Çalışan Sigortalılık İlişkisi, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFAD, C.20, S.1, 2014.

**Karataş**, İsa : Yeni Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı, Ankara 2009.

**Kayırgan**, Hasan : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri 2014.

**Keser**, Hakan : 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Işığında Mirasın Reddinin, Mirastan Iskatın ve Sigortalının Öldürülmesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca Bağlanacak Olan Ölüm Aylığına Etkisi, Legal İSGHD., 2008/19.

**Keser**, Hakan : İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması, Legal İSGHD., 2006/9.

**Kılıçoğlu**, Mustafa : Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, Ankara 2002.

**Kıymaz**, Taliphan : Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında "Ücret Garanti Fonu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007.

**Kızılray**, Ender : 5510 Sayılı Yasa Kapsamında Prime Esas Kazançlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15.

**Kocaoğlu**, Mehmet : Sosyal Politika, Ankara 1997.

**Koray**, Meryem : Sosyal Politika, Bursa 2000.

**Korkusuz**, M. Refik/**Uğur**, Suat : Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. B., Bursa 2018.

**Köktaş**, Arif : Avrupa Birliğinde İşçilerin Serbest Dolaşım Hakkı ve Türk Vatandaşlarının Durumu, Ankara 1999.

**Köme Akpulat**, Ayşe : Bağımsız Çalışanların İşsizlik Sigortası: Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2019/41.

**Köme Akpulat**, Ayşe : Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayan Eş Ve Çocukların Gelir ve Aylıklarının Kesilmesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.10/2, 2019.

**Köme Akpulat**, Ayşe : Sanatçıların Sosyal Güvenliği, İÜHFM., Prof.Dr.Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.2, İstanbul 2016.

**Kumkale**, Ruknettin : Sosyal Sigortalar ve İşsizlik Sigortası Uygulamaları, Ankara 2003.

**Kurtuluş**, Berrak/**Sarıoğlu** Halil İbrahim: Yurt Dışındaki Hizmetlerin Sosyal Güvenlik Açısından Birleştirilmeleri ve Sorunları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.37-38, İstanbul 1992.

**Kuruca**, Mustafa/**Özdamar**, Murat : Tüm Yönleriyle Emeklilik, İstanbul 2013.

**Limoncuoğlu**, S. Alp : İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri: Türkiye-Hollanda Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Örneğinde Bir Değerlendirme, İzmir 2015.

**Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/ **Baysal**, Ulaş : İş Hukuku, 6.B., Ankara 2014.

**Narmanlıoğlu**, Ünal : İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç "Geçici" İş İlişkisi), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23.

**Ocak**, Saim : Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan-II, İstanbul 2010.

**Ocak**, Saim : Sağlık Hizmetlerinde Katılım Payı Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.

**Ocak**, Saim : Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008.

**Odaman**, Serkan : Sosyal Sigorta Prim Alacaklarında Zamanaşımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20.

**Odaman**, Serkan : Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

**Odaman**, Serkan : Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36.

**Odaman**, Serkan/**Çavuş**, Ö. Hakan : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.I. İKÜHFD., Özel Sayı C.15, S.1, Ocak 2016.

**Okur**, Ali Rıza : Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, Kamu İş, Yargıç Resul Arslanköylü'ye Armağan, 2004.

**Olgaç**, Cüneyt : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurtdışı Borçlanma Uygulamaları Rehberi, Ankara 2011.

**Oral**, A. İlhan : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Toptan Ödeme, Eskişehir 2007.

**Özdemir**, Halil : Yargı Kararları Işığında 5510 Sayılı Yasa'nın 56/son Maddesi Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Gelir ve Aylığının Kesilmesi İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR


**Özkaraca**, Ercüment : Doğum Borçlanması, Karar İncelemesi, Legal İSGHD., 2010/26.

**Özkaraca**, Ercüment : İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2002;

**Özkaraca**, Ercüment : Sosyal Güvenli Kurumu Tarafından Yapılan Fazla ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Legal İSGHD., 2013/38.

**Özmen**, Tolga : 5510 Sayılı Kanunun 56. Maddesinin İkinci Fıkrasına Yönelik Bir İnceleme: Boşandığı Eşiyle Eylemli Olarak Birlikte Yaşadığı Saptanan Hak Sahibi Eş ve Çocuklara Tahsis Yapılmaması, Bu Kişilere Bağlanmış Olan Gelir ve Aylıkların Kesilip Yersiz Ödenen Tutarların Geri Alınması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/26.

**Öztürk**, Berna : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, Ankara 2016.

**Öztürk**, Meltem : Hizmet Tespit Davalarında Kurumun Dava Ehliyeti Üzerine Düşünceler, Legal İSGHD., 2010/27.

**Özveri**, Murat : Yargı Kararları Işığında 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, İzmit 2000.

**Pakin Akın**, Ebru : Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, İstanbul 2005.

**Piyal**, Bülent : Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Editör: Dilek Baybora, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2012.

**Saraç**, Coşkun : Hastalık Sigortası, İzmir 2013.

**Saraç**, Coşkun : Sigortalı Hizmetlerinin Hükmen Tespiti, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İş Yayını, Ankara 2010.

**Saraç**, Coşkun : Sosyal Sigortalar Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası, Ankara 1998.

**Sarmış**, İmran/**Şahin**, Osmanbey: Avrupa Sosyal Şartı, ÇSGB Yayını, Editör: Fazıl Aydın, Ankara 2014.

**Savaş Kutsal**, F. Burcu : Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak 2016.

**Savaş Kutsal**, F. Burcu : Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri, İstanbul 2016.

**Savy**, Robert : Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik, Çev: Yusuf Alper, İstanbul 1987.

**Seçkin**, M. İhsan : Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, İstanbul 2015.

**Serin**, İlhan : 4857 sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi, Legal İSGHD., 2005/7.

**Sosyal Güvenlik Kurumu** : Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik, Yayın No: 172, 2.B., Ankara

**Sosyal Güvenlik Kurumu** : Sosyal Güvenlik Sisteminde Primler, Sosyal Güvenlik Bilgi Serisi: 2013/3, Yayın No: 70, Ankara 2013, 20.

**Sözer**, Ali Nazım : Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 159 vd.

**Sözer**, Ali Nazım : Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları, Adalet Dergisi, Kasım-Aralık 1982.

**Sözer**, Ali Nazım : İkili Anlaşmalarla Sosyal Hukukun Koordinasyonu -Türkiye Açısından-, Legal İSGHD., 2005/5.

**Sözer**, Ali Nazım : İş Göremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı, Çalışma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri, Adalet Dergisi, Ocak-Şubat 1984.

**Sözer**, Ali Nazım : Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

**Sözer**, Ali Nazım : Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991.

**Sözer**, Ali Nazım : Türk Genel Sağlık Sigortası, 2. B., İstanbul 2018.

**Sözer**, Ali Nazım : Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 4.B., İstanbul 2019.

**Sözer**, Ali Nazım : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001.

**Sözer**, Ali Nazım : Türkiye'de Sosyal Hukuk, Ankara 1994.

**Sözer**, Ali Nazım/**Saraç**, Coşkun: Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

**Sümer**, Haluk Hadi : İş Hukuku, 24.B., Ankara 2019.

**Sümer**, Haluk Hadi : İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 3.B., Ankara 2019.

**Sümer**, Haluk Hadi : İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Eylül 2010.

**Sümer**, Haluk Hadi : Legal Developments Related To Maternity Leave In Turkish Labour Law, 2nd INTERNATIONAL Conference On The Changing World And Social Research (ICWSR '2016 - BARCELONA).

**Sümer**, Haluk Hadi : İş Hukuku Uygulamaları, 7.B., Ankara 2019.

**Süzek**, Sarper : İş Hukuku, 14.B., Ankara 2018.

**Şahin Emir**, Asiye : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Ankara 2019.

**Şahlanan**, Fevzi : Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi, Tekstil İşveren Dergisi, S.118, 2018.

**Şakar**, Müjdat : Banka ve Sigorta Şirketi Sandıklarının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu ve Sandıkların SSK'na Devri Sorunu, M.Ü.İ.B.S.E, Sosyal Güvenlik ve Banka-Sigorta Şirketleri Sandıkları ve Uygulamadaki Sorunlar Sempozyumu, İstanbul 1990.

**Şakar**, Müjdat : İşsizlik Sigortasının Türkiye'de Uygulanabilirliği ve Kıdem Tazminatı Müessesi İlişkileri, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1992.

**Şakar**, Müjdat : Sosyal Sigorta Uygulamaları, 12.B., İstanbul 2017.

**Şakar**, Müjdat : Sosyal Sigortalarda Emeklilik Aylığı Miktarının Belirlenmesi ve Değişen Geçim Koşullarına Göre Ayarlanması, İstanbul 1993.

**Şakar**, Müjdat : Sosyal Sigortalarda Hizmet Borçlanması, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, C.3, 1986.

**Şakar**, Müjdat : Sosyal Sigortalarda İsteyene 4/a, İsteyene Hem 4/a Hem 4/b!..., Yaklaşım Dergisi, Nisan 2011/220.

**Şakar**, Müjdat : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 1987.

**Şenocak**, Hasan : Sosyal Güvenliği Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç İçerisinde Değerlendirilmesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.56, İstanbul 2009.

**Şimşek**, Akın : Memurun Sosyal Güvenliği, Ankara 2010.

**Talas**, Cahit : Sosyal Ekonomi, 2. Kitap, Ankara 1976.

**Talas**, Cahit : Sosyal Ekonomi, 6.B., Ankara 1983.

**Talas**, Cahit : Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Ankara 1953, 17;

**Tangün**, Sedef : Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40.

**Taşdemir**, Yasemin : Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, İstanbul 2019.

**Taşkent**, Savaş : İş Kazası Kavramı, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

**Taşkent**, Savaş / **Kurt** Dilek : Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi, Kamu-İş, 2013/1.

**TC. Başbakanlık** : Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ankara 2005.

**Topalhan**, Türker : Tüm Yönleriyle Sigorta Prim Teşvikleri Uygulama Rehberi, Ankara 2018.

**Topaloğlu**, Sıddık/ **Çınkı** Faruk: İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Ankara 2014,

**Topçu**, Umut : Bilirkişi Raporları ve Yargıtay Kararları Işığında Hizmet Tespit Davaları, Ankara 2017.

**Tozan**, Celal : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Uyarınca İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları, Ankara 2011.

**Tugay**, Mustafa : Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Devlet Destekli Bireysel Emeklilik Programları, Ankara 2018.

**Tulukçu**, N. Binnur : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara 2000.

**Tuncay**, A. Can : 5510 sayılı Kanun Açısından Maluliyet Sigortasının Esasları, Ali Güneren'e Armağan, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2010.

**Tuncay**, A. Can : Doğum İzni Borçlanması-Karar İncelemesi, Legal İSGHD., 2010/26.

**Tuncay**, A. Can : İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi, Mercek, 2003.

**Tuncay**, A. Can/**Ekmekçi**, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuk Dersleri, 20.B., İstanbul 2019.

**Tuncay**, Süleyman/**Aras**, Ahmet: Sosyal Güvenlik Sistemimizde Son Düzenlemelerle Hizmet Borçlanması, İstanbul 2010;

**Tunçomağ**, Kenan : Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 4.B., İstanbul 1988.

**Turan**, Ercan/**Pakin Akın**, Ebru : Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

**Uğur**, Murat : Sosyal Güvenlik Destek Primini Hangi Sigortalılar Öder ve Ödenen Bu Prime İstinaden Sağlanan Yardımlar Nelerdir?, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25.

**Uşan**, M. Fatih : 5510 Sayılı Kanun Karşısında İlave Tediyelerden Sosyal Sigorta Primi Kesilmeyeceğine İlişkin Kuralın Yürürlükte Olduğu Söylenebilir mi? Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010.

**Uşan**, M. Fatih : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Genel Esasları, 2.B., Ankara 2009.

**Uygun**, Suat : Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi,

## YARARLANILAN KAYNAKLAR


Ankara 2004.

**Üçışık**, H. Fehim : Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2015.

**Ünal**, Canan : Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları, Istanbul 2012.

**Vur**, Varol : Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sosyal Güvenlik Politikalarındaki Dönüşüm, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015/3.

**Yazgan**, Turan : Sosyal Güvenlik Kavramı, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.24, İstanbul 1972.

**Yazgan**, Turan : Sosyal Güvenlik, İstanbul 1992.

**Yazgan**, Turan : Sosyal Sigorta, İstanbul 1977.

**Yazgan**, Turan : Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri, İstanbul 1981.

**Yetik**, Murat : Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri, İstanbul 2018.

**Yıldırımoğlu**, Hakan : Yurtdışında Çalışan Türk İşçilerin Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009.

**Yılmaz**, H. Hilal : Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları, Çimento İşveren, C.34, S.2, Mart 2020.

**Yılmaz**, Halil : Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti, TBB Dergisi, S. 145, Kasım-Aralık 2019.

**Yılmaz**, Halil : Yargıtay Kararları Işığında Sigortalı Hizmetlerin Tespiti Davalarında Süre, Çimento İşveren, 2016/30.

**Yuvalı**, Ertuğrul : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Merkezi (Kamusal) Sosyal Yardımlar, Ankara 2017.

**Zeytinoğlu**, Emin : Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, Nisan 2004.